



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Evaluación formativa y desempeño docente en una institución educativa, Querecotillo –
2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Luis Concepción Atoche Alcas (ORCID: 0000-0003-1454-2129)

ASESORA:

Dr. Espinoza Salazar Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

*A Dios, porque es quien me
guía y me las fuerzas para
seguir adelante en la vida
por alcanzar mis metas y
objetivos para llegar a ser un
profesional.*

*Mis queridos padres quienes
me aconsejan, acompañan
y apoyan en mi vida.*

*Mis queridos hermanos,
familiares y amigos, que
siempre me han apoyado,
motivado y aconsejado en
cada decisión que tomo por
el camino del
emprendimiento y
profesionalismo.*

El autor.

AGRADECIMIENTO

*A las autoridades de la
Institución Educativa N°
14860 “Dívino Corazón de
Jesús” por permitir
bríndarme las facilidades
para realizar mi trabajo de
investigación.*

*A la doctora: Espinoza
Salazar, Lílana quien
brindó su apoyo
incondicional durante la
asesoría y desarrollo
de la investigación.*

*A los docentes de la I.E. N°
14860 “Dívino Corazón de
Jesús por ser partícipes y
colaboradores en la
recolección de información
para realizar mi trabajo de
investigación.*

El autor.

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:00PM del día 29 de octubre de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Evaluación formativa y desempeño docente en una Institución Educativa, Querecotillo, 2018., presentada/o por el /la bachiller ATOCHE ALCAS, LUIS CONCEPCION

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBAR
POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 29 de octubre de 2019


DR. VELA MIRANDA OSCAR MANUEL
PRESIDENTE




DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
SECRETARIO


DRA. LILIANA IVONNE ESPINOZA SALAZAR
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

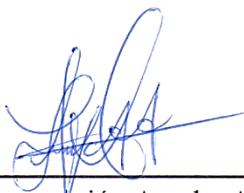
Yo Br. Atoche Alcas Luis Concepción, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con D.N. I. N° 45485408 con la tesis titulada “Evaluación formativa y desempeño docente en una Institución Educativa, Querecotillo - 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 lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; 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 a autores), autoplagio (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 otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Perú, octubre, 2019.



Luis Concepción Atoche Alcas

D.N. I. N° 45485408

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	16
2.3. Población, muestra y muestreo.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	20
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1. Población docente de la institución educativa “Divino Corazón de Jesús”.	19
Tabla 2. Relación de la dimensión reguladora y el desempeño docente	22
Tabla 3. Relación de la dimensión procesual y el desempeño docente	22
Tabla 4. Relación de la dimensión continua y el desempeño docente	23
Tabla 5. Relación de la dimensión retroalimentadora y el desempeño docente	24
Tabla 6. Relación de la dimensión innovadora y el desempeño docente	24
Tabla 7. Relación de la evaluación formativa y el desempeño docente	25
Tabla 8. Correlación de la dimensión reguladora con el desempeño docente	26
Tabla 9. Correlación de la dimensión procesual con el desempeño docente	26
Tabla 10. Correlación de la dimensión continua con el desempeño docente	27
Tabla 11. Correlación de la dimensión retroalimentadora con el desempeño docente	27
Tabla 12. Correlación de la dimensión innovadora con el desempeño docente	28
Tabla 13. Correlación de la evaluación formativa con el desempeño docente	29

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “La evaluación formativa y el desempeño docente en una Institución Educativa, Querecotillo, 2018”, tuvo como objetivo establecer la relación de la evaluación formativa y el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018.

La investigación planteó la hipótesis que afirmaba que la evaluación formativa se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo. La población de estudio corresponde a 26 docentes. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional asociativo. La investigación desarrollo la técnica de la encuesta, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,905 para la variable evaluación formativa y 0,930 para la variable desempeño docente. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho y Sig.

Los resultados correlacionales de la tabla 13 explican que dado los valores Sig. 0,001; rho 0,597 alcanzados se acepta la relación significativa. La investigación concluye demostrando que la evaluación formativa se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018.

Palabras Claves: Evaluación formativa, desempeño docente, reguladora y retroalimentadora.

ABSTRACT

The present research work entitled "Formative evaluation and teaching performance in an Educational Institution, Querecotillo, 2018", aimed to establish the relationship of formative evaluation and teaching performance in the I.E N°. 14860 "Divino Corazón de Jesús", district of Querecotillo, 2018.

The investigation supported the hypothesis that the formative evaluation is directly related to the teaching performance in the I.E N° 14860 "Divino Corazón de Jesús", district of Querecotillo. The study population corresponds to 26 teachers. The study is not experimental, assumes an associative correlation design. The investigation developed the technique of the survey, validated two questionnaires with answers of ordinal scale with the coefficients 0.905 for the variable formative evaluation and 0.930 for the variable teacher performance. SPSS software was used to process the information. The results were presented through contingency tables and the rho and Sig statistics.

The correlational results of table 13 explain that given the values Sig. 0.001; rho 0,597 reached the significant relationship is accepted. The research concludes by demonstrating that the formative evaluation is directly related to the teaching performance in the I.E N° 14860 "Divino Corazón de Jesús", district of Querecotillo, 2018.

Keywords: Formative evaluation, teaching performance, regulatory and feedback.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día se conoce que hablar de evaluación siempre ha estado presente en la labor educativa y que esta ha venido evolucionando con el pasar del tiempo. Ha pasado del hecho de calificar lo que era correcto o incorrecto y evaluar con una prueba escrita al terminar el proceso, a ser comprendida como una acción oportuna para brindar retroalimentación respecto al progreso durante el proceso de aprendizaje, tal como hoy en día es tomada la evaluación desde el nuevo Currículo Nacional (2017). Asimismo en nuestro país a fines del 2000 un tema importante ha venido siendo motivo de discusión en diferentes mesas de diálogos con miras a construir propuestas de criterios que contribuyan a mejorar el buen desempeño docente, el tema ha sido impulsado por el Consejo Nacional de Educación (2011) en la ciudad de Tarapoto. Por ello el Ministerio de Educación (2012) emite un documento donde pretende el fortalecimiento de las competencias del docente y este con el fin de reconocer las carencias en servicio del maestro para ofrecerle el acompañamiento debido en el mejoramiento de su práctica.

Gonzales (2012) indica que la evaluación formativa es el proceso que se da de manera paulatina, en la que interacciona de forma permanente los individuos en la experiencia de evaluación, presentando diversas gamas en su aplicación, regulando y retroalimentando los procesos en el aprendizaje, en la que el alumno presenta una parte activa que lo lleva reflexionar acerca de su evaluación por otras personas, por el mismo y hacia otras personas. Asimismo Montenegro (2007) señala que el desempeño docente guarda una estrecha relación personal e interpersonal con otros, considerando tres factores: los que se relacionan directamente con el mismo, con sus asociados y con los alumnos. Estos se evidencian en el ambiente institucional y sociocultural.

Sin embargo en la realidad se observan estudios realizados a nivel internacional, así Angelini (2016), realizó un estudio en Costa Ricas sobre la evaluación formativa y compartida en la formación docente en inglés, según los resultados obtenidos le llevaron a concluir que la evaluación formativa y compartida influye de forma favorable en la participación del estudiante en el curso, realizando la calidad en el aprendizaje, Hamodi (2014) realizó un estudio en España sobre la evaluación formativa y compartida en la educación superior que lo llevo a determinar que el sistema de evaluación utilizado en su mayoría es tradicional, algunas veces es utilizada la evaluación formativa, en cambio la compartida muy poco. Por su parte en el congreso Nacional de Investigación Educativa COMIE (2017), llevado a cabo en San Luis Potosí compartió un estudio acerca de la

Evaluación del desempeño docente en América Latina: experiencias Chile y México, donde se demuestra que hay una tensión por la evaluación de desempeño por parte de los docentes, pero que no se oponen a ella sino con la forma de evaluación.

De igual manera a nivel nacional, en Arequipa Ortega (2015) estudió la evaluación formativa que aplican los docentes del área de C.T.A. en el distrito de Hunter; encontrando niveles altos en la aplicación formativa durante el desempeño al regular y orientar los procesos de aprendizaje y enseñanza de manera permanente, retomando el proceso en la secuencia didáctica; Rosales (2017) analizó el grado de conocimiento de los docentes acerca de la evaluación formativa de una Institución Educativa secundaria de Trujillo; llegando a la conclusión que los maestros conocen sobre la evaluación formativa, asimismo poseen un nivel satisfactorio en la labor que desempeñan, además se indica el nivel teórico que poseen sobre la evaluación formativa para llevar a cabo su práctica pedagógica; en esta misma línea, Díaz (2016) llevó a cabo un estudio referente al desempeño docente en una Institución de Huaral, demostrando que hay una relación entre el desempeño docente y el clima organizacional.

De la misma manera se realizó un estudio por Villarreyes (2014) en el distrito de Salitral – Sullana acerca del desempeño docente con relación a la planificación curricular en las escuelas de esa jurisdicción, demostrando que hay un nivel regular (59%) en el desempeño docente, así como un mismo nivel con el 61,5% en su desempeño profesional, 48,7% personal y social. Existiendo una significativa relación sobre el desempeño docente y la planificación curricular.

En nuestra realidad se observa que en la institución educativa N° 14860 “Divino Corazón de Jesús” de Querecotillo, los docentes aún toman pruebas escritas al finalizar la unidad de aprendizaje, escasa retroalimentación en el aprendizaje y acompañamiento en el proceso de aprendizaje, así como la falta de coordinación del trabajo docente y la dificultad en la elaboración de situaciones significativas en la planificación curricular, dificultad en el empleo de instrumentos con respecto al desempeño del estudiante, el respeto por la perspectiva de los demás, la imparcialidad respecto al trato de sus colegas, así también el desarrollo de su formación integral.

Al respecto se conjetura que esta situación tiene que ver al desconocer la aplicación de una evaluación formativa, dificultad durante la planificación curricular, la ausencia de un trabajo colegiado para trabajar la planificación curricular; asimismo el deficiente dominio y actualización del marco teórico de la evaluación de los aprendizajes, el manejo de

habilidades blandas, el desconocimiento de poner en práctica lo establecido en las leyes actuales de la carrera.

Es necesario investigar por cuanto ello afecta en la aplicación de instrumentos de evaluación pertinentes, una evaluación descontextualizada, un trabajo pedagógico aislado en los docentes, desorganización en la planificación curricular así como la realización de una evaluación subjetiva y un nivel de desempeño regular.

Por lo tanto, es conveniente que se trabaje en fomentar la capacidad investigadora de los docentes, pautas para la elaboración de instrumentos de evaluación pertinentes, búsqueda de bibliografía adecuada para consultar material de trabajo que ayude a planificar las actividades curriculares, generar espacios de reflexión, que les permita mejorar su desempeño docente al aplicar una evaluación formativa orientada a la enseñanza y al aprendizaje, que les permita potencializar las competencias y contribuir con el desarrollo del perfil de egreso del estudiante al concluir la Educación Básica Regular.

Se documentan investigaciones en el ámbito internacional.

Apolinario (2017) en su investigación “Desempeño docente y clima organizacional en los docentes de una institución educativa, Monteverde 2017” que tuvo como objetivo recopilar información para analizar la relación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional de la Unidad Educativa Francisco Pizarro en el periodo 2017. La presente investigación pertenece al enfoque cuantitativo presentando un diseño no experimental y transversal, utilizando la técnica psicométrica. La población de estudio fue de 27 docentes, aplicándose instrumentos como fichas de evaluación, es decir, mediante un estudio de campo en base a instrumentos de recolección de información. Al aplicar el instrumento se encontró el rango de confiabilidad en cada uno de ellos, obteniendo como resultado $r = 0,860$ en la variable uno y de un valor de $r = 0,880$ en la variable dos lo que demuestra que tiene un alto grado de confiabilidad. La investigación concluyó que el desempeño docente no se relaciona con el clima organizacional.

Del estudio realizado se recoge la importancia que tiene el actuar eficiente del docente en su desempeño con respecto a un clima organizado, que va a permitir mejorar los aprendizajes y la calidad.

Beltrán (2017) en su estudio: “La gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente en una unidad educativa, Chanduy, 2017.”, teniendo como objetivo determinar la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente, el estudio pertenece al enfoque cuantitativo, es de tipo no experimental, asumiendo un diseño correlacional causal. La

población de estudio corresponde a 25 docentes la misma que fue considerada como muestra, La técnica que se utilizó fue la encuesta, validándose 2 instrumentos con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,714 para la gestión educativa y el 0,972 para el desempeño docente. Los resultados encontrados en la tabla 7 explican que dado los valores Sig. 0,31; rho 0,380 y R 0,044 obtenidos niegan la incidencia significativa. Se arribó a la conclusión que la gestión educativa no influye significativamente en el desempeño docente en una Unidad Educativa.

De la investigación presentada se ha recogido como aporte el cuestionario empleado para el desempeño docente por contener las dimensiones de estudio que son importantes para medir la variable de estudio.

En el contexto nacional se encontraron las siguientes investigaciones:

Ortega (2015), realizó la investigación “El conocimiento sobre evaluación formativa aplicada por los docentes del área C.T.A en el distrito de Hunter – Arequipa”, presentada en la Universidad Cayetano Heredia para optar el grado de Magister en Didáctica de la enseñanza de las Ciencias Naturales en educación secundaria, con el objetivo de determinar el nivel de aplicación de la evaluación formativa de los docentes. El diseño es no experimental de corte transversal, la población de estudio conformada por 95 docentes de secundaria del área. El principal descubrimiento apunta a la ejecución de la evaluación formativa obteniendo como resultado un nivel alto (60,00%), por lo que demuestra que los docentes están desarrollando competencias en la mejora de los aprendizajes La investigación concluye que: Los docentes conocen acerca de la evaluación formativa en su labor pedagógica, aplicándola el 60% lo que indica que es un valor alto. Los docentes tienen conocimiento y utilizan la evaluación formativa en sus dimensiones en un nivel alto.

De la presente investigación se recoge como aporte el cuestionario empleado para medir la evaluación formativa.

Díaz (2016) en su estudio “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20395 Chancay, 2016”, tuvo como objetivo de determinar la relación entre del clima organizacional con el desempeño docente. El estudio pertenece al enfoque cuantitativo, presentando un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población y muestra fue de 80 maestros de la escuela, el muestreo no probabilístico e intencional. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios aplicados para ambas variables. Los resultados muestran una significativa relación, muy

alta ($r= 0.958$, $p< 0.05$) entre clima organizacional y desempeño docente; concluyendo que existe una correlación estadísticamente significativa y alta ($r_s = 0.958$, $p< 0.05$).

Del presente informe se recogió información valiosa sobre el desempeño docente respecto a los aspectos teóricos y la discusión de resultados.

Rosales (2017), en su estudio: “El nivel de conocimiento sobre evaluación formativa en la práctica de la labor docente de una Institución Educativa Secundaria de Trujillo, 2017”, tuvo el objetivo de determinar la relación entre la variable nivel de conocimiento de evaluación formativa y la práctica de la labor docente. El estudio fue realizado bajo el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo - correlacional asociativa, la población fue de 30 docentes, se aplicaron dos cuestionarios debidamente validados y obteniendo un nivel bueno en la confiabilidad según el alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos demuestran que el 80.0% de los docentes conocen sobre la evaluación formativa, el 76.7% evidencian un nivel satisfactorio en su labor, determinando que si existe una correlación entre las variables.

Del estudio realizado se recogió aspectos teóricos relacionados a la evaluación formativa. Además se destaca la importancia del instrumento aplicado para realizar la investigación y mostrar los resultados.

Valdivia (2017) en su tesis: “Desempeño docente y su relación con la satisfacción laboral de los profesores de la I.E. Emilio Soyer – 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación del desempeño docente con la satisfacción laboral de los profesores. El estudio pertenece al enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La población corresponde a 83 profesores, cuya muestra fue de 69 docentes extraída de manera aleatoria, se aplicó la técnica de la encuesta, se aplicó un cuestionario con 21 preguntas de escala ordinal. Los resultados del cuestionario demuestran que el 91.2% de docentes apoyan de manera positiva los indicadores y dimensiones del desempeño docente, asimismo el 92,1% de los maestros apoyan positivamente los indicadores y dimensiones de la satisfacción laboral, propuestas en el instrumento. La investigación concluye que el desempeño docente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Emilio Soyer – 2017.

Del trabajo de investigación realizado se ha tomado aspectos teóricos relacionados al desempeño docente. De la misma manera se ha considerado aspectos importantes del instrumento aplicado para contrastarlos y mejorar los indicadores de la nueva investigación, respecto a la variable de estudio.

Se encontró la siguiente investigación a nivel local.

Villarreyes (2014) en su tesis: “Desempeño docente y planificación curricular en las Instituciones Educativas del distrito de Salitral – Sullana”, 2014, tuvo el objetivo de determinar la relación entre el desempeño docente y la planificación curricular en las escuelas del distrito, la investigación utilizó un enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo correlacional y con un diseño no experimental. La población de estudio corresponde a 39 docentes las instituciones de Salitral, se aplicó la técnica de la encuesta, aplicándose dos cuestionarios donde las respuestas fueron de escala ordinal con los coeficientes 0.936 para la primera variable y el 0.961 para la planificación curricular. Los resultados correlacionales muestran los valores obtenidos para el desempeño docente son ($r=0.568$, $\text{Sig.}<0.05$), estos indican la relación significativa entre ellas. La investigación concluye demostrando relación significativa entre el desempeño docente y la planificación curricular en los colegios de la jurisdicción.

De este estudio se tomó en cuenta aspectos teóricos para el desempeño docente y estar relacionado al contexto local del estudio respecto a la variable.

No se encontraron aproximaciones a nivel local entorno a la evaluación formativa solo a nivel nacional en algunos estudios realizados por Ortega (2015) y Rosales (2017).

Se encontró teorías relacionadas a la investigación a las variables: evaluación formativa y desempeño docente.

Delgado (1997) define la evaluación formativa como la aplicación sistemática del conjunto de procedimientos e instrumentos que acompañan y controlan el aprendizaje de los estudiantes, cuyo objetivo es revisar el proceso educativo para brindar las orientaciones a los estudiantes en el momento oportuno y lograr que puedan aprovechar el error como aprendizaje, al revisar su propio trabajo y mejorar en el proceso educativo, la tarea importante del docente es brindar la retroalimentación durante el aprendizaje de los estudiantes.

Por otra parte, el autor concluye que los docentes tienen dificultad al aplicar la evaluación formativa, por lo que optan por colocar una calificación o clasificar a los estudiantes. Es importante saber que la evaluación formativa no consiste en poner notas, pero sin prescindir de ellas; lo que se debe realizar es interrelacionar la evaluación de proceso o formativa con la evaluación de resultados o evaluación sumativa, por ello dice que “la evaluación de proceso o formativa puede ser cuantitativa o cualitativa pero provisional, modificable, de acuerdo al avance de los aprendizajes.

Gonzales (2012), al respecto, afirma que la evaluación formativa es un proceso que se da de una manera progresiva, donde interacciona de manera permanente los sujetos que intervienen en la experiencia evaluativa que por su naturaleza misma presenta diversos matices en su aplicación regulando el aprendizaje, además de retroalimentar procesos y resultados, donde el estudiante tiene una parte activa que lo lleva a la reflexión para ser evaluado, evaluarse y evaluar a otros.

Pardo (2013), indica que la evaluación formativa se realiza con el objetivo de saber el avance de los aprendizajes, con el fin de plantear un proyecto de mejora en el proceso de la enseñanza. El propósito principal es plantear mejoras en el acompañamiento que se da en el proceso, valorando las estrategias que se han planificado.

Gonzales (2012) La evaluación formativa es aquella que procesa, orienta el aprendizaje, así como la encargada de regular, retroalimentar e innovar todo el proceso continuo de enseñanza aprendizaje. Asimismo se incorporaran métodos, técnicas, estrategias y criterios que puedan dar mejor resultados en la evaluación. Entendida así, se detallan las siguientes dimensiones:

Dimensión reguladora: la evaluación formativa potencia el aprendizaje regula el proceso de aprendizaje - enseñanza propiciando la autorregulación del mismo Monereo (2003). De allí que es necesario tener en cuenta, en los estudiantes, ritmos, estilos, dificultades, debilidades que se pueden presentar en sus aprendizajes (Jorba y Sanmartí, 2012)

Dimensión procesual: uno de las finalidades de la evaluación es lograr aprendizajes significativos según objetivos a partir de orientaciones sistemáticas que se imparten en una actividad de aprendizaje. Meneses (2007) refiere que durante el desarrollo de los aprendizajes, se tienen en cuenta las características: la realidad, las motivaciones, los métodos activos, las necesidades y potencialidades, trabajos colaborativos todas estas actividades fortalecen el aprendizaje.

De allí que una evaluación será formativa cuando el docente proporciona al estudiante metodologías conducentes a desarrollar la creatividad, deducción o inducción poniendo en juego el aspecto cognitivo del alumno. Clavijo (2008) señala que los profesores tienen que conocer a fondo a los estudiantes, por lo que le debe dar la atención respectiva, por lo que es una parte fundamental para que se dé el aprendizaje.

Dimensión continua: esta dimensión hace referencia a los procesos didácticos que sigue el docente en el desarrollo de los aprendizajes. Elola y Toranzos (2000), la evaluación

formativa es una actividad pedagógica continua que considera procesos didácticos ordenados y sistemáticos para tener un mejor conocimiento del estudiante, que implican un esfuerzo constante, persistente y organizado para aproximarse progresivamente al propósito de la evaluación. Delgado y Oliver (2006) señala que la dimensión se caracteriza porque garantiza en el estudiante el aprendizaje al interiorizar poco a poco el conocimiento nuevo de las diferentes áreas.

Dimensión retroalimentadora: la retroalimentación permite entregar al estudiante información sobre sus logros. Ruiz (2009) refiere que para ayudar al estudiante en sus aprendizajes, el formador tiene que poner en práctica nuevas metodologías que garanticen una real recuperación, destacando la retroalimentación, en la que se debe llegar secuencialmente para que el estudiante independientemente pueda recordar, aflorar y utilizar información útil y significativa. García (2011) señala que el profesor debe informar a los criterios a lograr, la retroalimentación será individual y constante monitoreada por el mismo.

Dimensión innovadora: esta dimensión señala que el docente debe hacer uso de su creatividad e innovación para lograr aprendizajes. Rebollo y Soubirón (2010), señalan que la realidad educativa es muy compleja, por lo tanto es una preocupación para que los estudiantes adquieran aprendizaje útiles y significativos de la manera más sencilla, por lo tanto es necesario motivar al docente para que ponga en práctica su creatividad, imaginación y experiencias para que presente nuevas formas de aprendizaje conducentes a hacer frente a esta realidad. Yustes (2013) indica que la innovación que realiza el docente es el conjunto de acciones para mejorar la práctica docente anexando acciones, estrategias, objetivos y métodos con la finalidad de lograr aprendizajes.

La teoría sociocultural de Lev Semiónovich Vygotski fue desarrollada en el año de 1978. Vygotsky es uno de los psicólogos que ha realizado un gran aporte a la educación con su teoría, en la que establece que la persona interactúa directamente con el contexto.

Payer (2005) señala que la teoría de Vygotsky establece que la persona se desarrolla en un contexto en el que interactúa a través de procesos sociales, culturales e históricos los que permiten poner en juego sus costumbres, valores, tradiciones, creencias, vivencias, etc. Por consiguiente la teoría sociocultural nos indica que ambos procesos, el de desarrollo y el aprendizaje, interactúan estrechamente entre sí, pues considera el aprendizaje como un factor del desarrollo. La adquisición de aprendizaje es explicada como una forma de socialización.

Shepard (2006) señala que Vigotsky sostenía que para desarrollarse culturalmente el niño se da dos veces: la primera a nivel social entre las personas que lo rodean y el segundo a nivel individual el encuentro consigo mismo.

Carrera y Mazzarella (2001) afirman que otro aporte importante de la teoría sociocultural es la relación con el uso de instrumentos mediadores como las herramientas y signos para entender el proceso de socialización. Ambos instrumentos cumplen una función mediadora, las herramientas influyen en la actividad humana; mientras que el signo no cambia en nada el objeto de la operación psicológica.

Por ello la teoría nos indica que el aprendizaje no significa solo una acumulación de información mediante signos orales o escritos, sino que es primordial que se dé una formación guiada al estudiante como persona que interactúa con la sociedad.

Ivic (1994) nos dice que en el desarrollo del aprendizaje el docente debe acompañar, guiar y ayudar al estudiante, utilizando técnicas, instrumentos y estrategias para cada actividad desarrollada, sabiéndolas controlar por el mismo y por los estudiantes.

En su teoría Vigotsky nos indica que la zona del desarrollo próximo (ZDP) viene hacer la distancia entre el nivel real de desarrollo que se encuentra el estudiante y el nivel de desarrollo posible que puede alcanzar, precisado mediante la solución de problemas con la guía del docente o colaboración de sus compañeros.

Shepard (2006) la guía que proporcionan los adultos en la ZDP, permite alcanzar el nivel de logro de algo que de otro modo no habría sido capaz de alcanzar. Por ello la evaluación formativa proporciona la comprensión de objetivos, un respaldo eficaz, los medios adecuados para llegar a lo que se quiere lograr.

Por ello se requiere que los maestros desarrollen la ZDP dentro de su práctica pedagógica, aplicando estrategias pertinentes para el aprendizaje, métodos e instrumentos de acuerdo al progreso de cada estudiante y una evaluación formativa idónea que le permita identificar aquello que le falta al estudiante, pero que puede llegar a tener por su enseñanza, guía y acompañamiento.

Ruiz (2009) el rol del docente es ayudar a desarrollar la ZDP, para fijar el aprendizaje inmediato del estudiante, transformando los aprendizajes previos que trae el niño con los que desarrollara a través de la interacción del profesor y sus pares, logrando así que el alumno sea capaz resolver situaciones problemáticas en las que se le brindará el apoyo necesario, para una evaluación penitente.

López e Hinojosa (2001) los principios que deben estar presentes para que la persona se forme mediante la interacción continua y contribuyan al logro propuesto son:

Las estrategias presentes en la planificación educativa deben responder a las necesidades como capacidades, habilidades o actitudes que aún no se logran y por lo que se deben adecuar a los ritmos y estilos de los estudiantes.

Promover actividades que potencialicen pertinentemente a los alumnos en su rendimiento preparando acciones que concreten mejor el aprendizaje.

Se debe preparar un instrumento que registre los desempeños en capacidades, objetivos y evaluación como resultado de un acercamiento gradual al alumno.

Reconoce los problemas, procedimientos, necesidades, estrategias, los métodos, las técnicas a utilizar, instrumentos, etc., para que el profesor pueda reemplazarlas por otras innovadoras y mejore el aprendizaje.

La motivación colabora con el aprendizaje, empujándolo a una implicación más activa e innovadora.

El estudiante se forma en los conocimientos que le harán competitivo en la sociedad, a su vez que establece un campo de interacción, orientado al apoyo, la equidad y la transformación social.

Permite un aprendizaje libre, sin tener que pensar que solo se le va a evaluar con un examen final.

Anijovich y González (2011), señalan que la evaluación formativa presenta las siguientes cualidades: continuidad en el proceso de la mejora de los aprendizajes y la alta probabilidad de que los estudiantes aprendan.

MINEDU (2017), plantea la evaluación bajo el enfoque formativo, visto a partir de este como un proceso sistémico donde se recoge información sobre las competencias de los estudiantes, con el fin de mejorar su aprendizaje.

La evaluación formativa busca:

Valorar el actuar de los estudiantes al resolver situaciones retadoras, que le permitan usar y combinar sus capacidades para solucionarlas.

Identificar en qué nivel de las competencias se encuentran los alumnos para ayudarlos a mejorar sus niveles.

Crear oportunidades pertinentes, que permitan al estudiante demostrar hasta dónde puede llegar a combinar sus capacidades para desarrollar la competencia en vez de comprobar los contenidos o distinguir entre los que están aprobados o desaprobados.

En la Educación Básica Regular evalúa que los estudiantes desarrollen sus competencias y saber el nivel en que se han combinado las capacidades, tomando los estándares de aprendizaje ya que describen el desarrollo de la competencia que el estudiante va logrando y lo pueda concluir en el ciclo de la Educación Básica. Estos brindan los criterios puntuales y generales al comunicar si se alcanzado o no el estándar, sino para indicar si el estudiante se encuentra cerca o lejos de lograr el aprendizaje.

Los propósitos de la evaluación formativa son:

En los estudiantes

Desarrollar la autonomía en sus aprendizajes, que les permita tomar conciencia sobre sus dificultades, necesidades y fortalezas.

Aumentar su seguridad y confianza para asumir nuevos retos, errores que se puedan presentar y comunicar lo que saben, lo que pueden y no pueden hacer.

En los docentes

Atender las diversas necesidades de aprendizaje de los educandos, según sus ritmos y estilos de aprendizaje, con la finalidad de cerrar brechas, la exclusión o la deserción.

Brindar retroalimentación permanente en el proceso atendiendo sus necesidades, haciendo uso de métodos y estrategias en la enseñanza para hacerla más efectiva y contribuir a lograr las competencias.

En relación al desempeño docente se trabajó la información:

Díaz (2006), indica que el desempeño docente es lo que refleja, demuestra el docente en el aula, su formación personal, profesional y tecnológica. Además desarrolla una planificación adecuada, utiliza estrategias, medios y materiales innovadores para desarrollar sus clases, evalúa llevando a cabo un conjunto de acciones técnicas metodológicas, atendiendo a las características de su aula para la mejora de los aprendizajes.

Torres (2008) cuando hablamos sobre desempeño docente, nos estamos refiriendo a todas las actividades que un docente lleva a cabo, no solo en el aula, sino durante todo el proceso pedagógico; este hecho se ve concretizado cuando se da fiel cumplimiento a lo planificado y se vislumbran buenos resultados con el objetivo de alcanzar las metas trazadas en el nivel y grado donde se desempeña. Todas estas actividades forman parte de un proceso que se caracteriza por ser consciente, individual y creativo.

Montenegro (2007) El desempeño docente es el conjunto de relaciones personales e interpersonales, donde considera 3 factores importantes entre ellos están: los relacionados

directamente al docente, los asociados y los relacionados al estudiante. En el medio existen muchos elementos estrechamente relacionados con el ambiente institucional y sociocultural. Entonces según estas definiciones podemos concluir que el desempeño viene hacer la actuación observable de la persona pudiendo ser explicadas y medidas, evidenciando su competencia y comprenden la actuación observable, la responsabilidad en la ejecución de la tarea y el logro de los objetivos previstos.

Montenegro (2007) plantea que las dimensiones del desempeño docente reconocen los diferentes ámbitos en el que el maestro se desempeña, ello lo puede llevar a ubicarse en distintos niveles: la acción que realiza, su actitud frente a lo que enseña en clase y otras formas de enseñanza que realiza dentro y fuera del salón, ejerciéndolo en la realidad cercana al estudiante, por ello plantea estas dimensiones:

La responsabilidad: es la propiedad o valor que está relacionada a la asistencia, la puntualidad y el cumplimiento de actividades. Refiere a la responsabilidad que tienen los docentes de contar con una planificación pertinente, en el entorno directivo se refiere a cumplir oportunamente con dirigir de manera correcta los procesos administrativos, ejerciendo un liderazgo sobre la comunidad educativa, participado de la planeación, ejecución, control y evaluación en lo referente al sistema educativo Montenegro (2007).

Relaciones interpersonales: está representada por la asociación o relación del docente con el estudiante a través del proceso comunicativo, aceptando las diversas opiniones que se tienen. Se reconoce como a la actividad o energía como un todo, el ejercer sus funciones le permitirá reaccionar ante cualquier situación, logrando controlar sus emociones, sentimientos y proceso cognoscitivo Montenegro (2007).

Dominio científico – tecnológico: esta dimensión hace referencia al conocimiento innovador y actualizado para aplicar un conjunto de técnicas, métodos, medios y materiales como: dirigirse de una forma adecuada, natural y clara de lo que quiere compartir, generar premisas claras a través del razonamiento y pensamiento crítico, hacer uso de las tecnologías para brindar un aprendizaje funcional y significativo Montenegro (2007)

Formación en valores y éticos: representado por los atributos en la práctica de valores y en la ética profesional que posee. Esta referido al sustento que rige el comportamiento de la persona y de un grupo de personas como: relacionarse con los demás de manera agradable, manteniendo y practicando los lazos de amistad, respetando y cuidando la autonomía, valorar las acciones de uno mismo y de los demás de manera equitativa, apreciar el legado

y obras de los demás, reconocer la armonía y belleza que tienen las cosas y las personas Montenegro (2007).

El desempeño que presenta el docente está ligada estrechamente con su relación con el alumno, Cámere (2009) señala que la relación entre el docente y el estudiante representa el eje fundamental en la acción docente. Cuba (2008) indica que la formación del profesor está centrada en su rol como protagonista de la enseñanza y la responsabilidad que tiene ante los alumnos en esta sociedad.

En 1964 Víctor Vroom publica su teoría denominándola “Teoría de las expectativas o de valoración”. En esta teoría el autor desarrollo un modelo para predecir los niveles de motivación de las personas, en especial del mundo laboral. Es por ello que se desarrollan dos tipos de las expectativas, una está relacionada con la que el empleado tenga la convicción de que una determinada acción de trabajo va a permitir lograr con la meta propuesta, es el caso del docente que cree que cuanto más tiempo dedique a planificar una actividad logrará terminarla en el tiempo previsto; la otra expectativa se refiere a la convicción que tiene el trabajador de recibir una recompensa de acuerdo a su desempeño mostrado, es el caso de un docente que por el desempeño que tenga en su labor recibirá una recompensa (valoración).

Vroom (1964) plantea un modelo de expectación de la motivación fundado en objetivos intermedios, siendo estos los medios para conducir al objetivo final. Cuando la persona busca un resultado intermedio está en busca de los medios para alcanzar el resultado final.

Esta teoría ha tenido mejoramiento por parte de otros autores como: Porter y Lawler III. Vroom expone que la motivación es la consecuencia de multiplicar los siguientes factores:

Valencia: manifiesta el grado del deseo que tiene el individuo por lograr la meta. Este nivel varía de en cada una de las personas, pudiendo variar a lo largo del tiempo.

Expectativa: representa la convicción que tiene persona de que el esfuerzo que ponga en su trabajo va a producir un efecto positivo. Estas expectativas dependen de la confianza que tiene el sujeto en sí mismo, en otras palabras si el individuo considera que tiene la capacidad de lograr la meta que se ha trazado, se le asigna una expectativa alta y si no cree tener la capacidad para lograr el objetivo se le establecerá una expectación baja.

Instrumentalidad: está simbolizada por la satisfacción, que al saber la organización el trabajo que ha ejecutado, lo valore y le dé una recompensa.

Esta teoría ha dado un gran aporte al estudiar la estimulación en el trabajo. De esta manera se puede afirmar que un docente se siente con la motivación necesaria para desempeñarse correctamente al saber que obtendrá una recompensa por lo que ha hecho (Valoración).

En el estudio se formuló el siguiente problema:

¿Cómo se relaciona la evaluación formativa y el desempeño docente en la I.E. N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018?

Entre los problemas específicos tenemos:

¿Cómo se relaciona la dimensión reguladora y el desempeño docente?

¿De qué manera se relaciona la dimensión procesual y el desempeño docente?

¿En qué medida se relaciona la dimensión continua y el desempeño docente?

¿Cómo se relaciona la dimensión retroalimentadora y el desempeño docente?

¿De qué manera se relaciona la dimensión innovadora y el desempeño

El propósito que se plantea en la investigación es determinar en qué medida la evaluación formativa guarda relación con el desempeño docente en la I.E. N° 14860 “Divino Corazón de Jesús” del distrito de Querecotillo, cuyos resultados contribuirán a la optimización de la evaluación formativa, producto de una mejora del desempeño docente, en consecuencia el estudio se justifica por los siguientes aspectos:

La investigación resulta conveniente porque hoy en día se necesita de instituciones de calidad, cuyos servicios sean el reflejo de la aplicación de un proceso formativo integral, el cual requiere de mecanismos evaluativos consensuados y democráticos que favorezcan una cultura evaluativa ideal y que responda al contexto institucional y que estén relacionadas con el buen desempeño docente.

La investigación tiene relevancia social, pues mediante el estudio de las variables se presenta la situación en que se encuentran los docentes y aprovecharla para seguir mejorando en su práctica docente, de esta forma pueda plantear actividades estratégicas que puedan conseguir la visión institucional.

El estudio tiene implicancias prácticas, en cuanto los conceptos de las variables de estudio, contribuyen a tener una información veraz que se dan en la práctica docente como es la evaluación formativa y desempeño docente, pues es preciso conocer cómo se aplica la primera, pues constituye un referente para determinar su nivel de eficiencia en la institución educativa., por ende en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y que está relacionada directamente en el un eficiente desempeño docente que permitan mejorar los aprendizajes.

Desde el punto de vista teórico, se muestran las teorías: sociocultural (1978) y de las expectativas (1964) que sustentan las variables de estudio, al igual que reconocidos teóricos del campo de la pedagogía, cuyos postulados permiten contrastarlos con la realidad y mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

En lo metodológico, esta investigación muestra el uso de ciertos métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos utilizados en la investigación y que están a disposición de otros investigadores que se interesen por investigar estas variables en otros contextos y realidades. El estudio plantea un método de trabajo para indagar la relación entre la evaluación formativa y el desempeño docente.

Frente al estudio surge la siguiente hipótesis general:

La evaluación formativa se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo.

De esta manera se tiene las siguientes hipótesis específicas:

La dimensión reguladora se relaciona directamente con el desempeño docente.

La dimensión procesual se relaciona directamente con el desempeño docente.

La dimensión continua se relaciona directamente con el desempeño docente.

La dimensión retroalimentadora se relaciona directamente con el desempeño docente.

La dimensión innovadora se relaciona directamente con el desempeño docente.

En el estudio se estableció el objetivo general:

Establecer la relación de la evaluación formativa y el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018.

Por consiguiente se tienen los siguientes objetivos específicos:

Determinar la relación de la dimensión reguladora y el desempeño docente.

Establecer la relación entre la dimensión procesual y el desempeño docente.

Determinar la relación entre la dimensión continua y el desempeño docente.

Determinar la relación de la dimensión retroalimentadora y el desempeño docente.

Establecer la relación de la dimensión innovadora y el desempeño docente.

II. MÉTODO

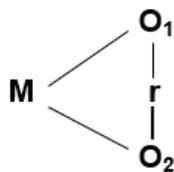
2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica Valderrama (2013) señala que este tipo aporta un cúmulo de conocimientos científicos, recopilando información del contexto con el fin de mejorar el conocimiento teórico.

El estudio presentó un diseño Descriptivo Correlacional, por lo que busca establecer la relación entre las variables en un momento determinado, en un grupo de personas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

En este estudio se mide las variables Evaluación formativa y desempeño docente con sus respectivas dimensiones, así como se someten a correlación tales variables en una muestra de 26 unidades, con la finalidad de establecer relaciones funcionales significativas entre ambas variables.

El diagrama es el siguiente:



M: 26 docentes de la institución educativa 14860 “Divino Corazón de Jesús”

O1: Evaluación formativa

O2: Desempeño docente.

r: Relación entre las variables.

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1. Variables

Variable 1: Evaluación formativa

Variable 2: Desempeño docente

2.2.2. Operacionalización

Matriz de operacionalización: Evaluación formativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
EVA	La evaluación formativa es un proceso que se da de una manera progresiva, donde interacciona de manera permanente los sujetos que intervienen en la experiencia evaluativa que por su naturaleza misma presenta diversos matices en su aplicación regulando el aprendizaje, además de retroalimentar procesos y resultados, donde el estudiante tiene una parte activa que lo lleva a la reflexión para ser evaluado, evaluarse y evaluar a otros. (Gonzales 2012)	La evaluación formativa es el proceso que se evidencia en la cotidianidad y se operativiza a través de un cuestionario de 45 ítems distribuidos según las siguientes dimensiones: Reguladora 11 ítems, Procesual 10 ítems, Continua 9 ítems, Retroalimentadora 10 ítems e Innovadora 5 ítems, a través de la escala ordinal totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Algunas veces de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5), dirigido a 26 docentes de la I.E. N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”	Reguladora Procesual Continua Retroalimentadora Innovadora	1. Planificación de las actividades de aprendizaje según particularidades personales y sociales del estudiante. 2. Regulación progresiva de actividades de evaluación de los contenidos y capacidades útiles para su aprendizaje. 1. Desarrollo de procedimientos a tomar en cuenta en las actividades a lograrse al aplicar estrategias, métodos, recursos didácticos, etc. 2. Orientación de actividades de acuerdo a objetivos para consolidar situaciones de una secuencia didáctica. 1. Analiza y compara en forma sistemática, propia y oportuna aprendizajes de los estudiantes. 2. Identifica las dificultades y errores en las actividades propuestas al estudiante. 1. Retroalimentación o reajuste de actividades que fueron poco asimiladas evidenciando una actitud positiva para consolidar aprendizajes en los estudiantes. 2. Crea un ambiente propicio para lograr aprendizajes en grupo e individualmente. 1. Mejora el acto educativo desarrollando diferentes variadas actividades en diferentes escenarios de aprendizaje individualmente o en grupo.	Ordinal

Fuente: Elaboración Propia

Matriz de operacionalización: Desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
DESARROLLO DE LAS RELACIONES PERSONALES E INTERPERSONALES, DONDE CONSIDERA 3 FACTORES IMPORTANTES ENTRE ELLOS ESTÁN: LOS RELACIONADOS DIRECTAMENTE AL DOCENTE, LOS ASOCIADOS Y LOS RELACIONADOS AL ESTUDIANTE. EN EL MEDIO EXISTEN MUCHOS ELEMENTOS ESTRECHAMENTE RELACIONADOS CON EL AMBIENTE INSTITUCIONAL Y SOCIOCULTURAL. (Montenegro 2007)	El desempeño docente es el conjunto de relaciones personales e interpersonales, donde considera 3 factores importantes entre ellos están: los relacionados directamente al docente, los asociados y los relacionados al estudiante. En el medio existen muchos elementos estrechamente relacionados con el ambiente institucional y sociocultural. (Montenegro 2007)	El desempeño docente es la relación e interacción que se observa en la cotidianidad y se operativiza a través de un cuestionario de 18 ítems distribuidos según las siguientes dimensiones: Responsabilidad 5 ítems, Dominio Científico Tecnológico 6 ítems, Relaciones Interpersonales 4 ítems y Formación en Valores y Ética 3 ítems, a través de la escala ordinal Pésima (1), Deficiente (2), Regular (3), Buena (4), Excelente (5), dirigido a 26 docentes de la I.E. N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”	Responsabilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiempo de entrega de documentos de planificación curricular. 2. Cumplimiento de actividades. 3. Socialización y presentación de las sesiones de aprendizaje. 4. Desarrollo y organización de las sesiones de aprendizaje. 5. Preparación, organización y estructura de sus clases. 	Ordinal
			Dominio científico - tecnológico	<ol style="list-style-type: none"> 1. La adecuación y consistencia del uso de las formas de evaluación. 2. La relación de los instrumentos de evaluaciones con los desempeños. 3. El juicio y la objetividad de las evidencias de aprendizaje. 4. Dominio y actualización de conocimientos. 5. Explicación de términos técnicos del área desarrollada. 6. Expresión 	
			Relaciones interpersonales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivación en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje 2. Respeto 3. Ambiente de comunicación 4. La imparcialidad 	
			Formación en valores y éticos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación de valores. 2. Atención de reclamos 3. Interés y participación 	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

Según Jany (1994), indica que la población viene hacer la totalidad de individuos, estos presentan características que son similares y sobre ellas se realizan las conclusiones.

La población está representada por 26 docentes de aula del nivel primario de la I.E 14860 “Divino corazón de Jesús”, Querecotillo 2018.

Tabla 1. Población docente de la institución educativa “Divino Corazón de Jesús”.

Turno	Varones	Mujeres	Total
Mañana	1	12	13
Tarde	6	7	13
Total	8	19	26

Fuente: I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”

Elaboración propia

La muestra se refiere a una parte de la población de investigación con características iguales a las de la misma (Vara, 2012). La muestra se determina por muestreo no probabilístico, intencional, esto indica que se toma la cantidad de docentes que conforman la población como sujetos de la investigación.

El muestreo viene hacer la técnica estandarizada que se utiliza para preferir a la persona o conjunto de personas teniendo en cuenta características internas, externas, personales y psicológicas. Rodríguez (2012). El muestreo fue no probabilístico, intencional por conveniencia del estudio e indagador en consecuencia, la muestra fue semejante con dicha población.

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

2.4.1. Técnica

Tamayo (2008), indica que la encuesta es una técnica que tiene por instrumento el cuestionario, el cual está formado por una serie de preguntas que el encuestado va respondiendo. La técnica que se utilizó en el estudio fue la encuesta.

2.4.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó para medir ambas variables fue el cuestionario, este es definido como “Es el conjunto de preguntas diseñadas que generan los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos; es un diseño formal para recoger información de la unidad de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Cuestionario sobre evaluación formativa: instrumento, estandarizado adaptado por el investigador, a través del cual se mide el nivel de aplicación de la evaluación formativa sobre las dimensiones: reguladora, procesual, continua, retroalimentadora e innovadora a través de (45) ítems. Cada ítem es medido en la escala de valoración tipo Likert de uno a cinco utilizando las alternativas: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, algunas veces de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo. La variable evaluación formativa en la presente investigación asume tres niveles: eficiente, regular y deficiente.

Cuestionario sobre desempeño docente: instrumento, normalizado adaptado por el investigador, mediante el cual se calcula el cumplimiento de los métodos a cumplir por el personal que trabaja dentro de la Institución sobre las dimensiones: responsabilidad, relaciones interpersonales, dominio tecnológico, y formación en valores éticos, a través de 18 ítems. Cada ítem es medido en la escala de valoración de uno a cinco utilizando las alternativas: pésima, deficiente, regular, buena y excelente. La variable desempeño docente en la presente investigación asume tres niveles: eficiente, regular y deficiente.

2.4.3. Validez

La validez es definida como el nivel que se puede deducir mediante las conclusiones que se verifican mediante los resultados encontrados a través del uso de instrumento que es un cuestionario. Se puede decir que es el grado de medida por un instrumento a la variable de estudio. Bernal (2010)

La validación de los instrumentos en su contenido se realizó mediante expertos. En ese sentido, fueron sometidos al juicio de la Doctora Espinoza Salazar, Liliana quien examinó y evaluó la coherencia, congruencia y precisión de los dos cuestionarios de acuerdo a la matriz de validación según protocolo establecido.

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad es el instrumento de medida que describe el nivel en la aplicación que se repite a la misma persona u objeto Hernández, Fernández y Baptista (2006).

La confiabilidad se estableció con la prueba estadística alfa de Cronbach mediante la aplicación del software SPSS. El valor obtenido en el instrumento que mide la Evaluación Formativa fue de 0,905 dicho valor representa una excelente confiabilidad según George & Mallery (2003), esto significa que hay una confianza y seguridad para la aplicación del mismo.

Por otro lado el instrumento que mide el desempeño docente tuvo un valor de 0,930 correspondiendo también a una excelente confiabilidad, siendo también un instrumento seguro y confiable para aplicarlo a los maestros.

2.5. Procedimiento

Revisión bibliográfica a fin de seleccionar información de antecedentes y conformar el marco teórico.

Elección de instrumentos para recolección de información de las variables a estudiar.

Validación de instrumentos por juicio de expertos.

Aplicación de los instrumentos a una muestra, con características similares a las de la investigación, para establecer su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de cronbach.

Comprobación de hipótesis con la prueba de Spearman.

Elaboración del informe de investigación.

2.6. Métodos de análisis de datos

Según Bernal (2010), estos métodos pueden ser cuantitativos, estos se convierten en pruebas estadísticas, en la que la información que se procesa permite comprobar la hipótesis, pues representa el procesamiento de datos que se realiza a través del uso de software o programas estadísticos.

Para analizar los datos se tuvo en cuenta:

- Conseguir información sobre la población de estudio.
- Se usó el estadístico de correlación para comprobar las hipótesis.
- La discusión de los resultados de la investigación se realizó confrontando las conclusiones de los antecedentes citados conjuntamente con la información teórica del estudio.
- Las conclusiones presentadas se formularon en base a los objetivos diseñados y resultados que se obtuvieron.

2.7. Aspectos éticos

Para el estudio se respetaron los principios éticos como:

Se informaron los objetivos de la investigación y la participación de los maestros fue de manera voluntaria, garantizándoles el derecho de confidencialidad de los participantes y los datos que se obtuvieron en la aplicación de los cuestionarios.

El manejo de la información con su respectiva autoría y citas bibliográficas o linkográficas, el respeto de las normas APA para la redacción de informes de investigación, solicitar autorización a los sujetos de estudio, así como a la I.E. a la que se investigó.

III. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Determinar la relación de la dimensión reguladora y el desempeño docente.

Tabla 2. Relación de la dimensión reguladora y el desempeño docente

		Variable desempeño docente		Total
		Eficiente		
Dimensión reguladora	Eficiente	Recuento	26	26
		% del total	100,0%	100,0%
Total		Recuento	26	26
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes de la I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”, 2018

Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados mostrados en la tabla 2 evidencian que el 100% de los maestros, consideran como eficiente la dimensión reguladora, indicando que los profesores programan las actividades, para ello consideran los ritmos y estilos para el aprendizaje, elabora material didáctico, toma en cuenta a los estudiantes para planificar las situaciones significativas, promueve el pensamiento crítico, razonamiento y creatividad en el proceso de aprendizaje, evalúan de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de sus estudiante. Asimismo el 100% de profesores estiman en un nivel eficiente el desempeño docente, considerando que se tiene una buena planificación en el tiempo que se requiere, domina los campos temáticos que va a desarrollar, mantiene actualizadas sus competencias, es respetuoso y empático con los demás, crea un clima de confianza agradable para el desarrollo del aprendizaje y presenta una formación integral, profesional y humana óptima para relacionarse con los demás.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la dimensión procesual y el desempeño docente.

Tabla 3. Relación de la dimensión procesual y el desempeño docente

		Variable desempeño docente		Total
		Eficiente		
Dimensión procesual	Eficiente	Recuento	26	26
		% del total	100,0%	100,0%
Total		Recuento	26	26
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes de la I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”, 2018

Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados mostrados en la tabla 3 prueban que el 100% de los profesores, estiman como eficiente la dimensión reguladora, esto revela que los educadores recogen los saberes previos sobre la temática, comunican los criterios de evaluación oportunamente, desarrolla sus sesiones siguiendo los procesos pedagógicos y didácticos, acompaña y reflexiona sobre la mejora de los aprendizajes, así pues el mismo porcentaje catalogan en nivel eficiente el desempeño docente, por lo que se tiene una buena planificación en el tiempo que se requiere, domina los campos temáticos que va a desarrollar, mantiene actualizadas sus competencias, es respetuoso y empático con los demás, crea un clima de confianza agradable para el desarrollo del aprendizaje y presenta una formación integral, profesional y humana óptima para relacionarse con los demás.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dimensión continua y el desempeño docente.

Tabla 4. Relación de la dimensión continua y el desempeño docente

		Variable desempeño docente		Total
		Eficiente		
Dimensión continua	Regular	Recuento	1	1
		% del total	3,8%	3,8%
	Eficiente	Recuento	25	25
		% del total	96,2%	96,2%
Total	Recuento	26	26	
	% del total	100,0%	100 %	

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes de la I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”, 2018

Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados mostrados en la tabla 4 evidencian que el 96,2% de los profesores, consideran eficiente el nivel de la dimensión continua, señalando que los pedagogos evalúan permanentemente, registran el logro de aprendizaje que presenta cada estudiante, relaciona las actividades que realizan los estudiantes con las situaciones significativas y evalúa de manera diferenciada, el mismo porcentaje evalúan como nivel eficiente el desempeño docente, pues manifiestan que se tiene una buena planificación en el tiempo que se requiere, domina los campos temáticos que va a desarrollar, mantiene actualizadas sus competencias, es respetuoso y empático con los demás, crea un clima de confianza agradable para el

desarrollo del aprendizaje y presenta una formación integral, profesional y humana óptima para relacionarse con los demás.

Objetivo específico 4

Determinar la relación de la dimensión retroalimentadora y el desempeño docente.

Tabla 5. Relación de la dimensión retroalimentadora y el desempeño docente

		Variable desempeño docente		Total
		Eficiente		
Dimensión retroalimentadora	Eficiente	Recuento	26	26
		% del total	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	26	26
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes de la I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”, 2018

Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados mostrados en la tabla 5 muestran que el 100% de educadores, determinan eficientemente la dimensión retroalimentadora, demostrando que los profesores realizan la retroalimentación por descubrimiento de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, generan confianza y motivan las sesiones, promueven la retroalimentación planteando preguntas y repreguntas al conducir el aprendizaje, el mismo porcentaje demuestran un nivel eficiente en el desempeño docente, pues consideran que se tiene una buena planificación en el tiempo que se requiere, domina los campos temáticos que va a desarrollar, mantiene actualizadas sus competencias, es respetuoso y empático con los demás, crea un clima de confianza agradable para el desarrollo del aprendizaje y presenta una formación integral, profesional y humana óptima para relacionarse con los demás.

Objetivo específico 5

Establecer la relación de la dimensión innovadora y el desempeño docente.

Tabla 6. Relación de la dimensión innovadora y el desempeño docente

			Variable desempeño docente		Total
			Eficiente		
Dimensión innovadora	Nivel Eficiente	Recuento	26	26	26
		% del total	100,0%	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	26	26	26
		% del total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes de la I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”, 2018

Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados mostrados en la tabla 6 evidencian que el 100% de los encuestados, catalogan eficientemente la dimensión innovadora, pues los educadores utilizan una metodología activa para el aprendizaje, emplean recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones, aplican variados instrumentos pertinentes y diferenciados para evaluar a profundidad el logro de los aprendizajes, el 100% de ellos evalúan en nivel eficiente el desempeño docente, afirmando que se tiene una buena planificación en el tiempo que se requiere, domina los campos temáticos que va a desarrollar, mantiene actualizadas sus competencias, es respetuoso y empático con los demás, crea un clima de confianza agradable para el desarrollo del aprendizaje y presenta una formación integral, profesional y humana óptima para relacionarse con los demás.

Objetivo general

Establecer la relación de la evaluación formativa y el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018.

Tabla 7. Relación de la evaluación formativa y el desempeño docente

		Variable desempeño docente		Total
Variable evaluación formativa	Eficiente	Recuento	Eficiente 26	26
		% del total	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	26	26
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes de la I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”, 2018

Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados mostrados en la tabla 7 evidencian que el 100% de los maestros de la I.E 14860, califican como eficiente la variable evaluación formativa, señalando que los profesores planifican las actividades en base a las características y necesidades de los estudiantes, brindan un buen acompañamiento durante el desarrollo de la sesiones, realizan una retroalimentación por descubrimiento, emplean recursos tecnológicos y evalúan de manera permanente, empleando instrumentos adecuados, pertinentes y de manera diferenciada durante el proceso de aprendizaje, de la misma forma el 100% de ellos señalan en un nivel eficiente el desempeño docente, piensan que se tiene una buena planificación en

el tiempo que se requiere, domina los campos temáticos que va a desarrollar, mantiene actualizadas sus competencias, es respetuoso y empático con los demás, crea un clima de confianza agradable para el desarrollo del aprendizaje y presenta una formación integral, profesional y humana óptima para relacionarse con los demás.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis específica 1

Hi La dimensión reguladora se relaciona directamente con el desempeño docente.

Ho La dimensión reguladora no se relaciona directamente con el desempeño docente

Tabla 8. Correlación de la dimensión reguladora con el desempeño docente

Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	Dimensión Reguladora
			,519**
		Sig. (bilateral)	,007
		N	26

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes de la I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”, 2018

Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 8 señala que la estimación Rho es de 0,519 (Relación positiva media), el valor de significación (sig) es 0,007 mayor a 0,05 (valor establecido por la investigación), estos resultados concluyen que no hay relación significativa entre la dimensión reguladora y el desempeño docente, consecuentemente es aceptada la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Hi La dimensión procesual se relaciona directamente con el desempeño docente.

Ho La dimensión procesual no se relaciona directamente con el desempeño docente.

Tabla 9. Correlación de la dimensión procesual con el desempeño docente

Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	Dimensión Procesual
			,483*
		Sig. (bilateral)	,012
		N	26

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes de la I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”, 2018

Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 9 demuestra que la correlación Rho es de 0,483 (Relación positiva débil), el valor sig. es 0,012 menor a 0,05 (valor establecido por el estudio), los hallazgos concluyen que hay una significativa relación entre la dimensión procesual y el desempeño docente, consecuentemente es aceptada la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 3

Hi La dimensión continua se relaciona directamente con el desempeño docente.

Ho La dimensión continua no se relaciona directamente con el desempeño docente.

Tabla 10. Correlación de la dimensión continua con el desempeño docente

Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	Dimensión Continua
			,661**
		Sig.(bilateral)	,000
		N	26

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes de la I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”, 2018

Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 10 prueba que el Rho es de 0,661 (Correspondencia positiva media), la significación (sig) es 0,000 menor a 0,05, pues los encontrado nos permite concluir que existe relación significativa entre la dimensión continua y la variable, consecuentemente es aceptada la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 4

Hi La dimensión retroalimentadora se relaciona directamente con el desempeño docente.

Ho La dimensión retroalimentadora no se relaciona directamente con el desempeño docente.

Tabla 11. Correlación de la dimensión retroalimentadora con el desempeño docente

Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	Dimensión Retroalimentadora
			,510**
		Sig. (bilateral)	,008
		N	26

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes de la I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”, 2018

Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 11 señala que el valor de correlación Rho es de 0,510 (Relación positiva media), mientras la significación (sig) es de 0,008 menor a 0,05, lo que se ha encontrado permite concluir la existencia de una relación directamente entre la dimensión retroalimentadora con el desempeño docente, consecuentemente es aceptada la hipótesis nula.

Hipótesis específica 5

Hi La dimensión innovadora se relaciona directamente con el desempeño docente.

Ho La dimensión innovadora no se relaciona directamente con el desempeño docente.

Tabla 12. Correlación de la dimensión innovadora con el desempeño docente

			Dimensión Innovadora
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,498**
		Sig. (bilateral)	,010
		N	26

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes de la I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”, 2018

Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 12 indica la cantidad Rho Spearman de 0,498 (Relación positiva débil), y la significación (sig) de 0,010 menor a 0,05, por ello de acuerdo a los hallazgos se concluye la existencia de una relación directa entre la dimensión innovadora y la variable, consiguientemente es aceptada la hipótesis de investigación.

Hipótesis general

Hi La evaluación formativa se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo.

Ho La evaluación formativa no se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo.

Tabla 13. Correlación de la evaluación formativa con el desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Evaluación formativa	Coefficiente de correlación	,597**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	26

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes de la I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”, 2018

Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 13 demuestra que la estimación de correlación Spearman (Rho) es de 0,597 (Relación positiva media), siendo la significación (sig) de 0,001 menor a 0,05 (valor establecido por el estudio), de acuerdo a los resultados se concluye que existe una significativa relación entre la evaluación formativa y el desempeño docente, consecuentemente es aceptada la hipótesis de investigación.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo 1: determinar la relación de la dimensión reguladora y el desempeño docente. Los conceptos teóricos señalan que la evaluación formativa regula el proceso de enseñanza y propicia la autorregulación del aprendizaje (Monereo 2003) En la tabla 2 los resultados indican un nivel satisfactorio (100%) entre la dimensión reguladora y el desempeño docente. Estos hallazgos coinciden con lo manifestado por Monereo (2003), pudiendo deducir que los profesores planifican las actividades considerando los ritmos y estilos de los educandos, promueven el pensamiento crítico, razonamiento y creatividad en el proceso de aprendizaje. Así pues el resultado concuerda con lo dicho por Vygotsky (1978) en su teoría señalando que el estudiante interactúa con el medio a través de procesos sociales, culturales e históricos, lo que permite poner en juego sus valores, costumbres, creencias. En consecuencia los maestros usan la dimensión para evaluar formativamente los aprendizajes. También Vroom (1964) nos señala en su teoría que el desempeño del docente responde a la satisfacción que va a tener el docente al lograr su objetivo en evaluar eficientemente. De aquello existe coincidencia con lo indicado por Vroom al manifestar que la satisfacción del maestro cuando evalúa de forma regular el aprendizaje. Estos resultados son similares a la investigación realizada por Ortega (2015) donde también reportaron que la mayoría de los docentes regulan el proceso de la evaluación formativa en un alto nivel (56,80%).

En relación al objetivo 2: establecer la relación de la dimensión procesual y el desempeño docente. Los referentes teóricos mencionan que la evaluación formativa sigue un proceso en el que toma en cuenta las características como el contexto, necesidades, actividades compartidas y potencialidades fortalecen el aprendizaje (Meneses 2007). En la tabla 3 los hallazgos indican un nivel satisfactorio (100%) en la dimensión procesual y el desempeño docente. Los hallazgos guardan concordancia con lo dicho por Meneses (2007), deduciendo que los docentes recogen saberes previos, comunican los criterios de evaluación, tiene en cuenta las necesidades de los estudiantes y acompaña en la mejora de los aprendizajes. Pues estos resultados coinciden Vygotsky (1978) cuando en su teoría señala que el proceso de desarrollo y el del aprendizaje interactúan estrechamente y que el aprendizaje se da a través de la socialización. En efecto los educandos utilizan la dimensión procesual para evaluar formativamente los aprendizajes Así mismo Vroom (1964) en su teoría nos indica que el docente demuestra el deseo por alcanzar la meta propuesta. Por ello

se asegura una coincidencia con Vroom al manifestar la satisfacción del profesor cuando logra evaluar el proceso del aprendizaje. Los resultados son similares a lo investigado por Rosales (2017) donde también reportaron que la mayoría de los docentes siguen un proceso al evaluar los aprendizajes en un nivel satisfactorio (80%), asimismo en ese mismo nivel se encuentran en su labor docente con el 76,7%.

En relación al objetivo 3: determinar la relación de la dimensión continua y el desempeño docente. Los conceptos señalan que la evaluación formativa sigue una actividad continua considerando los procesos didácticos realizando un esfuerzo constante para lograr el propósito de la evaluación. (Elola y Toranzos 2000). En la tabla 4 los resultados demuestran un nivel satisfactorio (96,2%) en la dimensión continua y el desempeño docente. Dichos resultados concuerdan con lo planteado por Elola y Toranzos (2000), se puede inferir que los docentes evalúan permanentemente, registran el logro de los aprendizajes que presenta cada estudiante, relacionan las actividades que realizan, siguiendo los procesos ordenados para evaluar. Además lo encontrado conviene con Vygotsky (1978) al afirmar en su teoría que el aprendizaje no significa solo una acumulación de información, sino que es importante que se acompañe al estudiante como miembro que interactúa con la sociedad. Por consiguiente los docentes están haciendo uso de la dimensión continua para evaluar formativamente. Así mismo Vroom (1964) en su teoría nos indica la motivación del docente basados en objetivos intermedios, considerando a estos como medios para lograr el objetivo final. Podemos asegurar que hay una coincidencia con lo que dice Vroom al señalar el esfuerzo del maestro para lograr su propósito que es el de evaluar eficientemente y logrando un buen desempeño. Estos resultados son similares con los de Valdivia (2017) donde también reportaron que la mayoría de los docentes apoyan positivamente los indicadores planteados referente al desempeño docente y la satisfacción laboral (91,2%), Asimismo resultan similares los resultados de estudio de Ortega (2015) también reportaron que una mayoría de profesores desarrollan una evaluación continua en el aprendizaje en un alto nivel (58,90%).

En relación al objetivo 4: determinar la relación de la dimensión retroalimentadora y el desempeño docente. Las definiciones señalan que el docente hace uso de las nuevas metodologías para brindar la retroalimentación pertinente y así el estudiante pueda recordar y utilizar información útil y significativa para lograr su aprendizaje (Ruiz 2009). En la tabla 5 los hallazgos muestran un nivel satisfactorio (100%) en la dimensión retroalimentadora y

el desempeño docente. Aquellos resultados concuerdan con Ruiz (2009), infiriendo que los profesores realizan una retroalimentación por descubrimiento, realizando preguntas y repreguntas al conducir el aprendizaje, generando la confianza y motivación durante el desarrollo de las sesiones. Pues estos coinciden con Vygotsky (1978) cuando indica en su teoría cuando que la zona del desarrollo próximo es la distancia entre el nivel real en que se encuentra el estudiante y el nivel de desarrollo que puede alcanzar con la ayuda de un guía del maestro o colaboración de sus compañeros. Por consiguiente los docentes están realizando un acompañamiento en la retroalimentación del aprendizaje. Del mismo modo Vroom (1964) manifiesta en su teoría que la instrumentalidad que viene hacer la satisfacción que siente la persona al saber que va a tener una recompensa por el trabajo realizado, por la Institución en que trabaja. Se certifica coincidencia con Vroom al remarcar que la guía que brinda el docente al retroalimentar el aprendizaje y lograr una evaluación formativa, teniendo la satisfacción de haber realizado un trabajo excelente. Los resultados se asemejan al estudio hecho por Ortega (2015) donde reportaron que la mayoría de los docentes evalúan formativamente retroalimentando el aprendizaje en un nivel considerado alto (56,80%). Igualmente son similares a los de Beltran (2017), que deducen que el desempeño realizado por el docente les permite valorar sus capacidades al momento de brindar los aprendizajes a sus estudiantes y sentir la satisfacción por lograr el objetivo propuesto.

En relación al objetivo 5: establecer la relación de la dimensión innovadora y el desempeño docente. Los conceptos manifiestan que el docente pone en práctica su creatividad, experiencia e innovación para crear nuevas formas de aprendizaje de acuerdo a la realidad actual. (Rebollo y Soubirón 2010). En la tabla 6 el producto obtenido indica un nivel satisfactorio (100%) en la dimensión innovadora y el desempeño docente. Este producto guarda correspondencia con Rebollo y Soubirón (2010), deduciendo que los educandos usan una metodología activa para el aprendizaje, emplean recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones, aplican variados instrumentos pertinentes y diferenciados para evaluar los aprendizajes. Del mismo modo concuerdan con Vygotsky (1978) al manifestar en su teoría que el uso de instrumentos mediadores como las herramientas y signos ayuda al proceso de socialización. Estos instrumentos cumplen una función mediadora, las herramientas influyen en la actividad humana. También Vroom (1964) al remarcar en su teoría acerca de la convicción del individuo por lograr lo que se propone a

través de determinadas acciones y motivaciones que lo lleven a sus logros. De ello se afirma que hay una coincidencia con lo que afirma Vroom al señalar la convicción que tiene el maestro de utilizar instrumentos permanentes, metodologías innovadoras, va a permitir alcanzar lo que se ha propuesto. Justamente los resultados se asemejan a lo investigado por Ortega (2015) donde reportaron que la mayoría de los docentes hacen uso de la dimensión innovadora al evaluar formativamente, en alto nivel (61,10%). Igualmente coinciden con los de Rosales (2017), cuando indica que el uso de metodologías activas y dinámicas aportan a una evaluación formativa y a la satisfacción por su labor o desempeño que realiza el profesor.

En relación al objetivo general: determinar la relación de la evaluación formativa y el desempeño docente. Los conceptos teóricos remarcan que la evaluación formativa es el proceso sistemático que se da de manera progresiva, donde interactúan las personas evaluadas, siguiendo un proceso continuo y regulando el aprendizaje, además de retroalimentar los resultados y llevar a la reflexión al estudiante sobre su propia evaluación, de los demás y hacia los demás. (Gonzales 2012). En la tabla 7 los resultados de la variable muestran un nivel satisfactorio (100%) en la evaluación formativa y el desempeño docente. Aquellos resultados corresponden con la postura de Gonzales (2010), infiriendo que los maestros planifican las actividades recogiendo las necesidades de los estudiantes, brindan una retroalimentación, emplean recursos tecnológicos y evalúan de manera permanente, empleando instrumentos, pertinentes y de manera diferenciada durante el proceso de aprendizaje. De la misma manera concuerdan con lo que sostiene Vygotsky (1978) señalando que el desarrollo cultural del niño se da a nivel social entre las personas que lo rodean y el segundo a nivel individual el encuentro consigo mismo. Además necesita de la guía de que proporcionan los adultos en la ZDP, que le permita alcanzar el aprendizaje esperado. De la misma forma Vroom (1964) remarca en su teoría dos tipos de expectativas las que el individuo trabaja por conseguir el objetivo y la de recibir una recompensa por el desempeño realizado. De todo esto se asegura la coincidencia afirmada por Vroom al indicar el convencimiento que tiene el maestro de utilizar procesos, herramientas y métodos para lograr una buena evaluación y por ende un buen desempeño de sus funciones. De la misma manera se encontraron resultados similares a lo investigado por Ortega (2015) donde reportaron que la mayoría de los docentes aplican la evaluación formativa en sus dimensiones reguladora, procesual, continua, retroalimentadora e innovadora para la

enseñanza-aprendizaje en un nivel alto (60%). Igualmente coinciden con las investigaciones de Villarreyes (2014), Díaz (2016), Apolinario (2017), Beltran (2017), Valdivia (2017), que infieren que el desempeño docente tiene que ver con el conocimiento que poseen, el desarrollo de sus competencias, el direccionamiento de la forma sutil para lograr un desempeño eficiente y sentir la satisfacción de haber logrado su objetivo.

V. CONCLUSIONES

- La dimensión reguladora no se relaciona directamente con el desempeño docente esto se demuestra en la tabla 8 siendo de acuerdo al valor p 0,007 mayor a 0,05, en base a ello no se relacionan.
- La dimensión procesual se relaciona directamente con el desempeño docente confirmando con los datos proporcionados en la tabla 9 obteniendo el valor p 0,12 menor a 0,05, por ello se articulan.
- La dimensión continua se relaciona directamente con el desempeño docente pues esto se confirma con lo obtenido en la tabla 10 pues el valor p 0,000 es menor a 0,05, concluyendo que ambas se vinculan.
- La dimensión retroalimentadora no se relaciona directamente con el desempeño docente reafirmando en la tabla 11 en ella el valor p 0,008 es mayor a 0,05, pudiendo concluir que no se correlacionan.
- La dimensión innovadora se relaciona directamente con el desempeño docente afirmando la tabla 12 consiguiendo el valor p 0,010 menor a 0,05, de acuerdo a esto ambas no se asocian.
- La variable evaluación formativa se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018, esto se demuestra en la tabla 13 teniendo un valor p 0,001 menor a 0,05, por esto se concluye que se relacionan directamente.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las autoridades de la Institución Educativa, implementar con los docentes estrategias de autorregulación (planificación, monitoreo, revisión, evaluación) del proceso de aprendizaje, por cuanto Vygotsky (1978) señala que el rol del docente es desarrollar la ZDP para fijar el aprendizaje inmediato, considerando que los resultados obtenidos señalan como eficientemente a la dimensión reguladora y el desempeño docente.
- Se recomienda a los directivos, continuar realizando GIAS para fortalecer los procesos didácticos de las áreas, que implican el esfuerzo del docente, concordando con Vroom (1964) cuando manifiesta que la motivación está relacionada con la convicción que tienen la persona de lograr lo que se propone con una determinada acción de trabajo.
- Se recomienda a los directivos, promover capacitaciones a los docentes sobre la retroalimentación en las sesiones de aprendizaje, para fortalecer el aprendizaje guiado por el docente, por cuanto Vygotsky (1978) señala que la guía que brinda un adulto en la ZDP, permite alcanzar el logro esperado, tomando los resultados que se obtuvieron mostrando un nivel eficiente en la retroalimentación y el esfuerzo que hace el docente en su el desempeño.
- Se recomienda a las autoridades de la Institución Educativa, seguir fomentando el fortalecimiento de las competencias docentes a través de capacitaciones, al aplicar una evaluación formativa en el proceso de aprendizaje, y conseguir un desempeño eficiente de todos los profesores logrando desplegar sus capacidades y habilidades en su labor, por cuanto Vroom (1964) indica que la motivación de la persona está representada por la satisfacción que al saber la organización del trabajo que viene realizando, lo valoren y otorguen una recompensase. Asimismo Vygotsky (1978) indica que el docente desarrolle la ZDP dentro de su práctica pedagógica, haciendo uso de herramientas, estrategias, metodologías, instrumentos pertinentes que le permitan evaluar formativamente, así pues identificar aquello que le falta al niño pero que puede llegar a tener a través de su guía y enseñanza, fundamentando que los resultados encontrados consideran como nivel eficiente en la evaluación formativa y el desempeño docente, por lo que existe una estrecha relación entre las variables.

REFERENCIAS

- Angelini (2016). Estudios sobre la formación formativa y compartida en la formación docente en inglés. *Actualidades Investigativa en Educación*, 1-21.
- Anijovich, R. y González, C. (2011). *Evaluar para aprender: conceptos e instrumentos*. Buenos Aires: Aique. Recuperado de <http://d20uo2axdbh83k.cloudfront.net/20140531/e22a6869020858435ab5f59ad26bcbf6.pdf>
- Apolinario (2017). *El desempeño docente y clima organizacional en los docentes de una institución educativa, Monteverde 2017* (Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo, Piura.
- Beltran (2017). *La gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente en una unidad educativa, Chanduy, 2017* (Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación). Universidad Cesar Vallejo, Piura.
- Bernal (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Impresores S.A.
- Cámere, E. (2009). La relación profesor –alumno en el aula. *Entre Educadores*. 1 de Agosto 2009.
- Carrera & Mazarella (2001). Vygotsky: Enfoque Sociocultural. *Educere*, 41-44.
- Clavijo, A. (2008). *La evaluación del proceso de formación*. 1-48. Recuperado de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/articles178627_ponen7.pdf
- Consejo Nacional de Educación. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima – Perú. Fundación SM.
- Cuba, S. (2008). *Profesión docente en América Latina. Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. De esta edición: Tarea Asociación de Publicaciones Educativas, Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL) y Foro Educativo. Se imprimió en Tarea Asociación Gráfica Educativa, 2008. Lima, Perú.
- Delgado (1997). *Evaluación y Calidad Educativa*. Lima – Perú. Logo.
- Delgado, A., y Oliver, R. (2006). La evaluación continua en un nuevo escenario docente. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, III (1), 1-13. Domingo, À. (2013). El profesional reflexivo. 1-5.
- Díaz (2006). *Gestión Educativa: Crisis y Desafíos*. Lima.

- Díaz (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20395 Chancay, 2016* (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. Lima.
- Elola y Toronzos (2000). *Evaluación educativa una aproximación conceptual*. Recuperado de <http://www.oei.es/calidad2/luis2.pdf>
- García, A. (2011). Estrategias de evaluación formativa en el aula. *XI Congreso Nacional de Investigación Educativa*.
- George (2003). *SPSS for Windows Step by Step*. Boston.
- Gonzales (2012). *La evaluación formativa y la evaluación por competencias*. La Habana. Universitaria.
- Hamodi (2014). *La evaluación formativa y compartida: Un estudio en educación superior*, (Tesis Doctoral). Universidad de Valladolid. España.
- Hernández, Fernández & Baptista (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, Fernández & Baptista (2016). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill
- Inclán (2017). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN AMÉRICA LATINA: EXPERIENCIAS CHILE Y MÉXICO*. San Luis Potosí - México.
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/simposios/1700.pdf>
- Ivic (1994). Lev Semionovich Vygotsky. *Revista trimestral de educación comparada*, 773-779.
- Jany (1994). *Investigación Integral de mercados*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Jorba, J., y Sanmartí, N. (2012). *Evaluación formativa*. Fundación Pedagógica de la Evaluación.
- López e. Hinojosa (2001). *Evaluación del aprendizaje*. México: Trillas.
- Marulanda, Montoya & Vélez (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, 206 - 238.
- Meneses (2007). *El proceso de enseñanza - aprendizaje: el acto didáctico interacción y aprendizaje en la universidad*, 31-65.

- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Navarrete.
- Ministerio de Educación. (2017). *Currículo Nacional de Educación Básica*. Lima – Perú. Dirección de imprenta.
- Monereo (2003). La evaluación del comportamiento estratégico a través de las tareas auténticas. *Pensamiento Educativo*, 71-89. Recuperado de <http://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/view/246/526>
- Montenegro (2007). *Evaluación del desempeño docente "Fundamentos, modelos e instrumentos"* (Segunda Edición). Colombia. https://books.google.com.ec/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ortega (2015). *Evaluación formativa aplicada por los docentes de Ciencia Tecnología y Ambiente en el distrito de Hunter. Arequipa*, (Tesis para optar el grado de Magister Ciencias de la Educación con mención en Didáctica de la enseñanza de las Ciencias Naturales en Educación Secundaria). Universidad Cayetano Heredia. Lima
- Pardo (2013). *La evaluación en la escuela*. Secretaría de Educación Pública. México.
- Payer (2005). *Teoría del constructivismo social*. Universidad Central de Venezuela.
- Rebolledo y Soubirón (2010). *La creatividad docente como factor generador de nuevos entornos de aprendizaje en la educación media*. Buenos Aires. Recuperado de http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R1653_Rebolledo.pdf
- Rodríguez, M. (2012) *De la investigación a la tesis, esquema de clases*, Recuperado de serie de tesis.wordpress.com.
- Rosales (2017). *El nivel de conocimiento sobre evaluación formativa en la práctica de la labor docente de una Institución Educativa Secundaria de Trujillo, 2017*, (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Lima.
- Ruiz (2009). *La evaluación basada en competencias*. 1-22. Recuperado de http://www.cca.org.mx/profesores/congreso_recursos/descargas/mag_competencias.pdf
- Shepard (2006). *La evaluación en el aula*. Universidad de Colorado.ACE/ Praeger Westport.
- Tamayo (2008). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Morata.
- Torres, J. (2008). *Gestiopolis*. Recuperado el 2013 de diciembre de 04, de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-del-desempeno-y->

su-comportamiento.htm

Valderrama S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos

Valdivia (2017). *Desempeño docente y su relación con la satisfacción laboral de los profesores de la I.E. Emilio Soyer - 2017*. Lima – Perú, (Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de la educación). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.

Vara, A (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: *Siete pasos para una tesis exitosa*. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima.

Villarreyes (2014). *Desempeño docente y planificación curricular en las instituciones educativas del distrito de Salitral - Sullana, 2014- Perú* (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad César Vallejo. Piura.

<https://es.slideshare.net/leminpe/marcelino-villareyes>

Vroom (1964). *Work and Motivation*, John Wiley and Sons,. New York: NY.

Yuste, R. (2013). *Una evaluación innovadora como factor de mejora de la enseñanza on-line*. (Tesis Doctoral de la Universidad de Extremadura, España). Recuperado de dehesa.unex.es:8080/xmlui/.../440/TDUEX_2013_Yuste_Tosina.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario para medir la evaluación formativa

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene como propósito medir su nivel de conocimiento en cuanto a la evaluación formativa, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lee atentamente cada ítem y responde marcando con un aspa (X) la columna (alternativas de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Algunas Veces de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Cuando el enunciado no se da o no observa	Cuando el enunciado nunca se da u observa	Cuando el enunciado se da u observa en muy raras ocasiones.	Cuando el enunciado se da u observa frecuentemente.	Cuando el enunciado se da u observa siempre.

Se te invoca responder con veracidad el cuestionario es anónimo.

I. Información general

Sexo: Femenino () Masculino () Edad: _____ Tiempo de servicio: _____

Condición Laboral: Nombrado () Contratado () I.E.: Pública () Privada ()

II. Información específica.

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta, sino lo que usted siente, o vivenciado.
Duración de la escala: 25 min. Aproximado.

ITEM	ESCALA
Reguladora	
1. Planifico las actividades en base a las características y necesidades de los estudiantes.	1 2 3 4 5
2. Considero indispensable reorientar la metodología en base a logros y errores.	1 2 3 4 5
3. La práctica continua de la evaluación consolida las competencias.	1 2 3 4 5
4. Frecuentemente elaboro materiales didácticos para lograr el propósito de la sesión.	1 2 3 4 5
5. Los intereses de los estudiantes son muy importantes para planificar las situaciones problemáticas.	1 2 3 4 5
6. La sesión de aprendizaje puede ser diversificada de acuerdo al ritmo y estilo de aprendizaje.	1 2 3 4 5
7. La evaluación es proceso muy eficiente para recoger información pertinente.	1 2 3 4 5
8. Una buena evaluación debe considerar las necesidades de los estudiantes.	1 2 3 4 5
9. Promover el pensamiento crítico, razonamiento y creatividad mejora su aprendizaje.	1 2 3 4 5
10. Los errores de aprendizaje, permiten que se dilate el tiempo en la sesión.	1 2 3 4 5
11. Es importante planificar las actividades de acuerdo las capacidades del estudiante.	

Procesual	
12. Conociendo el ritmo y los estilos de aprendizaje de los estudiantes puedo dosificar la tarea.	1 2 3 4 5
13. Considero mejor realizar la evaluación al estudiante al finalizar la sesión.	1 2 3 4 5
14. Sería una buena opción comunicar los criterios de evaluación oportunamente.	1 2 3 4 5
15. Al inicio de la sesión se recogen saberes previos sobre el tema.	1 2 3 4 5
16. Considero que la evaluación debe estar enfocada en el desarrollo de las tareas.	1 2 3 4 5
17. Los aprendizajes esperados deben estar planificados en base a la necesidad de los estudiantes.	1 2 3 4 5
18. Desarrollo las actividades siguiendo los procesos didácticos.	1 2 3 4 5
19. Se debe mejorar la evaluación en la comunicación oral.	1 2 3 4 5
20. Se debe partir de situaciones reales para enseñar a los estudiantes.	1 2 3 4 5
21. Un buen acompañamiento, permite mejorar las dificultades del estudiante.	1 2 3 4 5
Continua	
22. La evaluación debe darse frecuentemente en el aula.	1 2 3 4 5
23. Debo acompañar al estudiante en sus tareas durante el desarrollo de la sesión.	1 2 3 4 5
24. Usualmente evalúo el progreso de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.	1 2 3 4 5
25. Es fundamental que el estudiante demuestre sus aprendizajes resolviendo situaciones de su contexto.	1 2 3 4 5
26. Logro contrastar los saberes previos con el nuevo conocimiento para enriquecer el aprendizaje.	1 2 3 4 5
27. El avance que tiene cada estudiante me informa su logro de aprendizaje.	1 2 3 4 5 1 2 3 4 5
28. Las situaciones problemáticas presentadas deben guardar relación con las actividades cotidianas del estudiante.	1 2 3 4 5
29. Acompañarlos en la reflexión mejora sus aprendizajes.	1 2 3 4 5
30. La evaluación aplicada me permiten conocer al estudiante.	1 2 3 4 5
Retroalimentadora	

31. Considero que se debe realizar la retroalimentación por descubrimiento durante la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
32. Brindar retroalimentación se debe dar de acuerdo a las necesidades de aprendizaje identificadas.	1	2	3	4	5
33. Debo generar la confianza en los estudiantes para brindar la retroalimentación.	1	2	3	4	5
34. Es necesario motivar la clase con situaciones de su interés, brindando retroalimentación constante para el logro de los aprendizajes.	1	2	3	4	5
35. Conozco las orientaciones para aplicar la evaluación formativa.	1	2	3	4	5
36. Considero que al estudiante se le debe conducir su aprendizaje a través de la retroalimentación formativa.	1	2	3	4	5
37. Las orientaciones propuestas por el MINEDU acerca de la retroalimentación formativa se aplican a la realidad.	1	2	3	4	5
38. Al inicio de la sesión es necesario dejar en claro el propósito a lograr.	1	2	3	4	5
39. Generar un ambiente de confianza al estudiante permite realizar una evaluación pertinente.	1	2	3	4	5
40. Frecuentemente planteo preguntas y repreguntas que permiten al estudiante comprender su aprendizaje.	1	2	3	4	5
Innovadora					
41. Utilizar una metodología activa permite lograr el interés por el aprendizaje.	1	2	3	4	5
42. Usualmente utilizo estrategias de autoevaluación pertinentes al interés del estudiante.	1	2	3	4	5
43. Emplear los recursos tecnológicos en el desarrollo de las sesiones permite lograr aprendizajes significativos.	1	2	3	4	5
44. Organizando los trabajos individuales, en parejas o grupo, acompañados de las TIC permite consolidar mejor el aprendizaje.	1	2	3	4	5
45. La aplicación de variados instrumentos me permite conocer a profundidad el logro de los aprendizajes.	1	2	3	4	5

Anexo 2: Ficha técnica de evaluación formativa

- 1. NOMBRE:** Escala para medir la evaluación formativa
- 2. AUTORES:** Melquisedec Abdías Ortega Paredes
- 3. FECHA:** 2015
- 4. ADAPTACIÓN:** Luis Atoche Alcas
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN:** 2018
- 6. OBJETIVO:** Es recoger información sobre la evaluación formativa en sus dimensiones reguladora, procesual, continua, retroalimentadora e innovadora de los docentes de la I.E. N 14860.
- 7. APLICACIÓN:** Docentes de la I.E N° 14860
- 8. ADMINISTRACIÓN:** Individual
- 9. DURACIÓN:** 25 minutos
- 10. TIPO DE ÍTEMS:** Enunciados
- 11. N° DE ÍTEMS:** 45
- 12. DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores

1. Reguladora: 11 ítems

- Planifica las actividades planteadas de acuerdo a las características personales y sociales del estudiante: 1,2,3,4,5.
- Regula de forma progresiva las actividades de evaluación de los contenidos y capacidades útiles para su aprendizaje2. Competencias interpersonales: 6,7,8,9,10,11.

2. Procesual: 10 ítems

- Desarrolla los procedimientos que se van a trabajar en el momento de las actividades para ser logradas mediante la aplicación de estrategias, métodos, etc: 12,13,14,15,16,17.
- Orienta las actividades en base a los objetivos para consolidar o mejorar situaciones prácticas del acto didáctico: 18,19,20,21.

3. Continua: 9 ítems

- Examina y contrasta en forma continua, gradual, apropiada y oportuna los aprendizajes de los estudiantes: 22,23,24,25,26.
- Detecta inmediatamente las dificultades y desaciertos en el proceso de las actividades propuestas al estudiante: 27,28,29,30

4. Retroalimentadora: 10 ítems

- Retroalimenta o reajusta las actividades que fueron poco comprendidas o logradas, mostrando una actitud positiva y de confianza hacia los estudiantes, en consolidar los aprendizajes: 31,32,33,34.
- Aborda los desafíos que la evaluación se plantea creando un ambiente adecuado para lograrlo en forma grupal e individual: 35,36,37,38,39,40.

5. innovadora: 5 ítems

- Desarrolla diferentes y variadas actividades en el aula, laboratorio, casa, etc. en forma individual, par o grupal para mejorar el acto educativo: 41,42,43,44,45.

Total de ítems: 45

13. EVALUACIÓN:

- Puntuación

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Totalmente en Desacuerdo	4	De acuerdo
2	En Desacuerdo	5	Totalmente de Acuerdo
3	Algunas Veces de Acuerdo		

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa									
	Reguladora		Procesual		Continua		Retroalimentadora		Innovadora	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Deficiente	1	18	0	16	1	15	1	16	1	8
Regular	19	36	17	32	16	30	17	32	9	16
Eficiente	37	55	33	50	31	45	33	50	17	25

- Evaluación de variable

Niveles	Evaluación formativa	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Deficiente	1	75
Regular	76	150
Eficiente	151	225

14. VALIDACIÓN: La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experto en el tema.

15. CONFIBILIDAD: A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.905. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.900 y 0,909.

16. INTERPRETACION DE LOS VALORES

Deficiente	Regular	Eficiente
Un docente que evalúa formativamente de manera deficiente improvisa sus actividades. Desconoce los ritmos y estilos de aprendizaje para atender a sus necesidades. Deja de lado el acompañamiento durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje. Realiza una retroalimentación por elemental, solo indicando si la respuesta es correcta o no. Deja de lado los recursos tecnológicos. Evalúa solo al finalizar la unidad de aprendizaje, empleando solo la prueba de conocimiento, dejando de lado la evaluación diferenciada.	Un docente que evalúa formativamente de manera regular planifica las actividades con apoyo de otros docentes. Conoce la totalidad de sus ritmos y estilos de aprendizaje. Brinda un solo acompañamiento, durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje. Realiza una retroalimentación descriptiva, sugiriendo que hacer para mejorar el aprendizaje. Emplea algunos recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones. Evalúa algunas veces, sus sesiones, empleando instrumentos poco adecuados para mejorar sus aprendizajes.	Un docente que evalúa formativamente de manera eficiente planifica las actividades en base a las características y necesidades de los estudiantes de acuerdo a sus capacidades. Conoce sus ritmos y estilos de aprendizaje para dosificar sus tareas. Brinda un buen acompañamiento para mejorar su aprendizaje, durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje. Realiza una retroalimentación por descubrimiento, planteando preguntas y repreguntas que permitan comprender su aprendizaje. Emplea recursos tecnológicos y organiza los trabajos de manera individual, en tándem y en grupo que le permita consolidar mejor el aprendizaje. Evalúa de manera permanente, empleando instrumentos adecuados, pertinentes y de manera diferenciada durante la sesión de aprendizaje.

Anexo 3: Base de datos de la variable Evaluación formativa

BASE DE DATOS VARIABLE: EVALUACION FORMATIVA																																																	
	D. Reguladora											D. Procesual										D. Continua										D. Retroalimnetadora										D. Innovadora							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45				
1	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4				
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5		
3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5		
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	1	4	4	2	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	1	4	5	1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4		
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	1	4	5	1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4		
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	1	4	5	1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4		
9	5	3	4	5	4	5	4	5	5	1	3	4	1	4	5	2	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	2	4	4		
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
11	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5		
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
13	5	4	4	4	5	5	5	4	5	1	3	4	3	3	5	2	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5		
14	4	3	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4		
15	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	
16	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	4	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4	2	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	3	4	3	4	4	5	5	4	1	4	3	1	4	4	2	5	4	3	5	4	2	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3		
20	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	1	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	5	4	4	4	4		
21	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	2	3	3	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
22	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	
23	4	4	4	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3
24	4	3	5	4	5	3	5	5	5	1	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
25	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	1	5	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable evaluación formativa

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,905	,943	45

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT1	183,40	282,829	,410	.	,903
IT2	183,87	273,838	,548	.	,901
IT3	183,53	277,981	,723	.	,900
IT4	183,53	282,124	,523	.	,902
IT5	183,33	284,095	,543	.	,903
IT6	183,47	280,981	,716	.	,901
IT7	183,33	279,524	,648	.	,901
IT8	183,53	283,124	,601	.	,902
IT9	183,47	276,124	,687	.	,900
IT10	185,07	288,067	,056	.	,912
IT11	184,20	288,886	,072	.	,909
IT12	183,60	278,543	,714	.	,901
IT13	185,20	280,029	,219	.	,908
IT14	183,87	285,838	,307	.	,904
IT15	183,53	273,695	,796	.	,899
IT16	184,27	285,067	,149	.	,909
IT17	184,07	275,781	,374	.	,904
IT18	183,53	276,124	,814	.	,900
IT19	183,80	280,743	,582	.	,902
IT20	183,33	286,095	,425	.	,903
IT21	183,80	285,457	,197	.	,906
IT22	184,07	287,067	,096	.	,910
IT23	183,93	280,638	,289	.	,905
IT24	184,00	279,714	,445	.	,903
IT25	183,60	279,114	,686	.	,901
IT26	183,47	276,124	,804	.	,900
IT27	183,60	277,114	,664	.	,900
IT28	183,60	275,971	,843	.	,899
IT29	183,80	273,600	,504	.	,902

IT30	183,67	279,524	,579	.	,901
IT31	184,00	287,857	,122	.	,908
IT32	183,67	284,952	,416	.	,903
IT33	183,93	285,495	,211	.	,906
IT34	183,47	280,552	,741	.	,901
IT35	183,73	280,781	,472	.	,902
IT36	183,67	283,667	,481	.	,903
IT37	184,33	281,238	,319	.	,904
IT38	183,40	281,114	,708	.	,901
IT39	183,47	281,552	,682	.	,901
IT40	183,60	282,543	,516	.	,902
IT41	183,33	283,095	,603	.	,902
IT42	184,13	282,695	,291	.	,905
IT43	183,47	280,838	,578	.	,902
IT44	183,73	285,067	,355	.	,904
IT45	183,67	284,952	,416	.	,903

Anexo 5: Matriz de validación del instrumento de la variable evaluación formativa

Evaluación formativa y desempeño docente en una Institución Educativa, Querecotillo, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	ALGUNAS VECES DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>La evaluación formativa</p> <p>La evaluación formativa es un proceso que se da de una manera progresiva, donde</p>	Reguladora La evaluación formativa potencia el aprendizaje regula el proceso de enseñanza y propicia la autorregulación del aprendizaje. De allí que es necesario tener en	Planificación de las actividades de aprendizaje según particularidades personales y sociales del estudiante.	1. Planifico las actividades en base a las características y necesidades de los estudiantes.						X		X		X		X		
			2. Considero indispensable reorientar la metodología en base a logros y errores						X		X		X		X		
			3. La práctica continua de la evaluación consolida las competencias.						X		X		X		X		
			4. Frecuentemente elaboro materiales didácticos para lograr el propósito de la sesión.						X		X		X		X		
			5. Los intereses de los estudiantes son muy importantes para planificar las situaciones problemáticas.						X		X		X		X		
	6. La sesión de aprendizaje puede ser diversificada de acuerdo al ritmo y estilo de aprendizaje.						X		X		X		X				

Ver

<p>interacción de manera permanente los sujetos que intervienen en la experiencia evaluativa que por su naturaleza misma presenta diversos matices en su aplicación regulando el aprendizaje, además de retroalimentación</p>	<p>cuenta, en los ritmos, estilos, dificultades, debilidades que se pueden presentar en sus aprendizajes. (Monerero 2003)</p>	<p>a de actividades de evaluación de los contenidos y capacidades útiles para su aprendizaje.</p>	7. La evaluación es un proceso muy eficiente para recoger información pertinente.						X	X	X	X			
			8. Una buena evaluación debe considerar las necesidades de los estudiantes.						X	X	X	X			
			9. Promover el pensamiento crítico, razonamiento y creatividad mejora su aprendizaje.						X	X	X	X			
			10. Los errores de aprendizaje, permiten que se dilate el tiempo en la sesión.						X	X	X	X			
			11. Es importante planificar las actividades de acuerdo a las capacidades del estudiante.						X	X	X	X			
	<p>Procesual La dimensión procesual consta de la interacción entre el docente y el estudiante, durante el desarrollo de los aprendizajes, se tienen en cuenta las</p>	<p>Desarrollo de procedimientos a tomar en cuenta en las actividades a lograrse al aplicar estrategias, métodos, recursos didácticos,</p>	<p>Desarrollo de procedimientos a tomar en cuenta en las actividades a lograrse al aplicar estrategias, métodos, recursos didácticos,</p>	12. Conociendo el ritmo y los estilos de aprendizaje de los estudiantes puedo dosificar la tarea.						X	X	X	X		
				13. Considero mejor realizar la evaluación al estudiante al finalizar la sesión.						X	X	X	X		
				14. Sería una buena opción comunicar los criterios de evaluación oportunamente.						X	X	X	X		
				15. Al inicio de la sesión se recogen saberes previos sobre el tema.						X	X	X	X		
				16. Considero que la evaluación debe estar enfocada en el desarrollo de las tareas.						X	X	X	X		
				17. Los aprendizajes esperados deben estar						X	X	X	X		

Carroll

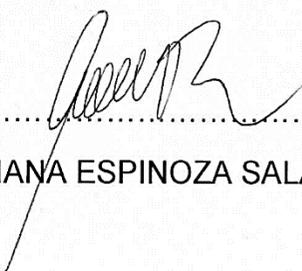
<p>ntar procesos y resultados, donde el estudiante tiene una parte activa que lo lleva a la reflexión para ser evaluado, evaluarse y evaluar a otros. (Gonzales 2012)</p>	<p>características: el contexto, las motivaciones, metodologías activas, las necesidades y potencialidades, actividades colaborativas todas estas actividades fortalecen el aprendizaje. (Meneses 2007)</p>	etc.	planificados en base a la necesidad de los estudiantes.						X	X	X	X		
		<p>Orientación de actividades de acuerdo a objetivos para consolidar situaciones de una secuencia didáctica.</p>	18. Desarrollo las actividades siguiendo los procesos didácticos.						X	X	X	X		
			19. Se debe mejorar la evaluación en la comunicación oral.						X	X	X	X		
			20. Se debe partir de situaciones reales para enseñar a los estudiantes.						X	X	X	X		
			21. Un buen acompañamiento, permite mejorar las dificultades del estudiante.						X	X	X	X		
	<p>Continúa La evaluación formativa es una actividad pedagógica continua que considera procesos didácticos ordenados y sistemáticos para tener un</p>	<p>Analiza y compara en forma sistemática, propia y oportuna aprendizajes de los estudiantes.</p>	22. La evaluación debe darse frecuentemente en el aula.						X	X	X	X		
			23. Debo acompañar al estudiante en sus tareas durante el desarrollo de la sesión.						X	X	X	X		
			24. Usualmente evalúo el progreso de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.						X	X	X	X		
			25. Es fundamental que el estudiante demuestre sus aprendizajes resolviendo situaciones de su contexto.						X	X	X	X		
			26. Logro contrastar los saberes previos con el nuevo conocimiento para enriquecer el aprendizaje.						X	X	X	X		

mejor conocimiento del estudiante, que implican un esfuerzo constante, persistente y organizado para aproximarse progresivamente al propósito de la evaluación. (Elola y Toranzos 2000)	Identifica las dificultades y errores en las actividades propuestas al estudiante	27. El avance que tiene cada estudiante me informa su logro de aprendizaje.						X	X	X	X		
		28. Las situaciones problemáticas presentadas deben guardar relación con las actividades cotidianas del estudiante.						X	X	X	X		
		29. Acompañarlos en la reflexión mejora sus aprendizajes.						X	X	X	X		
		30. La evaluación aplicada me permite conocer al estudiante.						X	X	X	X		
Retroalimentación o reajuste de actividades que fueron poco asimiladas evidencian una actitud positiva para	Retroalimentación o reajuste de actividades que fueron poco asimiladas evidencian una actitud positiva para	31. Considero que se debe realizar la retroalimentación por descubrimiento durante la sesión de aprendizaje.						X	X	X	X		
		32. Brindar retroalimentación se debe dar de acuerdo a las necesidades de aprendizaje identificadas.						X	X	X	X		
		33. Debo generar la confianza en los estudiantes para brindar la retroalimentación.						X	X	X	X		
		34. Es necesario motivar la clase con situaciones de su interés, brindando retroalimentación						X	X	X	X		

Handwritten signature

que garanticen una real recuperación, destacando la retroalimentación, en la que se debe llegar secuencialmente para que el estudiante independiente pueda recordar, aflojar y utilizar información útil y significativa. (Ruiz 2009)	consolidar aprendizajes en los estudiantes.	constante para el logro de los aprendizajes.							X		X		X		X		
	Crea un ambiente propicio para lograr aprendizajes en grupo e individualmente.	35. Conozco las orientaciones para aplicar la evaluación formativa.							X		X		X		X		
		36. Considero que al estudiante se le debe conducir su aprendizaje a través de la retroalimentación formativa.							X		X		X		X		
		37. Las orientaciones propuestas por el MINEDU acerca de la retroalimentación formativa se aplican a la realidad.							X		X		X		X		
		38. Al inicio de la sesión es necesario dejar en claro el propósito a lograr.							X		X		X		X		
		39. Generar un ambiente de confianza al estudiante permite realizar una evaluación pertinente.							X		X		X		X		
		40. Frecuentemente planteo preguntas y repreguntas que permiten al estudiante comprender su aprendizaje.							X		X		X		X		
Innovadora La realidad educativa es compleja, por lo tanto es una	Mejora el acto educativo desarrollado	41. Utilizar una metodología activa permite lograr el interés por el aprendizaje.							X		X		X		X		
		42. Usualmente utilizo estrategias de autoevaluación pertinentes al interés del estudiante.							X		X		X		X		

<p>estudiantes adquieran aprendizaje útiles y significativos de la manera más sencilla, por lo tanto es necesario motivar al docente para que ponga en práctica su creatividad, imaginación y experiencias para que presente nuevas formas de aprendizaje conducentes a hacer frente a esta realidad compleja. (Rebollo y Soubirón 2010)</p>	<p>diferentes variadas actividades en diferentes escenarios de aprendizaj e individualm ente o en grupo.</p>	<p>43. Emplear los recursos tecnológicos en el desarrollo de las sesiones permite lograr aprendizajes significativos.</p>						X		X		X		X	
		<p>44. Organizando los trabajos individuales, en parejas o grupo, acompañados de las TIC permite consolidar mejor el aprendizaje.</p>						X		X		X		X	
		<p>45. La aplicación de variados instrumentos me permite conocer a profundidad el logro de los aprendizajes.</p>						X		X		X		X	



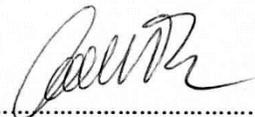
 DR. LILIANA ESPINOZA SALAZAR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Escala para medir la evaluación formativa
- OBJETIVO** : Recoger información sobre la evaluación formativa en sus dimensiones reguladora, procesual, continua, retroalimentadora e innovadora de los docentes de la I.E. N 14860.
- DIRIGIDO A:** : Docentes de la Institución Educativa N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”
- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Salazar Liliana
- GRADAO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor

VALORACIÓN

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------


.....
DR. LILIANA ESPINOZA SALAZAR

Anexo 6: Cuestionario para medir el desempeño docente

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene como propósito medir su nivel de conocimiento en cuanto al desempeño docente, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lee atentamente cada ítem y responde marcando con un aspa (X) la columna (alternativas de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

1	2	3	4	5
Pésima	Deficiente	Regular	Buena	Excelente

Se te invoca responder con veracidad el cuestionario es anónimo.

I. Información general

Sexo: Femenino () Masculino () Edad: _____ Tiempo de servicio: _____

Condición Laboral: Nombrado () Contratado () I.E.: Pública () Privada ()

Ingreso Promedio Mensual _____ Estado Civil: _____

II. Información específica.

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta, sino lo que usted siente, o vivenciado.

Duración de la escala: 15 min. Aproximado.

N°	RESPONSABILIDAD	1	2	3	4	5
1	El tiempo de entrega de la planificación curricular es:					
2	El cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de las actividades de las unidades de aprendizaje es:					
3	La socialización y presentación de las sesiones de aprendizaje (Propósito, competencias, capacidades, desempeños, evidencias de aprendizaje) al inicio de clase es:					
4	La relación de secuencia de actividades con respecto al desarrollo de las sesiones de aprendizaje es:					
5	La planificación, organización y estructura de su sesión de aprendizaje es:					
DOMINIO CIENTIFICO TECNOLOGICO						
6	La presentación de los criterios de evaluación al inicio de las sesiones de aprendizaje es:					
7	Los instrumentos de evaluación con respecto al desempeño es:					
8	El juicio y objetividad de las evidencias de aprendizaje es:					
9	El dominio y actualización del conocimiento del área que enseña es:					
10	La explicación de términos técnicos del área que enseña es:					
11	La expresión empleada en el desarrollo de los campos temáticos es:					
RELACIONES INTERPERSONALES						
12	La motivación empleada en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje es:					

13	El respeto, consideración a la perspectiva de los demás, empatía hacia las necesidades físicas o afectivas es:	1	2	3	4	5
14	El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza:	1	2	3	4	5
15	La imparcialidad respecto al trato de su colegas es:	1	2	3	4	5
FORMACION EN VALORES ETICOS						
16	El desarrollo de la formación integral, profesional y humana hacia el docente es:	1	2	3	4	5
17	La atención a los reclamos en relación con los instrumentos aplicados en la evaluación de los aprendizajes es:	1	2	3	4	5
18	El interés por el desarrollo de las competencias, la participación en las sesiones de aprendizaje y la investigación es:	1	2	3	4	5

Anexo 7: Ficha técnica del instrumento desempeño docente

- 1. NOMBRE:** Escala para medir el desempeño docente
- 2. AUTORES:** Miryam Beltran Ponce
- 3. FECHA:** 2017
- 4. ADAPTACIÓN:** Luis Atoche Alcas
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN:** 2018
- 6. OBJETIVO:** Es recoger información sobre el desempeño docente en sus dimensiones responsabilidad, dominio científico – tecnológico, relaciones interpersonales, formación en valores éticos de los docentes de la I.E. N 14860.
- 7. APLICACIÓN:** Docentes de la I.E N° 14860
- 8. ADMINISTRACIÓN:** Individual
- 9. DURACIÓN:** 15 minutos
- 10. TIPO DE ÍTEMS:** Enunciados
- 11. N° DE ÍTEMS:** 18
- 12. DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores

1. Responsabilidad: 5 ítems

- Tiempo de entrega de documentos de planificación curricular: 1
- Cumplimiento de actividades: 2
- Socialización y presentación de las sesiones de aprendizaje: 3
- Desarrollo y organización de las sesiones de aprendizaje: 4
- Preparación, organización y estructura de sus clases: 5

2. Dominio Científico -Tecnológico.: 6 ítems

- La adecuación y consistencia del uso de las formas de evaluación: 6
- La relación de los instrumentos de evaluaciones con los desempeños: 7
- El juicio y la objetividad de las evidencias de aprendizaje: 8
- Dominio y actualización de conocimientos: 9
- Explicación de términos técnicos del área desarrollada: 10
- Expresión: 11

3. Relaciones Interpersonales: 4 ítems

- Motivación en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje: 12
- Respeto: 13
- Ambiente de comunicación: 14
- La imparcialidad: 15

4. Formación en valores y éticos: 3 ítems

- Formación de valores: 16
- Atención de reclamos: 17
- Interés y participación: 18

Total de ítems: 18

13. EVALUACIÓN:

- Puntuación

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Pésima	4	Buena
2	Deficiente	5	Excelente
3	Regular		

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Responsabilidad		Dominio científico - tecnológico		Relaciones interpersonales		Formación en valores éticos	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
	Deficiente	1	8	1	10	1	4	1
Regular	9	16	11	20	5	8	4	6
Eficiente	17	25	21	30	9	12	7	9

- Evaluación de variable

Niveles	Evaluación formativa	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Deficiente	1	30
Regular	31	60
Eficiente	61	90

14. VALIDACIÓN: La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experto en el tema.

15. CONFIBILIDAD: A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.930. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.920 y 0,949.

16. INTERPRETACIÓN DE LOS VALORES

Deficiente	Regular	Eficiente
<p>Un docente con desempeño deficiente improvisa su planificación. Carece de un dominio para desarrollar los campos temáticos de las áreas. Mantiene una desactualización de sus competencias profesionales y presenta dificultad al expresar los aprendizajes. Algunas veces muestra respeto hacia los demás, le cuesta ser empático y atender las necesidades de los otros. Mantiene un clima inadecuado en el desarrollo del aprendizaje. Su formación profesional y humana es cuestionada y le cuesta trabajo al relacionarse con los demás. Su puntuación oscila entre</p>	<p>Un docente con desempeño regular cumple con la planificación, guiado por otros las sesiones de aprendizaje. Domina algunos campos temáticos de las áreas que va a desarrollar, participa de algunas capacitaciones que se le invitan, comunicando el aprendizaje de manera entendible. Respeta a los demás y algunas veces se pone en el lugar de la otra persona. Desarrolla un clima regular en el desarrollo del aprendizaje. Su formación profesional, personal y humana es aceptable al relacionarse con los demás.</p>	<p>Un docente con desempeño eficiente cumple con una buena planificación en el tiempo que se requiere, organizando y estructurando cada una de sus sesiones. Domina los campos temáticos que va a desarrollar, mantiene actualizadas sus competencias y se expresa de forma adecuada al presentar los aprendizajes. Es respetuoso y empático con los demás, considerando sus perspectivas y atendiendo sus necesidades, físicas o afectivas. Crea un clima de confianza agradable para el desarrollo del aprendizaje. Presenta una formación integral, profesional y humana óptima para relacionarse con los demás.</p>

Anexo 8: Base de datos de la variable Desempeño docente

BASE DE DATOS VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE																		
	D. Responsabilidad					D. Dominio C-T						D. Relac. Inter				D. Form. Val		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
6	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
7	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
8	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
9	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
10	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
11	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
12	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
13	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
14	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
16	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
17	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
18	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
19	3	4	3	4	3	4	4	5	5	3	5	4	2	5	2	5	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4
22	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
23	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
24	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
25	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
26	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,930	,941	18

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT1	68,87	41,552	,525	.	,929
IT2	69,13	40,695	,581	.	,928
IT3	68,73	40,781	,813	.	,922
IT4	68,73	40,781	,813	.	,922
IT5	68,73	40,781	,813	.	,922
IT6	68,80	43,029	,528	.	,928
IT7	68,93	39,495	,879	.	,920
IT8	68,93	42,638	,596	.	,927
IT9	68,87	41,410	,685	.	,925
IT10	68,80	41,029	,882	.	,922
IT11	68,93	39,638	,859	.	,921
IT12	68,73	40,352	,883	.	,921
IT13	68,73	39,067	,867	.	,920
IT14	68,73	42,495	,420	.	,932
IT15	68,80	46,743	-,089	.	,949
IT16	68,67	42,238	,743	.	,925
IT17	68,87	43,410	,574	.	,928
IT18	68,73	42,067	,609	.	,927

Anexo 10: Matriz de validación del instrumento desempeño docente

Evaluación formativa y desempeño docente en una Institución Educativa, Querecotillo, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	ALGUNAS VECES DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA A		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA A		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA A					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<p>El desempeño docente es el conjunto de relaciones personales e interpersonales, donde considera 3 factores importantes entre ellos</p>	<p>La responsabilidad son atributos relacionados con la asistencia, puntualidad y cumplimiento. En el ámbito directivo se basa en el cumplimiento oportuno para dirigir de correcta los procesos administrativos en función de los procesos pedagógicos y que a su vez contribuye a</p>	<p>Tiempo de entrega de documentos de planificación curricular.</p>	<p>1. El tiempo de entrega de la planificación curricular es:</p>							X		X		X						
		<p>Cumplimiento de actividades.</p>	<p>2. El cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de las actividades de las unidades de aprendizaje es:</p>								X		X		X					
		<p>Socialización y presentación de las sesiones de aprendizaje.</p>	<p>3. La socialización y presentación de las sesiones de aprendizaje (Propósito, competencias, capacidades, desempeños, evidencias de aprendizaje) al inicio de clase es:</p>									X		X		X				
		<p>Desarrollo y organización de las sesiones de</p>	<p>4. La relación de secuencia de actividades con</p>									X		X		X				

Carroll

<p>están: los relacionados al docente, los asociados y los relacionados al estudiante. En el medio existen muchos elementos estrechamente relacionados con el ambiente institucional y sociocultural. (Montenegro 2007)</p>	<p>ejercer liderazgo ante la comunidad educativa y que a su vez participe de manera organizada en la planeación, ejecución, control y evaluación de los procesos educativos según el concepto del autor Montenegro (2007)</p>	<p>aprendizaje.</p>	<p>respecto al desarrollo de las sesiones de aprendizaje es:</p>						X	X		X	X			
		<p>Preparación, organización y estructura de sus clases.</p>	<p>5. La planificación, organización y estructura de su sesión de aprendizaje es:</p>							X	X		X	X		
	<p>Dominio científico - tecnológico. Está relacionado con el conocimiento actualizado de la aplicación de técnicas, medios y materiales didácticos tales como: Llegar a través de un lenguaje natural y diferentes maneras de representaciones</p>	<p>La adecuación y consistencia del uso de las formas de evaluación.</p>	<p>6. La presentación de los criterios de evaluación al inicio de las sesiones de aprendizaje es:</p>							X	X		X	X		
		<p>La relación de los instrumentos de evaluaciones con los desempeños.</p>	<p>7. Los instrumentos de evaluación con respecto al desempeño es:</p>							X	X		X	X		
		<p>El juicio y la objetividad de las evidencias de aprendizaje.</p>	<p>8. El juicio y objetividad de las evidencias de aprendizaje es:</p>							X	X		X	X		
		<p>Dominio y actualización de conocimientos.</p>	<p>9. El dominio y actualización del conocimiento del área que enseña es:</p>							X	X		X	X		
		<p>Explicación de</p>	<p>10. La explicación de términos técnicos del</p>							X	X		X	X		

Handwritten signature

<p>simbólicas que puedan generaron secuencias validas a partir de premisas, mediante el uso de sistema de razonamiento, y delinear, trasladar y utilizar tecnología para mejorar sus condiciones de vida según el autor Montenegro (2007)</p>	<p>términos técnicos del área desarrollada.</p>	<p>área que enseña es:</p>						X	X	X	X		
	<p>Expresión</p>	<p>11. La expresión empleada en el desarrollo de los campos temáticos es:</p>						X	X	X	X		
	<p>Motivación en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje</p>	<p>12. La motivación empleada en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje es:</p>						X	X	X	X		
	<p>Respecto</p>	<p>13. El respeto, consideración a la perspectiva de los demás, empatía hacia las necesidades físicas o afectivas es:</p>						X	X	X	X		
<p>Relaciones interpersonales Son atributos con respecto a las relaciones del docente con sus alumnos y flexibilidad para aceptar las diversidades de opinión. De tal forma que se reconoce como el dinamismo como un todo, el</p>	<p>Ambiente de comunicación</p>	<p>14. El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza:</p>						X	X	X	X		
	<p>La imparcialidad</p>	<p>15. La imparcialidad respecto al trato de</p>						X	X	X	X		

<p>ejercicio de sus funciones vitales es la forma como reacciona ante las situaciones vitales y es la forma como reacciona ante las diversas situaciones, sus emociones, sentimientos y el control de su proceso cognoscitivo. Montenegro (2007).</p> <p>Formación en valores y éticos. Atributos relacionados con la práctica de valores éticos en la sociedad. Es el sustento que orienta el comportamiento individual y grupal de las personas tales como: interrelacionarse de forma amena</p>		su colegas es:														
	Formación de valores.	16. El desarrollo de la formación integral, profesional y humana hacia el docente es:				X	X	X	X							
	Atención de reclamos	17. La atención a los reclamos en relación con los instrumentos aplicados en la evaluación de los aprendizajes es:				X	X	X	X							
	Interés y participación	18. El interés por el desarrollo de las competencias, la participación en las sesiones de aprendizaje y la investigación es:				X	X	X	X							

lazos afectivos, valorar de forma equitativa las acciones propias y ajenas de sí mismo, apreciar la armonía y la coherencia como cimiento de la belleza que tienen las cosas, los individuos, sus acciones y sus obras. Montenegro (2007).																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



DR. LILIANA ESPINOZA SALAZAR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Escala para medir el desempeño docente
- OBJETIVO** : Recoger información sobre el desempeño docente en sus dimensiones responsabilidad, dominio científico – tecnológico, relaciones interpersonales, formación en valores éticos de los docentes de la I.E. N 14860.
- DIRIGIDO A:** : Docentes de la Institución Educativa N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”
- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Salazar Liliana
- GRADAO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor

VALORACIÓN

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO ✓
------------	---------	------------


.....
DR. LILIANA ESPINOZA-SALAZAR

Anexo 11: Matriz de consistencia

Título de la investigación:

Evaluación formativa y desempeño docente en una Institución Educativa, Querecotillo, 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿Cómo se relaciona la evaluación formativa y el desempeño docente en la I.E. N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018?	Establecer la relación de la evaluación formativa y el desempeño docente en la I.E. N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018.	La evaluación formativa se relaciona directamente con y el desempeño docente en la I.E. N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo.	EVALUACIÓN FORMATIVA	Reguladora	1. Planificación de las actividades de aprendizaje según particularidades personales y sociales del estudiante. 2. Regulación progresiva de actividades de evaluación de los contenidos y capacidades útiles para su aprendizaje.	Cuestionario
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		Procesual	1. Desarrollo de procedimientos a tomar en cuenta en las actividades a lograrse al aplicar estrategias, métodos, recursos didácticos, etc. 2. Orientación de actividades de acuerdo a objetivos para consolidar situaciones de una secuencia didáctica.	
¿Cómo se relaciona la dimensión reguladora y el	Determinar la relación de la dimensión reguladora y el	La dimensión reguladora se relaciona directamente con				

desempeño docente?	desempeño docente.	el desempeño docente.			
¿De qué manera se relaciona la dimensión procesual y el desempeño docente?	Establecer la relación entre la dimensión procesual y el desempeño docente.	La dimensión procesual se relaciona directamente con el desempeño docente.		Continua	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza y compara en forma sistemática, propia y oportuna aprendizajes de los estudiantes. 2. Identifica las dificultades y errores en las actividades propuestas al estudiante.
¿En qué medida se relaciona la dimensión continua y el desempeño docente?	Determinar la relación entre la dimensión continua y el desempeño docente.	La dimensión continua se relaciona directamente con el desempeño docente.		Retroalimentado ra	<ol style="list-style-type: none"> 1. Retroalimentación o reajuste de actividades que fueron poco asimiladas evidenciando una actitud positiva para consolidar aprendizajes en los estudiantes. 2. Crea un ambiente propicio para lograr aprendizajes en grupo e individualmente.
¿Cómo se relaciona la dimensión retroalimentadora y el desempeño docente?	Determinar la relación de la dimensión retroalimentadora y el desempeño docente.	La dimensión retroalimentadora se relaciona directamente con el desempeño docente.		Innovadora	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejora el acto educativo desarrollando diferentes variadas actividades en diferentes escenarios de aprendizaje individualmente o en grupo.
¿De qué manera se relaciona la dimensión innovadora y el desempeño?	Establecer la relación de la dimensión innovadora y el desempeño docente.	La dimensión innovadora se relaciona directamente con el desempeño docente.			

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿Cómo se relaciona la evaluación formativa y el desempeño docente en la I.E. N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018?	Establecer la relación de la evaluación formativa y el desempeño docente en la I.E. N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018.	La evaluación formativa se relaciona directamente con y el desempeño docente en la I.E. N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo.	DESEMPEÑO DOCENTE	Responsabilidad.	1. Tiempo de entrega de documentos de planificación curricular.	Cuestionario
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS			2. Cumplimiento de actividades	
¿Cómo se relaciona la dimensión reguladora y el desempeño docente?	Determinar la relación de la dimensión reguladora y el desempeño docente.	La dimensión reguladora se relaciona directamente con el desempeño docente.			3. Socialización y presentación de las sesiones de aprendizaje.	
¿De qué manera se relaciona la dimensión procesual y el	Establecer la relación entre la dimensión procesual y el	La dimensión procesual se relaciona directamente con		4. Desarrollo y organización de las sesiones de aprendizaje.		
				Dominio Científico -Tecnológico.	5. Preparación, organización y estructura de sus clases.	
					1. La adecuación y consistencia del uso de las formas de evaluación.	
					2. La relación de los instrumentos de	

desempeño docente?	desempeño docente.	el desempeño docente.			evaluaciones con los desempeños.	
¿En qué medida se relaciona la dimensión continua y el desempeño docente?	Determinar la relación entre la dimensión continua y el desempeño docente.	La dimensión continua se relaciona directamente con el desempeño docente.			3. El juicio y la objetividad de las evidencias de aprendizaje.	
¿Cómo se relaciona la dimensión retroalimentadora y el desempeño docente?	Determinar la relación de la dimensión retroalimentadora y el desempeño docente.	La dimensión retroalimentadora se relaciona directamente con el desempeño docente.			4. Dominio y actualización de conocimientos.	
¿De qué manera se relaciona la dimensión innovadora y el desempeño?	Establecer la relación de la dimensión innovadora y el desempeño docente.	La dimensión innovadora se relaciona directamente con el desempeño docente.			5. Explicación de términos técnicos del área desarrollada.	
					6. Expresión	
				Relaciones Interpersonales	1. Motivación en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje	
					2. Respeto	
					3. Ambiente de comunicación	
					4. La imparcialidad	
				Formación en valores y éticos	1. Formación de valores.	
					2. Atención de reclamos	
					3. Interés y participación	

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

SOLICITO: Autorización de estudio.

Director de la I.E. N° 14860 "Divino Corazón de Jesús"- Querecotillo
Mg: Santos Eugenio Ipanaqué Mariñas

Luis Concepción Atoche Alcas, identificado con D.N.I. N° 45485408, estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo en Piura y que encontrándome en el desarrollo de mi Proyecto de Investigación y al haber elegido a esta prestigiosa casa de estudios , con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para la aplicación de mi Investigación titulada: "Evaluación formativa y desempeño docente en una Institución Educativa, Querecotillo, 2018"

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Luis Concepción Atoche Alcas
D.N.I. N° 45485408

Querecotillo, Lunes 5 de noviembre de 2018.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN	
I.E. N° 14860	
"DIVINO CORAZÓN DE JESÚS"	
MESA DE PARTES	
N°	386
Fecha de Ingreso	05/11/18
Notas	03
Firma	<i>Eup</i>

Anexo 13: Documento de autorización del estudio



INSTITUCION EDUCATIVA Nº 14860 "DIVINO CORAZON DE JESUS"



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

AUTORIZACION

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA Nº 14860
"DIVINO CORAZON DE JESUS"

AUTORIZA:

Al Sr. LUIS CONCEPCION ATOCHE ALCAS, estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo-Piura, para que aplique el Proyecto de Investigación titulado "Evaluación formativa y desempeño docente en una Institución Educativa Querecotillo 2018"

Para mayor constancia firmo el presente para los fines pertinentes.

Querecotillo, 06 de Noviembre del 2018.

 LL 14860 - DIVINO CORAZON DE JESUS
QUEREOTILLO
Mg. *[Firma]*
DIRECTOR

Anexo 14: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Evaluación formativa y desempeño docente en una Institución Educativa, Querecotillo, 2018.

Objetivo de la investigación: Establecer la relación de la evaluación formativa y el desempeño docente en la I.E N° 14860 "Divino Corazón de Jesús", distrito de Querecotillo, 2018.

Autor: Luis Concepción Atoche Alcas

Lugar donde se realizará la investigación: Querecotillo

Nombre del participante: *Luis Albán Córdoba*

Yo, *Luis Albán Córdoba*,
identificado con documento de identidad N° *03658379*, he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.


Luis Albán C.
03658379.

Querecotillo, *07* de noviembre de 2018

Anexo 15: Fotografías.

Gestionando con el director la autorización de la aplicación de la investigación



Aplicación de los instrumentos de la investigación



Anexo 16: Artículo científico

Evaluación formativa y desempeño docente en una Institución Educativa, Querecotillo, 2018

AUTOR: Br Luis Concepción Atoche Alcas

atoccheluisalcas@hotmail.com

Universidad Cesar Vallejo Piura – Perú

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “La evaluación formativa y el desempeño docente en una Institución Educativa, Querecotillo, 2018”, tuvo como objetivo establecer la relación de la evaluación formativa y el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018. La población de estudio corresponde a 26 docentes. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional asociativo. La investigación desarrollo la técnica de la encuesta, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,905 para la variable evaluación formativa y 0,930 para la variable desempeño docente. Los resultados correlacionales de la tabla 13 explican que dado los valores Sig. 0,001; rho 0,597 alcanzados se acepta la relación significativa. La investigación concluye demostrando que la evaluación formativa se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018.

PALABRAS CLAVES: Evaluación formativa y desempeño docente

ABSTRACT

The present research work entitled "Formative evaluation and teaching performance in an Educational Institution, Querecotillo, 2018", aimed to establish the relationship of formative evaluation and teaching performance in EI No. 14860 "Divine Heart of Jesus", district of Querecotillo, 2018. The study population corresponds to 26 teachers. The study is non-experimental, assumes an associative correlation design. The investigation developed the technique of the survey, validated two questionnaires with answers of ordinal scale with the coefficients 0.905 for the variable formative evaluation and 0.930 for the variable teacher performance. The correlational results of Table 13 explain that given the values of Sig. 0.001; rho 0,597 reached the significant relationship is accepted. The research concludes by demonstrating that the formative evaluation is directly related to the teaching performance in the I.E N° 14860 "Divino Corazón de Jesús", district of Querecotillo, 2018.

KEY WORDS: Formative evaluation and teaching performance

INTRODUCCIÓN

Hoy en día se conoce que hablar de evaluación siempre ha estado presente en la labor educativa y que esta ha venido evolucionando con el pasar del tiempo. Ha pasado del hecho de calificar lo que era correcto o incorrecto y evaluar con una prueba escrita al terminar el proceso, a ser comprendida como una acción oportuna para brindar retroalimentación respecto al progreso durante el proceso de aprendizaje. Asimismo en nuestro país a fines del 2000 un tema importante ha venido siendo motivo de discusión en diferentes mesas de diálogos con miras a construir propuestas de criterios que contribuyan a mejorar el buen desempeño docente, el tema ha sido impulsado por el Consejo Nacional de Educación (2011) en la ciudad de Tarapoto.

Según Gonzales (2012) indica que la evaluación formativa es el proceso que se da de manera paulatina, en la que interacciona de forma permanente los individuos en la experiencia de evaluación, presentando diversas gamas en su aplicación, regulando y retroalimentando los procesos en el aprendizaje, en la que el alumno presenta una parte activa que lo lleva reflexionar acerca de su evaluación por otras personas, por el mismo y hacia otras personas. Asimismo Montenegro (2007) señala que el desempeño docente guarda una estrecha relación personal e interpersonal con otros, considerando tres factores: los que se relacionan directamente con el mismo, con sus asociados y con los alumnos. Estos se evidencian en el ambiente institucional y sociocultural.

Sin embargo en la realidad se observan estudios realizados a nivel internacional, así Angelini (2016), realizó un estudio en Costa Rica sobre la evaluación formativa y compartida en la formación docente en inglés, según los resultados que obtuvo que le llevaron a afirmar que la evaluación formativa y compartida incide de forma favorable en la participación del alumnado con la asignatura, realzando la calidad de la enseñanza-aprendizaje. Asimismo Apolinario (2017) realizó un estudio en Ecuador sobre el desempeño docente y su relación con el clima laboral en la que demostró que en una Institución Educativa lo que el estudio le permitió concluir que existe una estrecha relación entre el desempeño docente y el clima laboral.

De igual manera a nivel nacional, en Arequipa Ortega (2015) estudió la evaluación formativa que aplican los docentes del área de C.T.A. en el distrito de Hunter; encontrando niveles altos en la aplicación formativa durante el desempeño al regular y orientar los procesos de aprendizaje y enseñanza de manera permanente, retomando el proceso en la secuencia didáctica, Díaz (2016) realizó un estudio sobre el desempeño docente en una Institución de Huaral, demostrando que el desempeño docente se relaciona con el clima organizacional. De la misma manera se realizó un estudio por Villarreyes (2014) en el distrito de Salitral – Sullana acerca del desempeño docente y planificación curricular en las instituciones de ese distrito,

demostrando que hay un nivel regular (59%) en el desempeño docente, así como un mismo nivel con el 61,5% en su desempeño profesional, 48,7% personal y social. Pues existe una relación significativa entre el desempeño docente y la planificación curricular.

En nuestra realidad se observa que en la institución educativa N° 14860 “Divino Corazón de Jesús” Distrito de Querecotillo, provincia de Sullana los docentes aún toman pruebas escritas al finalizar la unidad de aprendizaje, escasa retroalimentación en el aprendizaje y acompañamiento en el proceso de aprendizaje, así como la falta de coordinación del trabajo docente y la dificultad en la elaboración de situaciones significativas en la planificación curricular, dificultad en el empleo de instrumentos con respecto al desempeño del estudiante, el respeto por la perspectiva de los demás, la imparcialidad respecto al trato de sus colegas, así también el desarrollo de su formación integral.

Al respecto se conjetura que esta situación tiene que ver al desconocer la aplicación de una evaluación formativa, dificultad durante la planificación curricular, la ausencia de un trabajo colegiado para trabajar la planificación curricular; asimismo el deficiente dominio y actualización del marco teórico de la evaluación de los aprendizajes, el manejo de habilidades blandas, el desconocimiento de poner en práctica lo establecido en el Marco del Buen Desempeño Docente.

Es necesario investigar por cuanto ello afecta en la aplicación de instrumentos de evaluación pertinentes, una evaluación descontextualizada, un trabajo pedagógico aislado en los docentes, desorganización en la planificación curricular así como la realización de una evaluación subjetiva y un nivel de desempeño regular.

Por lo tanto, es conveniente que se trabaje en fomentar la capacidad investigadora de los docentes, pautas para la elaboración de instrumentos de evaluación pertinentes, búsqueda de bibliografía adecuada para consultar material de trabajo que ayude a planificar las actividades curriculares, generar espacios de reflexión, que les permita mejorar su desempeño docente al aplicar una evaluación formativa orientada a la enseñanza y al aprendizaje, que les permita potencializar las competencias y contribuir con el desarrollo del perfil de egreso del estudiante al concluir la Educación Básica Regular, propuesta por el currículo nacional 2017 y por ende lograr aprendizajes de calidad.

En este sentido el problema se plantea: ¿Cómo se relaciona la evaluación formativa y el desempeño docente en la I.E. N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018? El objetivo de la investigación es: establecer la relación de la evaluación formativa y el desempeño docente en la I.E. N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018. Además busca determinar la relación de la dimensión reguladora y el desempeño docente, establecer la relación entre la dimensión procesual y el desempeño docente, determinar la relación entre la dimensión continua y el desempeño docente, determinar la relación de la

dimensión retroalimentadora y el desempeño docente y establecer la relación de la dimensión innovadora y el desempeño docente. Asimismo se planteó como hipótesis: la evaluación formativa se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo.

La investigación tuvo como contexto la I.E. N° 14860 “Divino Corazón de Jesús” del distrito de Querecotillo, provincia de Sullana, región Piura. Participaron 26 docentes de la I.E. Después de realizar la investigación se logró demostrar que hay una estrecha relación entre la evaluación formativa y el desempeño docente en la I.E. N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”. La investigación tiene relevancia social porque a través del estudio de las variables evaluación formativa y desempeño docente se presenta la situación en que se encuentran los docentes y aprovecharla para seguir mejorando en su práctica docente, de esta forma puedan plantear acciones estratégicas que le permitan alcanzar la visión institucional.

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo cuantitativo, puesto que se van a analizar los resultados que se obtienen de la aplicación del instrumento a la población de estudio. Se aplicó el diseño Descriptivo Correlacional, ya que busca establecer la relación entre las variables en un momento determinado, en un grupo de personas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003). La población estuvo conformada por 26 docentes de la I.E.

Se emplearon dos cuestionarios para medir las variables de estudio, cuyos cuestionarios fueron: Cuestionario sobre Evaluación formativa: Instrumento, estandarizado adaptado por el investigador, mediante el cual se mide el nivel de aplicación de la evaluación formativa sobre los dimensiones: Reguladora, procesual, continua, retroalimentadora e innovadora a través de (45) ítems. Cada ítem es medido en la escala de valoración tipo Likert de uno a cinco utilizando las alternativas: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, algunas veces de acuerdo, de acuerdo y Totalmente de Acuerdo. La variable evaluación formativa en la presente investigación asume tres niveles: Eficiente, Regular y Deficiente. Cuestionario sobre desempeño docente: Instrumento, estandarizado adaptado por el investigador, mediante el cual se mide el cumplimiento de los procesos que deben cumplir el personal que trabaja dentro de la Institución Educativa sobre las dimensiones: Responsabilidad, relaciones interpersonales, dominio tecnológico, y formación en valores éticos, a través de 18 ítems. Cada ítem es medido en la escala de valoración de uno a cinco utilizando las alternativas: Pésima, deficiente, regular, buena y excelente. La variable desempeño docente en la presente investigación asume tres niveles: Eficiente, Regular y Deficiente

La validación de los instrumentos en su contenido se realizó mediante expertos. En tal sentido, se sometió al juicio de la Doctora Espinoza Salazar, Liliana quien revisó y evaluó la coherencia, congruencia y precisión de los dos cuestionarios de acuerdo a la matriz de validación según protocolo establecido. Asimismo la confiabilidad de los instrumentos se determinó con la prueba estadística alfa de Cronbach por medio el software SPSS. El resultado alcanzado en el instrumento que mide la variable Evaluación formativa fue de 0,90 y para el desempeño docente de 0,930 que de acuerdo a los rangos corresponden a una excelente confiabilidad, lo que significa que los instrumentos brindan la seguridad y confianza para medir las variables en los docentes. Por otra parte se dio a conocer el consentimiento informado a los docentes, donde se les explico el objetivo de la investigación y la manera voluntaria de su participación, garantizándoles el derecho de confidencialidad y los datos que se obtuvieron en la aplicación de los cuestionarios.

Resultados

Establecer la relación de la evaluación formativa y el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018.

Tabla 7. Relación de la evaluación formativa y el desempeño docente

			Variable desempeño docente	
			Eficiente	Total
Variable evaluación formativa	Recuento		26	26
	Eficiente % del total		100,0%	100,0%
Total	Recuento		26	26
	% del total		100,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes de la I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”, 2018
Elaboración propia.

Interpretación

Los resultados mostrados en la tabla 7 evidencian que el 100% de los docentes de la I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”, en el presente año lectivo, califican como eficiente el nivel de la variable evaluación formativa, lo que indica que los docentes planifican las actividades en base a las características y necesidades de los estudiantes, brindan un buen acompañamiento durante el desarrollo de la sesiones, realizan una retroalimentación por descubrimiento, emplean recursos tecnológicos y evalúan de manera permanente, empleando instrumentos

adecuados, pertinentes y de manera diferenciada durante el proceso de aprendizaje, el mismo porcentaje de docentes califican en nivel eficiente la variable desempeño docente, pues consideran que se tiene una buena planificación en el tiempo que se requiere, domina los campos temáticos que va a desarrollar, mantiene actualizadas sus competencias, es respetuoso y empático con los demás, crea un clima de confianza agradable para el desarrollo del aprendizaje y presenta una formación integral, profesional y humana óptima para relacionarse con los demás.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

H_i La evaluación formativa se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo.

H_o La evaluación formativa no se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo.

Tabla 13. Relación de la evaluación formativa con el desempeño docente

			Desempeño docente
		Coeficiente de correlación	,597**
Rho de Spearman	Evaluación formativa	Sig. (bilateral)	,001
		N	26

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes de la I.E 14860 “Divino Corazón de Jesús”, 2018
Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 13 muestra que el valor de correlación Spearman (Rho) es de 0,597 (Relación positiva media), el valor de significación (sig) es 0,001 menor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación), estos datos permiten concluir que existe una relación significativa entre la evaluación formativa con el desempeño docente, consecuentemente es aceptada la hipótesis de investigación y rechazada la hipótesis nula.

DISCUSIÓN

En relación al objetivo general: Determinar la relación de la evaluación formativa y el desempeño docente. Los referentes teóricos mencionan que la evaluación formativa es el proceso sistemático que se da de manera progresiva, donde interactúan las personas

evaluadas, siguiendo un proceso continuo y regulando el aprendizaje, además de retroalimentar los resultados y llevar a la reflexión al estudiante sobre su propia evaluación, de los demás y hacia los demás. (Gonzales 2012). En la tabla 7 los resultados descriptivos de la variable presentan un nivel satisfactorio (100%) en la evaluación formativa y el desempeño docente. Estos resultados guardan concordancia con la postura de Gonzales (2010), se puede inferir que los docentes planifican las actividades atendiendo las necesidades de los estudiantes, brindan una retroalimentación, emplean recursos tecnológicos y evalúan de manera permanente, empleando instrumentos, pertinentes y de manera diferenciada durante el proceso de aprendizaje. Así también el resultado coincide con lo que defiende Vygotsky (1978) en su teoría cuando indica que el desarrollo cultural del niño se da a nivel social entre las personas que lo rodean y el segundo a nivel individual el encuentro consigo mismo. Además necesita de la guía de que proporcionan los adultos en la ZDP, que le permita alcanzar el aprendizaje esperado. Así mismo Vroom (1964) en su teoría señala dos tipos de expectativas las que la persona se esfuerza por lograr el objetivo y la de la de recibir una recompensa por el desempeño realizado. De ello se afirma que hay una coincidencia con lo que afirma Vroom al señalar la convicción que tiene el maestro de utilizar una serie de procesos, herramientas y métodos para lograr una buena evaluación y por ende un buen desempeño de sus funciones. Así también se han encontrado resultados similares a estudios realizados por Ortega (2015) donde reportaron que la mayoría de los docentes aplican la evaluación formativa en sus dimensiones reguladora, procesual, continua, retroalimentadora e innovadora para la enseñanza-aprendizaje en un nivel alto (60%). Asimismo resultan similares los estudios realizados por Villarreyes (2014), Díaz (2016), Apolinario (2017), Beltran (2017), Valdivia (2017), que deducen que el desempeño docente está relacionado al conocimiento, despliegue y de sus competencias, habilidades o capacidades que poseen, el direccionamiento de estas de forma sutil para alcanzar un desempeño eficiente y sentir la satisfacción de haber logrado su objetivo.

CONCLUSIONES

- La dimensión reguladora no se relaciona directamente con el desempeño docente lo que se afirma con los resultados de la tabla 8 siendo el valor p 0,007 mayor a 0,05, en base a ello no se relacionan directamente.
- La dimensión procesual se relaciona directamente con el desempeño docente lo que se afirma con los resultados de la tabla 9 siendo el valor p 0,12 menor a 0,05, en base a ello se relacionan directamente.

- La dimensión continua se relaciona directamente con el desempeño docente lo que se afirma con los resultados de la tabla 10 siendo el valor p 0,000 menor a 0,05, en base a ello se relacionan directamente.
- La dimensión retroalimentadora no se relaciona directamente con el desempeño docente lo que se afirma con los resultados de la tabla 11 siendo el valor el valor p 0,008 mayor a 0,05, en base a ello no se relacionan directamente.
- La dimensión innovadora se relaciona directamente con el desempeño docente lo que se afirma con los resultados de la tabla 12 siendo el valor el valor p 0,010 menor a 0,05, en base a ello se relacionan directamente.
- La variable evaluación formativa se relaciona directamente con la variable desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018, lo que se afirma con el resultado de la tabla 13 siendo los el valor p 0,001 menor a 0,05, en base a ello se relacionan directamente.

REFERENCIAS

Angelini (2016). Estudios sobre la formación formativa y compartida en la formación docente en inglés. *Actualidades Investigativa en Educación*, 1-21.

Anijovich, R. y González, C. (2011). *Evaluar para aprender: conceptos e instrumentos*. Buenos Aires: Aique. Recuperado de <http://d20uo2axdbh83k.cloudfront.net/20140531/e22a6869020858435ab5f59ad26bcbf6.pdf>

Apolinario (2017). *El desempeño docente y clima organizacional en los docentes de una institución educativa, Monteverde 2017* (Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo, Piura.

Beltran (2017). *La gestión educativa y su incidencia en el desempeño docente en una unidad educativa, Chanduy, 2017* (Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación). Universidad Cesar Vallejo, Piura.

Bernal (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Impresores S.A.

Cámere, E. (2009). La relación profesor –alumno en el aula. *Entre Educadores*. 1 de Agosto 2009.

Carrera & Mazarella (2001). Vygotsky: Enfoque Sociocultural. *Educere*, 41-44.

Clavijo, A. (2008). *La evaluación del proceso de formación*. 1-48. Recuperado de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/articles178627_ponen7.pdf

- Consejo Nacional de Educación. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima – Perú. Fundación SM.
- Cuba, S. (2008). *Profesión docente en América Latina. Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes. De esta edición: Tarea Asociación de Publicaciones Educativas, Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL) y Foro Educativo*. Se imprimió en Tarea Asociación Gráfica Educativa, 2008. Lima, Perú.
- Delgado (1997). *Evaluación y Calidad Educativa*. Lima – Perú. Logo.
- Delgado, A., y Oliver, R. (2006). La evaluación continua en un nuevo escenario docente. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, III (1), 1-13. Domingo, À. (2013). El profesional reflexivo. 1-5.
- Díaz (2006). *Gestión Educativa: Crisis y Desafíos*. Lima.
- Díaz (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20395 Chancay, 2016* (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. Lima.
- Elola y Toronzos (2000). *Evaluación educativa una aproximación conceptual*. Recuperado de <http://www.oei.es/calidad2/luis2.pdf>
- García, A. (2011). Estrategias de evaluación formativa en el aula. *XI Congreso Nacional de Investigación Educativa*.
- George (2003). *SPSS for Windows Step by Step*. Boston.
- Gonzales (2012). *La evaluación formativa y la evaluación por competencias*. La Habana. Universitaria.
- Hamodi (2014). *La evaluación formativa y compartida: Un estudio en educación superior*, (Tesis Doctoral). Universidad de Valladolid. España.
- Hernández, Fernández & Baptista (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, Fernández & Baptista (2016). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill
- Inclán (2017). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN AMÉRICA LATINA: EXPERIENCIAS CHILE Y MÉXICO*. San Luis Potosí - México.
- <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/simposios/1700.pdf>
- Ivic (1994). Lev Semionovich Vygotsky. *Revista trimestral de educación comparada*, 773-779.

- Jany (1994). *Investigación Integral de mercados*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Jorba, J., y Sanmartí, N. (2012). *Evaluación formativa*. Fundación Pedagógica de la Evaluación.
- López e. Hinojosa (2001). *Evaluación del aprendizaje*. México: Trillas.
- Marulanda, Montoya & Vélez (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, 206 - 238.
- Meneses (2007). *El proceso de enseñanza - aprendizaje: el acto didáctico interacción y aprendizaje en la universidad*, 31-65.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Navarrete.
- Ministerio de Educación. (2017). *Currículo Nacional de Educación Básica*. Lima – Perú. Dirección de imprenta.
- Monereo (2003). La evaluación del comportamiento estratégico a través de las tareas auténticas. *Pensamiento Educativo*, 71-89. Recuperado de <http://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/view/246/526>
- Montenegro (2007). *Evaluación del desempeño docente "Fundamentos, modelos e instrumentos"* (Segunda Edición). Colombia. https://books.google.com.ec/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ortega (2015). *Evaluación formativa aplicada por los docentes de Ciencia Tecnología y Ambiente en el distrito de Hunter. Arequipa*, (Tesis para optar el grado de Magister Ciencias de la Educación con mención en Didáctica de la enseñanza de las Ciencias Naturales en Educación Secundaria). Universidad Cayetano Heredia. Lima
- Pardo (2013). *La evaluación en la escuela*. Secretaría de Educación Pública. México.
- Payer (2005). *Teoría del constructivismo social*. Universidad Central de Venezuela.
- Rebolledo y Soubirón (2010). *La creatividad docente como factor generador de nuevos entornos de aprendizaje en la educación media*. Buenos Aires. Recuperado de http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R1653_Rebolledo.pdf
- Rodríguez, M. (2012) *De la investigación a la tesis, esquema de clases*, Recuperado de serie de tesis.wordpress.com.
- Rosales (2017). *El nivel de conocimiento sobre evaluación formativa en la práctica de la labor docente de una Institución Educativa Secundaria de Trujillo, 2017*, (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Lima.

- Ruiz (2009). *La evaluación basada en competencias*. 1-22. Recuperado de http://www.cca.org.mx/profesores/congreso_recursos/descargas/mag_competencias.pdf
- Shepard (2006). *La evaluación en el aula*. Universidad de Colorado.ACE/ Praeger Westport.
- Tamayo (2008). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Morata.
- Torres, J. (2008). *Gestiopolis*. Recuperado el 2013 de diciembre de 04, de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestión-del-desempeno-y-su-comportamiento.htm>
- Valderrama S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Valdivia (2017). *Desempeño docente y su relación con la satisfacción laboral de los profesores de la I.E. Emilio Soyer - 2017*. Lima – Perú, (Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de la educación).Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.
- Vara, A (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: *Siete pasos para una tesis exitosa*. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima.
- Villarreyes (2014). *Desempeño docente y planificación curricular en las instituciones educativas del distrito de Salitral - Sullana, 2014- Perú* (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad César Vallejo. Piura.
- <https://es.slideshare.net/leminpe/marcelino-villareyes>
- Vroom (1964). *Work and Motivation*, John Wiley and Sons,. New York: NY.
- Yuste, R. (2013). *Una evaluación innovadora como factor de mejora de la enseñanza on-line*. (Tesis Doctoral de la Universidad de Extremadura, España). Recuperado de dehesa.unex.es:8080/xmlui/.../440/TDUEX_2013_Yuste_Tosina.pdf

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo Br. Luis Concepción Atoche Alcas, estudiante, egresado, docente, del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 45485408, con el artículo titulado “Evaluación formativa y desempeño docente en una Institución Educativa, Querecotillo, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Piura, octubre de 2019.

Anexo 18: Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Evaluación formativa y desempeño docente en una institución educativa, Querecotilo - 2018" del estudiante Luis Concepción Atoche Alcas constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 30 de noviembre de 2019


.....
Firma

Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 19: Acta de reporte de turnitin

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Atoche_Alcas_Luis_Tesis.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo <small>Trabajo del estudiante</small>	18%
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1%
3	Submitted to Universidad de San Martin de Porres <small>Trabajo del estudiante</small>	1%
4	Submitted to Universidad Marcelino Champagnat <small>Trabajo del estudiante</small>	1%
5	repositorio.une.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1%



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 21: Autorización de versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Atoche Alcas, Luis Concepción

INFORME TITULADO:

“Evaluación formativa y desempeño docente en una institución educativa,
Querecotillo – 2018.”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 29 DE OCTUBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

