

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**El nivel de conocimiento sobre evaluación formativa y su relación  
con el desempeño docente en la Institución Educativa Particular la  
Cantuta, Arequipa-2019**

Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación con  
mención en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

**Autor**

Torres Calcina, Vlademir Lenin

**Asesor**

Villanque Alegre, Boris

**Código Orcid-Asesor**

0000-0002-1449-6989

**Chimbote – Perú**

**2022**

**ÍNDICE DE CONTENIDOS**

ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	ii
ÍNDICE DE TABLAS .....	iii
ÍNDICE DE ANEXOS .....	iv
PALABRA CLAVE .....	v
TÍTULO .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	1
METODOLOGÍA .....	47
RESULTADOS .....	55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	69
AGRADECIMIENTO .....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	72
ANEXOS .....	75

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	55
Dimensión técnico-metodológica	
Tabla 2:	56
Dimensión ético-reflexivo	
Tabla 3:	57
Variable conocimiento sobre la evaluación formativa	
Resultados de desempeño docente	
Tabla 4:	58
Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	
Tabla 5:	59
Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
Tabla 6:	60
Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Tabla 7:	61
Variable desempeño docente	
Tabla 8:	62
Cálculo del coeficiente de correlación entre la variable conocimiento sobre la evaluación formativa y la variable desempeño docente	

## PALABRA CLAVE

<b>Tema</b>	Conocimiento, evaluación formativa, desempeño docente.
<b>Especialidad</b>	Educación.

## KEYWORDS

<b>Theme</b>	Knowledge, formative evaluation, teaching performance.
<b>Specialty</b>	Education..

## LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

<b>Línea de Investigación</b>	Teoría y tecnologías que fundamentan la educación.
<b>Área</b>	Ciencias sociales.
<b>Subárea</b>	Otras ciencias sociales.
<b>Disciplina</b>	Ciencias sociales, interdisciplinaria.

## **TÍTULO**

**El nivel de conocimiento sobre evaluación formativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa-2019.**

## **TITLE**

**The level of knowledge about formative evaluation and its relationship with teaching performance in the La Cantuta Private Educational Institution, Arequipa-2019.**

## **RESUMEN**

Este trabajo tuvo como propósito principal determinar la relación existente entre el nivel del conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La Cantuta, de la ciudad de Arequipa. El tipo de investigación empleado fue descriptivo, mientras que el diseño fue correlacional. Como muestra se tuvo a 29 docentes de la mencionada institución educativa. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, y como instrumento se empleó el cuestionario en escala de Likert. Los resultados indicaron que el valor de la correlación de Spearman fue de 0.840, obteniendo así una fuerte relación entre las variables. Como conclusión, el nivel de conocimiento se relaciona de manera positiva significativa con el desempeño docente.

## **ABSTRACT**

The main purpose of this work was to determine the relationship between the level of knowledge about formative evaluation and teaching performance at the La Cantuta Private Educational Institution, in the city of Arequipa. The type of research used was descriptive, while the design was correlational. As a sample, 29 teachers from the aforementioned educational institution were taken. The survey was used as a data collection technique, and the Likert scale questionnaire was used as an instrument. The results indicated that the Spearman correlation value was 0.840, thus obtaining a strong relationship between the variables. In conclusion, the level of knowledge is positively and significantly related to teaching performance.

## INTRODUCCIÓN

### 1.- Antecedentes y Fundamentación científica

#### *Internacionales*

Rojas (2017) sustentó una tesis de posgrado para la Universidad Pública de El Alto, La Paz – Bolivia, donde su objetivo fue proponer un plan de evaluación permanente del desempeño docente por parte de los estudiantes de la carrera de psicología en la mencionada universidad boliviana. Metodología: el tipo de investigación se basó en el descriptivo teórico, y su diseño fue transaccional. La muestra consistió en 48 colaboradores, entre estudiantes y docentes. Los instrumentos para recolección de datos fueron los cuestionarios y las fichas de observación. Los resultados fueron los siguientes: el 56% de docentes sostuvo que no existe un plan de evaluación formativa ni capacitación, por ende su rendimiento no es óptimo. La conclusión señala que la implementación de un programa de evaluación en los docentes mejorará de manera significativa el desempeño de los mismos.

López (2016) en su trabajo desarrollado para el Instituto Tecnológico de Monterrey, México, trató de encontrar la relación de la calidad educativa vista desde la evaluación formativa y el desempeño docente. El tipo de la investigación fue exploratorio con un enfoque transaccional descriptivo. Se trabajó con 3 docentes del mencionado instituto y se les aplicó cuestionarios y entrevistas para poder recabar la información correspondiente. Los resultados indicaron que un buen nivel de evaluación formativa mejora de manera considerable el desempeño de los docentes.

Sánchez (2016) presentó un trabajo de investigación desarrollado en el colegio “Paulo Freire”, Cantón Guatelco, Provincia de Azual, Ecuador, donde su objetivo principal fue identificar la relación entre la evaluación formativa y el desempeño docente. El tipo fue cuantitativo y su diseño correlacional. La muestra fue de 9 directivos, 16 docentes y 89 alumnos y se les aplicaron cuestionarios en escala de Likert para recoger la información necesaria. Los resultados indicaron que la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel excelente en relación al desempeño docente.



De otro lado, solo el 33% practica la evaluación formativa, el 66% no da a conocer los objetivos de las clases a sus alumnos y el 25% no tiene habilidades básicas. Se concluye que la evaluación formativa tiene relación directa con el desempeño de los docentes.

### *Nacionales*

Condeña (2020) realizó un trabajo en donde tuvo como objetivo determinar la relación entre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°56105 Independencia Americana de Yanaoca, Cusco. El tipo de la investigación fue cuantitativa, mientras que su diseño fue descriptivo correlacional. La población total fue de 338 personas, mientras que la muestra quedó conformada por 24 docentes del nivel primario. La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta, y su instrumento fue el cuestionario. Los resultados indican que el valor de la correlación de Spearman es de 0.820 por lo que existe una alta correlación entre la evaluación formativa y el desempeño docente.

Dolorier (2020) en su estudio presentado tuvo como objetivo determinar de qué manera se relacionan las estrategias de evaluación formativa y el desempeño de los docentes para el aprendizaje en la Educación Básica Regular en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. El estudio fue no experimental transversal, y su diseño correlacional. La muestra de estudio estuvo compuesta por 15 docentes escogidos mediante un proceso probabilístico. Para ambas variables se utilizaron cuestionarios que brindaron la información necesaria. Los resultados indicaron que el 66% de los docentes muestran un satisfactorio desempeño docente. Mientras que el valor de la correlación de Spearman fue de 0.804, por lo que se concluye que las estrategias de evaluación formativa se relacionan de manera significativa con el desempeño de los docentes.

Nolazco (2020) desarrolló un trabajo en las instituciones educativas de la UGEL Local 02, distritos de Los Olivos, Rímac y San Martín de Porres, en donde su objetivo principal fue determinar el nivel de conocimiento que tienen los docentes sobre la evaluación formativa en las instituciones educativas de los mencionados distritos de la ciudad de Lima. Metodología: se utilizó el tipo cuantitativo, y se utilizó el diseño descriptivo correlacional. La muestra fue de 30 docentes de nivel primaria y se aplicaron cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Los resultados indicaron que el 63% de los docentes encuestados tienen un conocimiento medio sobre la evaluación formativa.

Alcalde (2019) en su tesis propuso como objetivo identificar la relación entre el desempeño docente y la evaluación formativa en el nivel de primaria de la I.E. N°80829 “José Olaya” del distrito de La Esperanza. El tipo de investigación fue no experimental transversal, con un diseño correlacional. Participaron 33 docentes de la mencionada institución educativa, y que fueron considerados como la muestra de investigación. Se aplicaron dos instrumentos, uno para cada variable, y que fueron validados por tres expertos. El resultado de la investigación menciona que el valor de la correlación de Pearson es de 0.612, por lo tanto el desempeño docente y la evaluación formativa se relacionan de manera significativa. Se concluye que mientras la institución educativa promueva capacitaciones o evaluaciones, mejorará de gran manera el desempeño de los docentes.

Calderón (2019) tuvo como objetivo identificar la relación entre la evaluación formativa y el desempeño docente en una institución educativa privada de la ciudad de Lima. Como tipo de investigación se utilizó el cuantitativo básico, y como diseño se empleó el descriptivo correlacional. Se empleó una muestra de 100 docentes a quienes se les aplicó encuestas. El resultado de la correlación fue de 0.656 por lo que ambas variables se relacionan de manera significativa. En conclusión, mientras mejor sea la evaluación formativa, mejor será el desempeño docente en la institución educativa.

## **Evaluación**

Chiavenato (2007), formula que “en el comportamiento de la persona es importante centrar el interés en el determinado puesto de trabajo que ocupa” (p. 243). Lo que quiere decir que cada personal es diferente y se debe poner interés y la evaluación conforme su desempeño, es decir es en forma individual la magnitud de esfuerzo que hace cada uno con sus capacidades y habilidades. Así mismo Chiavenato, cita también en otro párrafo, “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro” (p. 243). Es decir que la evaluación es considerada como parte de la estimulación y las cualidades de los miembros, cuyas evaluaciones se dan en el desempeño, en mérito y de eficiencia en sus respectivas funciones. En el caso de la evaluación del desempeño a los miembros de una organización se hace con un plan muy dinámico a fin de evaluar todas las actividades educacionales, siendo esta una técnica en la función administrativa se permite detectar y analizar los problemas en el proceso educativo por los supervisores según el puesto que ocupa y del tipo de problema que se presenta que servirá posteriormente para definir políticas y retroalimentar a área de recursos humanos.

### **Responsabilidades en la evaluación.**

La responsabilidad se delega a las autoridades competentes e idóneas y con ayuda de las herramientas globales y con el área de recursos humanos de la organización se procederá a la evaluación, lo que comúnmente corresponde al gerente y al equipo de trabajo, por lo que la política de la institución será lo último decida en la evaluación del desempeño.

En el caso del Gerente, la responsabilidad recae en él, ya que como miembro de la alta dirección está en la obligación de evaluar a sus subordinados, cuya función es evaluar el desempeño del personal, con el apoyo del área de recursos humanos, la cual están ya definidos por política los medios y los criterios de la evaluación. En el caso

del gerente que no esté capacitado dejara al área de recursos humanos para controlar el proceso de evaluación y darle seguimiento, sin perder la línea de autoridad.

En el caso de la propia Persona, cada miembro es responsable de su desempeño y también con capacidad de valoración está en la obligación de autoevaluarse, el cumplimiento de sus funciones, su producción y su eficiencia; cuya evaluación tienen indicadores que el gerente tiene conocimiento y que fácilmente puede seguir la autoevaluación.

Ahora en el caso del Individuo y el Gerente, se hace como en la antigua escuela, se evalúa por objetivos (APO), su implementación causa muchas tensiones dado la arbitrariedad, la autocracia, y angustia que provoca en los involucrados. Con esta nueva APO, la evaluación del desempeño se orienta por los siguientes caminos:

Objetivos mediante consenso: es la participación en forma consensuada por el evaluador y el gerente, cuya negociación entre ambos se establece los objetivos, si ello se concreta la empresa obtiene beneficio en ambas partes.

Compromiso individual para lograr objetivos propuestos en conjunto: es cuando se presenta el acuerdo dado en una forma de contrato para lograr los objetivos que se han planteado. Para ello, el personal evaluado deberá acceder plenamente a los objetivos planteados en la empresa y de esta manera deberá aceptar el compromiso pactado con el gerente.

### **Objetivo de la evaluación.**

Para, Chiavenato (2007), en su investigación nos plantea que la evaluación del desempeño se presenta por múltiples argumentos positivos a favor del trabajador, como también, algunos están en contra de la evaluación. No se tiene estudios con respecto a sus efectos, creyendo que la responsabilidad del área de los recursos humanos es completa y que la selección es un planteamiento rígido, mecanizado y que algunos opinan que es distorsionado y limitado a la evaluación de los desempeños de

los evaluados. Se debe dar a conocer porque la evaluación, modificación del desempeño, siendo necesario la retroalimentación y reducir las disconformidades.

Objetivos intermedios de la evaluación:

- Capacidad para el puesto.
- Capacitación de sus funciones.
- Promover otros puestos.
- Motivación salarial por desempeño.
- Progreso en las relaciones humanas.
- Avance personal del empleado.
- Indagación en investigación de recursos humanos.
- Apreciación del potencial de los empleados.
- Motivación a mayor productividad.
- Conocer los indicadores del desempeño de la organización.
- Retroalimentación (*feedback*) al evaluado.
- Otras decisiones.

Objetivos de la evaluación del desempeño:

- Primero; Medición del potencial humano.
- Segundo; Dar su lugar al área de recursos humanos, en función a la buena organización.
- Tercero; Oportunidades de crecimiento y participación de todos los miembros en base a los objetivos de la organización y de los subordinados.

### **Beneficios de la evaluación**

Según, Chiavenato (2007), manifiesta que si una evaluación de desempeño ha sido planteada de manera correcta, coordinada y bien estructurado, traerá beneficios a corto, mediano y largo plazo; estos beneficios son:

**Para el gerente:**

- En principio la medición en la medición se debe eliminar la subjetividad y segundo evaluar el desempeño y el comportamiento de los docentes o trabajadores, con un sistema moderno.
- Para la mejora constante proporcionar medidas claras y específicas a los estándares de evaluación.
- Interactuar con los docentes o servidores con el propósito de hacerles entender el objetivo de la evaluación, que finalmente permitirá conocer su desempeño.

**Para el subordinado:**

- En base a las normas de la institución se somete a ser evaluado su comportamiento y desempeño.
- El empleado o docente conoce que sus superiores conocen su desempeño por lo que solo que finalmente entender sus puntos fuertes y débiles.
- En base a la evaluación, pero más al conocimiento del docente o empleado puede asistir a capacitaciones y así mejorar en su puesto de trabajo.

**Para la organización:**

- En base a las evaluaciones la institución define su puesto de trabajo y la contribución que pueda hacer en el corto, mediano y largo plazo.
- En base a los resultados, se define los puestos de trabajo con los que han salido con una buena opinión, por lo que a muchos se le promociona desarrollar otras funciones.
- Al hacer los cambios, promoción o transferencia, recursos humanos se dinamiza y abre nuevas oportunidades a los empleados y diversos estímulos.

**Métodos tradicionales de la evaluación del desempeño**

Según, los estudios de Chiavenato, (2007), la dificultad se observa cuando se evalúa a las personas en grandes grupos en cuanto a su desempeño en las instituciones. Por ello, se realiza cambios para mejorar y emplear métodos más adecuado y populares para evaluar dichos desempeños. Estos métodos de evaluación son propios para

evaluar el desempeño de sus colaboradores, docentes y empleados, se diseñó de acuerdo a sus necesidades y condiciones de trabajo.

Las herramientas para la evaluación del desempeño tienen parámetros medibles para a la información que se registra y procesa en la evaluación del desempeño, cuya comunicación es permanente en la organización, estos métodos son:

- Una forma de evaluación en mediante escala gráficas.
- Otra que es bastante tradicional es la elección forzosa.
- Una evaluación tradicionalista es mediante la investigación del capo.
- Este método de incidentes críticos es mucho más preciso dado sus características.
- Una de las formas más prácticas es utilizar las comparaciones de pares.
- También otro método tradicionalista en utilizando las frases descriptivas.

**Evaluación del desempeño, método mediante investigación de campo.** Este método utiliza las entrevistas, por ello es necesario especialistas en el campo de la evaluación, analiza situación de desempeño, situaciones directas con los subordinados, registrándose los orígenes y, sus funciones de su desempeño, este método utiliza un diagnóstico previo al movimiento de puestos, ya sea en el proceso y en casos más resaltantes en puestos superiores de la organización.

La información de estas evaluaciones de las diferentes formas es para planear y desarrollar el área de recursos Humanos, pero también para la institución, dado que se tiene que retroalimentar a fin de que los puestos de trabajos queden con elementos o subordinados que responden y que mantengan el mismo o mayor ritmo de avance de las instituciones.

#### **Características del método de evaluación.**

Es un método indirecto de evaluación porque lo hace una grupo de personas que desconocen en forma directa la el desempeño de los subordinados y que ellos se encargan de dicha evaluación. No tiene ningún vínculo con los evaluados, resaltando

que su función es como el de un asesor del supervisor, por los especialistas evalúan el desempeño mediante entrevista, según un orden y estas son:

**Al Inicio haya una evaluación con 3 opciones**

- Primero con opinión más que satisfactorio (+).
- Segundo con opinión satisfactorio ( ).
- Tercero con opinión menos que satisfactorio (-).

**Planeación:** Como resultado del desempeño, se planea, involucrando lo siguiente:

- Cuando es necesario se hace asesoría al trabajador.
- Se readapta en casos de cambio de puesto.
- Se capacita al trabajador.
- En los casos críticos se despide.
- En casos que tenga buena evaluación de promociona.
- Cuando es indispensable no se cambia de puesto.

**Seguimiento:** Es importante que el desempeño de cada empleado sea permanente.

Es por ello, que debemos tener en cuenta algunas ventajas que tiene una evaluación de desempeño a través de una investigación de campo.

**Ventajas:**

- Este método permite visualizar las capacidades, y habilidades, en base al análisis de estructura de puestos y a la formación profesional, es de responsabilidad en base a estas dos concepciones llegar a evaluar por el supervisor.
- Según este método el trabajo del especialista es asesorar al supervisor, entablando una relación estrecha a fin de conocer a los subordinados.



- También este método tiene la ventaja de una evaluación imparcial sobre las actividades del trabajador por lo se puede detectar las actitudes de su comportamiento, así como las causas que dificulta su trabajo.
- Puede cambiar y mejorar las deficiencias y mejorar el desempeño del trabajador.
- Se planea permanentemente capacitar mediante un plan y según el desempeño de los trabajadores con la intención hagan carrera.
- Resalta la responsabilidad en el proceso y en sus funciones del trabajador.

### **Recompensa organizacional**

Existe en las instituciones y organizaciones programas de recompensa y estas son algunas:

- Selección de trabajadores altas capacidades.
- Acondicionar al trabajo permanente.
- El rendimiento general las recompensas.

Las políticas empresariales y de las organizaciones tienen programas de incentivos y recompensas para que el trabajador se eficiente, siendo muy útil para los gerentes y organizaciones, integrando la motivación para mejorar el rendimiento, esto con el fin de que el desempeño sea mayor, el gerente evalúa a los subordinados en forma presencial y sin ninguna ventaja.

Gibson, I. y Donnelly (2005), dice que “Se ha investigado mucho acerca de qué es lo que determina que el individuo se sienta satisfecho con las recompensas” (p.204). La literatura más amplia detalla de 5 conclusiones que presentamos en forma resumida:

Una de las conductas es la satisfacción cuando se recibe una recompensa; se siente bien si reciben menos de lo que ellos dicen se sienten insatisfecho, por ello los sentimientos de los individuos se comparan con otras personas sus capacidades en el desempeño laboral.

Por lo tanto, predomina la satisfacción de los empleados está bajo la motivación intrínseca y extrínseca, siendo esta mayor en las empresas, pero también dependiendo del nivel de educación, hay situaciones que se presentan por la edad y nivel de estudio. Las recompensas en muchas ocasiones traen o permiten a otros tipos de recompensas, es decir mayor comodidad, confort y otros como parte de su trabajo, es decir que las recompensas y la satisfacción es cambiante en los años de servicio y otro considerados como su formación o especialización.

El autor analiza este sistema de recompensas y los clasifica como categorías: la extrínsecas, como el sueldo, asenso etc. y la Intrínseca como parte de su formación, como la responsabilidad, el trabajador está sujeto consideran su esfuerzo que debe traerles recompensa.

### **Teoría socio cultural en la evaluación formativa**

La teoría socio cultural propuesta por Vygotsky, establece que el individuo interactúa con el ambiente en el cual se desarrolla y es una parte inseparable de éste, por lo que, para comprender el desarrollo cognoscitivo del estudiante debemos conocer los procesos sociales, históricos y culturales en las que se forma el hombre, es decir, el contexto es fuente de desarrollo del individuo que encierra 20 tradiciones culturales, costumbres, vivencias, creencias, valores, capacidades, etc., donde interactúa el niño, centrándose en el pensamiento, el lenguaje y la memoria (Payer, 2005).

### **Modelo constructivista en la evaluación formativa**

Para Solé y Coll (1995; citados por Santiváñez, 2004) el constructivismo es una corriente que integra diversos aportes en torno a principios articulados que servirán para conjeturar, diagnosticar, valorar, emitir juicios y tomar decisiones adecuadas en la manera y forma de impartir enseñanza. En ese entender, Ahumada (1998) indica que trabajar desde una concepción constructivista y lograr aprendizajes significativos se tiene que considerar los siguientes principios: motivación constante del estudiante,

para despertar el interés y deseo por aprender partiendo de lo que ya conocía, teniendo en cuenta que los conocimientos nuevos se da a través de experiencias, ejemplos y 24 situaciones vivenciales, haciendo posible que el estudiante se identifique con el tema o hecho tratado para darle sentido y comprensión al aprendizaje.

Por lo que, el papel del docente debe ir en la línea de la moderación, orientación, facilitación y mediación hacia un aprendizaje ascendente y progresivo, como lo corrobora Almeida (2010) cuando establece que, el constructivismo supone un clima cálido, sincero, positivo, divertido, cargado de energía saludable donde el estudiante se desenvuelva con asertividad, y pueda vincular la práctica con la teoría, interactuando en diversas situaciones concretas (culturales) y significativas en el campo conceptual, procedimental y actitudinal, incorporándolas a las estructuras mentales y modificándolas cada vez con nuevas experiencias.

### **Evaluación formativa**

La evaluación formativa es un término educativo por primera introducido por Scriven en el año 1967, para referirse a ella como parte necesaria de evaluación del proceso y no sólo de resultados, puesto que ésta es capaz de proporcionar información constante, oportuna e indispensable en la planificación y producción de algún objeto para ser perfeccionado durante la elaboración o actividad, y posteriormente juzgar la eficacia (Rosales, 2014)

En consecuencia, la evaluación formativa aplicada en el ámbito educativo viene hacer una herramienta o instrumento muy eficaz para emprender el proceso de enseñanza-aprendizaje, al respecto Grau y Gómez (2010; citados por Grau, Álvarez y Tortosa, 2011) confirman que este tipo de evaluación es un recurso fundamental del acto didáctico, en cuanto a la formación académica se refiere, además ésta es objeto de aprendizaje y se concibe como una ruta necesaria que ayude, fortalezca, propicie saberes, estimule, regule y oriente el proceso de aprendizaje centrado en la comprensión.

### **Principios de la evaluación formativa**

Formar a la persona, mediante una interacción continua es tener presente principios que coadyuven al logro propuesto, como los que admiten López e Hinojosa (2001) cuando confirman que:

- a) Las estrategias de mediación deben determinar los puntos de la planificación educativa respecto a las habilidades, objetivos o actitudes que no han sido logradas y deben adecuarse a los avances progresivos de los estudiantes.
- b) Debe promover acciones que realimenten oportunamente a los estudiantes en el desempeño sugiriendo actividades nuevas que concreten mejor el aprendizaje.
- c) Debe ser un instrumento que visore probables desempeños o resultados en habilidades, metas y evaluaciones como producto de una aproximación gradual al estudiante.
- d) Identifica las dificultades, carencias de materiales, procedimientos, estrategias, métodos, técnicas, instrumentos, etc., para que el docente pueda suplirlas por otras nuevas y mejore el aprendizaje concreto

### **Técnicas e instrumentos de la evaluación formativa**

Las técnicas de evaluación son los procedimientos que el docente maneja para obtener datos informativos referidos al aprendizaje de los estudiantes; cada técnica de evaluación va acompañada del instrumento apropiado; definidos como recursos que se usan para recoger y registrar información pertinente del proceso de aprendizaje en los estudiantes y de la propia práctica docente (Chuayffet et al., 2013).

De manera que, los instrumentos de evaluación deben reunir ciertas

características importantes y necesarias para garantizar que la aplicación responde a los objetivos o criterios propuestos con anticipación, en ese entender Gómez (2013) declara que, el instrumento debe tener validez, esto es, tiene que realmente medir lo que se desea medir con certeza y eficacia; y confiabilidad porque donde se aplique el instrumento, se obtiene los mismos datos, siendo factible de interpretar fácilmente los resultados.

### **Desempeño Docente.**

#### **Conceptos del Desempeño Docente.**

De acuerdo a Bruner (1987), el docente es el intermediario entre el conocimiento y su aprendizaje, donde el diseño de estrategias acorde al conocimiento que deba impartir esclave en la consecución de un buen rendimiento por parte de sus alumnos.

Según Valdés (2000), quien afirma que este análisis de desempeño es una acción enfocada en el compromiso y en la etapa educativa del docente, que permite medir su capacidad de análisis, desenvolvimiento, concepción, proyección y demás características que permitan una mejora continua a favor de la educación.

De acuerdo a Ausubel (1983), el docente es quién guía las situaciones de aprendizaje conjunto en las que genera un desarrollo en el proceso de ideas y cuestionamiento en los alumnos que sienten la necesidad de buscar nuevas explicaciones lo que genera un sendero de interacción del medio natural y social que permite la unión académica entre los implicados. Por lo que, un proceso de planificación, programación, coordinación y evaluación en la gestión municipal permitiría un buen desempeño del docente.

Cahuana (2006) nos dice que el desempeño docente es el desarrollo de todas las acciones determinadas en el camino para concretar el proceso de enseñanza-

aprendizaje, además de otras responsabilidades asignadas por una Institución Educativa.

De acuerdo a Fernández (2002) el desempeño docente debe ser entendido como la serie de acciones que el docente realiza en su trabajo diario, desde la planificación de clases, tutoría, asesoría a cada estudiante, la clase en sí misma, la revisión de exámenes, las pautas de mejora, la coordinación entre colegas, administrativos y autoridades de su institución.

Siguiendo a Martínez (2017) se puede entender como un concepto que se puede construir acorde con múltiples factores que lo determinan. Donde se entiende por “desempeño” aquellas acciones o prácticas inherentes a la naturaleza de la docencia como profesión. Dicho concepto toma más sentido con los componentes que se le pueden atribuir o con los criterios a juzgar.

Para Seijas (2002) el desempeño docente involucra el análisis de caja negra donde en el interior se encuentran los estudiantes sobre quienes se aplican recursos académicos, económicos y demás, a fin de conseguir un flujo salida o un resultado que deba ser eficiente acorde a lo involucrado.

### **Teorías del Desempeño Docente.**

Teoría de mecanismos de intervención: De acuerdo a Ausubel (1983) se consideran los mecanismos que participan en las intervenciones en el proceso de educación bajo el cual se desarrollan las etapas de adquisición, control, manejo y retención de los conceptos y significados manejados del mundo académico. Añade que la enseñanza como proceso ha logrado que las personas que estudian orienten sus conocimientos a su avance y obtengan buenos resultados de evaluación lo que sería un proxy del desempeño docente en dichas materias y/o contenidos.

La consideración del ambiente, recursos, limitaciones, condiciones y elementos participantes en el proceso son parte de inputs que propician el contexto

positivo para la obtención de buenas calificaciones y valores de respeto entre los participantes.

Además, señala la importancia de la preparación previa a cada clase y la relación de algunas condiciones básicas para que resulte favorable el desempeño, las cuales son significatividad lógica, psicológica y motivación.

- Teoría de la importancia del trabajo pedagógico: También postulada por Ausubel (1983) incorpora el desarrollo del docente al motivar el contenido de sus materias de educación y la técnica, modalidad y/o demás herramientas que permitan mejorar el nivel concebido de las disciplinas académicas que los estudiantes trabajan.

Menciona que se deben considerar las características físicas, sociales, cognitivas y demás relevantes de los estudiantes en sus contextos de forma holística desde la distancia de su residencia, el tiempo de movilidad hacia el centro educativo o cualquier factor relevante que implique un carácter motivacional del docente que promueva la necesidad de continuar participando en su proceso educativo.

- Teoría de la comunicación competitiva: Vygotsky (1978) señala que la competencia comunicativa es una interacción del proceso de la sociedad y su cultura mezclando elementos básicos de conexiones interpersonales donde el lenguaje es la pieza clave de unión de formas de vida y que representa la habilidad individual de comunicación elemental condicionada a los cambios físicos y psicológicos de individuo lo cual va a permitir formar parte de su quehacer y conducta.
- Teoría X-Y: McGregor (1960) postula que las instituciones dependen en gran medida por su personal y el comportamiento que ellos representan, por lo que su relación espera resultados que mezclen elementos claves de su interacción.

Por un lado, explica algunas conductas típicas, como las de un factor “X” que denota la presión que es ejercida a los miembros de organizaciones cuando solo son impulsados por obligaciones, y la de un factor “Y” que impulsa la creatividad y motiva a los implicados de la institución a mover sus objetivos en coordinación con los de la matriz.

Por lo que, considera una combinación de ambos factores XY como clave del proceso educativo al impulsar el compromiso de cada estudiante y docente en relación a los resultados propuestos por cada nivel y área educativa.

### **Funciones del docente**

Si bien es cierto la principal función del docente se encuentra dentro del aula de clase, este tiene otras responsabilidades en la institución, de acuerdo a Chacha (2009), las ocupaciones del docente son las siguientes:

- Primero está la función curricular, la cual está referida a la planificación curricular que tienen que desarrollar los docentes, esto con la finalidad de prever las actividades que serán ejecutadas en el desarrollo de las clases con sus estudiantes; cabe señalar que esta planificación curricular se encuentra basada en los lineamientos del proyecto educativo institucional.
- Se tiene también la función didáctica, misma que tiene que ver con la ejecución del currículum dentro del aula de clases, es decir, se tiene que poner en práctica la variedad de acciones, como por ejemplo la utilización de recursos, ejecución de estímulos motivadores y promover metas cognitivas, de esta forma se contribuye a un buen proceso de aprendizaje.
- Otra función es la evaluadora, la cual se encuentra referida a evaluar y evidenciar los logros que se han de alcanzar, esta se mide de acuerdo a los aprendizajes.
- La función tutora, es importante ya que acompaña al estudiante en el área emocional, la docente orienta en la toma de decisiones y sobre las necesidades que



estos tengan, además, ser un agente que tenga contacto directo con a la familia del estudiante, a fin de observar y monitorear la convivencia.

- Por último, una función que debe tener no solo el docente, sino todos los profesionales, mismos que tienen la función de formación y capacitación constante, esto para mejorar su desempeño, y en el caso del docente, mejorar el proceso de aprendizaje.

### **Dimensiones del Desempeño Docente.**

En relación a lo publicado por el MINEDU (2012) existen características propias del desarrollo del docente que propician estudiar las dimensiones bajo las que se dan:

- o Dimensión cultural: Menciona que los docentes están en la misión de ver, interactuar, analizar, corroborar, señalar y mencionar la necesidad de conocimientos en los distintos niveles y áreas que se desenvuelven a su alrededor para adaptarse a los retos de distinta índole (sociales, culturales, económicos, políticos, etcétera) que se le

presenten a fin de mejorar sus condiciones y proveer el servicio educativa con calidad a los estudiantes que también informar de lo acontecido a diario a su alrededor.

- o Dimensión pedagógica: La dimensión pedagógica establece pautas de la conciencia de los docentes en su desenvolvimiento de la práctica diaria de la docencia, bajo el

cual sus comportamientos muestran sus patrones de conducta interactivas junto a estrategias que permiten enfrentar sus capacidades en el trayecto de la teoría al conocimiento impartido y su asimilación. Muestra que la docencia es el proceso de enseñanza de un guía o mentor a los interesados vía palabras, textos, ideas, diálogos, experiencias, comentarios, interacciones, hábitos o

demás que permitan crear lazos para el entendimiento a fin de establecer los canales de comunicación necesarios para educar y promover el crecimiento de cada individuo.

- Dimensión política: También se deben considerar aspectos macro prudenciales, tal como el deber cívico que relaciona a cada individuo con su compromiso a su ciudadanía bajo el cual los valores forman parte del día a día en las relaciones interpersonales, lo cual se muestra en un aula a través de la participación de cada alumno por igual promoviendo una sociedad equitativa donde cada opinión pueda ser representativa. También, se promociona que cada estudiante debe ser reconocido como un miembro de la población que gracias al servicio educativo y su compromiso por su aprendizaje trascienda en beneficio personal y de la nación.

## **2.- Justificación**

En la justificación la presente investigación se presenta ya que existe la necesidad de conocer el nivel de conocimiento de la evaluación formativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La Cantuta, Arequipa, para mejorar el afianzamiento de sus comportamientos y, si es necesario, quede modificada de acuerdo a las vivencias, estrategias aplicadas en la escuela y su vida diaria. Del mismo modo el presente estudio incentivará a los miembros de la comunidad educativa: docentes, padres de familia y comunidad en general a desarrollar talleres sobre la evaluación formativa, autoevaluación y desempeño laboral.

A nivel práctico, nos permitirá tener una visión más detallada de la manera correcta para intervenir dicha problemática bajo un adecuado enfoque que se adecue más a nuestra población y permita la implementación de programas alternos para disminuir la influencia de la variable de estudio en la población interviniente.

El beneficio social de este estudio radica en que con el desarrollo de este trabajo los docentes podrán mejorar su desempeño, no solamente dentro del aula sino también fuera, ya que les permitirá tener un mejor comportamiento dentro de la sociedad.

A nivel pedagógico, los docentes son los ejes directos de la investigación y de las cuales se obtendrá la información de los niveles evaluación formativa, sobre los cuales se propondrá obtener cambios y mejoras del proceso educativo. Asimismo los beneficiarios indirectos serán los padres de familia y demás compañeros de la institución.

Como aporte científico este trabajo será el punto de inicio para interiorizar en otras investigaciones con respecto al desarrollo del estudiante, además, la presente investigación aportará con nuevos resultados para que sirva como antecedente de estudio a futuras investigaciones, brindando resultados reales y confiables.

### **3.- Problema**

La docencia, sigue siendo una de las labores inherentes a la educación, exige ciertas acciones como por ejemplo el de dar seguimiento no solo del aprendizaje que logran los alumnos, sino también de la efectividad de los procesos de enseñanza que ponen en práctica. Se torna tan importante la necesidad de detectar dificultades particulares que puedan repercutir en el proceso de enseñanza.

Lo mencionado, está en estrecha relación con la calidad de desempeño que los docentes deben poseer; un desempeño que no sólo garantice el aprendizaje significativo de capacidades y actitudes de los estudiantes, sino también, que permita mostrarse como un profesional competente, de ejemplo hacia sus estudiantes, y reconocido ante la sociedad.

En ese contexto, la presente investigación busca amenguar los problemas de desempeño docente existente no sólo en la Institución Educativa Privada La Cantuta

de la ciudad de Arequipa, sino también de algunas otras instituciones educativas, a partir de la toma de conciencia de la existencia de una estrecha relación con evaluación.

Ante lo expuesto, se formula la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre el nivel del conocimiento de la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada La Cantuta, Arequipa?

#### **4.- Conceptuación y Operacionalización de las variables**

##### **4.1 Definición conceptual**

*Evaluación formativa*, La evaluación formativa es un término educativo por primera vez introducido por Scriven en el año 1967, para referirse a ella como parte necesaria de evaluación del proceso y no sólo de resultados, puesto que ésta es capaz de proporcionar información constante, oportuna e indispensable en la planificación y producción de algún objeto para ser perfeccionado durante la elaboración o actividad, y posteriormente juzgar la eficacia (Rosales, 2014)

*Desempeño docente*, Según Valdés (2000), quien afirma que este análisis de desempeño es una acción enfocada en el compromiso y en la etapa educativa del docente, que permite medir su capacidad de análisis, desenvolvimiento, concepción, proyección y demás características que permitan una mejora continua a favor de la educación.

#### 4.2 Matriz de operacionalización de las variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
<b>Variable 1:</b> El nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa	Técnico - metodológica           Etico - reflexiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce el currículo nacional.</li> <li>- Define sus competencias</li> <li>-Reconoce perfiles del estudiante</li> <li>- Conce la evaluación formativa</li> <li>-Desarrolla evaluaciones</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconoce la importancia que tiene la evaluación</li> <li>- Asume la evaluación</li> <li>- Utiliza instrumentos de evaluación formativa.</li> </ul>	Ordinal
<b>Variable 2:</b> Desempeño docente	Aprendizaje de los estudiantes           Enseñanza de los estudiantes           Desarrollo e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce las habilidades y debilidades de los estudiantes.</li> <li>- Organiza el proceso de enseñanza.</li> <li>- Hace uso de herramientas pedagógicas.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiene conocimientos de contenidos pedagógicos</li> <li>- Desarrolla estrategias</li> <li>- Brinda un clima de confianza y equidad.</li> <li>- Evaluacion continua</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Comprometido con la educación de sus estudiantes.</li> <li>-Asume con responsabilidad los deberes que le corresponden</li> </ul>	Ordinal

## **5.- Hipótesis**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa-2019.

## **6.- Objetivos**

### **6.1 Objetivos general**

Establecer la relación que existe entre el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa-2019.

### **6.2 Objetivos específicos**

- a) Conocer la relación que existe entre la dimensión técnico-metodológica y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa-2019.
- b) Identificar la relación que existe entre la dimensión ético-reflexiva y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa.

## METODOLOGÍA

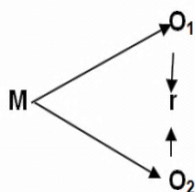
### 1.- Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con Tamayo (1994-P.54), una indagación descriptiva registra: la descripción, el análisis e interpretación de la naturaleza, procesos de fenómenos, de personas, grupo o cosas, que están en el presente. Esta indagación registra hechos reales en el presente y su característica fundamental es presentar una interpretación correcta de las características del caso en estudio.

Teniendo en cuenta la definición de Tamayo, el trabajo es considerado como clase “Descriptiva no experimental Correlacional”, donde las variables X i Y están en relación:  $XrY$ .

El diseño de la investigación es descriptivo correlacional. Según (Hernández Sampieri.- 2014). los diseños transaccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción.

Cuyo esquema es el siguiente:



#### **Dónde:**

**M:** Representa la muestra de estudio

**O<sub>1</sub>:** Observación de la variable 1:

**O<sub>2</sub>:** Observación de la variable 2:

**r:** Correlación entre ambas variables.

## **2.- Población y muestra**

### **A). Población**

Según (Risque y Col (2002) la población es un conjunto universo y está formado por elementos finitos o infinitos, de un estudio de cosas, sujetos, comunidad, institución, etc., que tienen propiedades comunes, sobre la cual se generaliza ciertas afirmaciones, resultados, etc.

La misma estuvo conformada por todos los docentes de la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa.

### **B). Muestra**

De acuerdo con Vara (2012) la muestra de estudio es un sub conjunto finito del universo o población, seleccionado por un Método racional. En el caso que se tengan varias poblaciones, por ende, se tendrá diferentes muestras.

En nuestro caso fue no probabilístico con una muestra de 29 docentes de la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa.

## **3.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**3.1 Técnicas.-** En la indagación se aplicó la técnica de la “Encuesta”, para recoger la información cualitativa y cuantitativa que se ha solicitado al entrevistado. Esta información se sistematiza según las metas, variables y dimensiones de la investigación, Barraza (2007).

Una técnica es un aglomerado de procesos que nos permite recoger, recopilar, información de acuerdo al tipo de investigación, Según (Hurtado.-2006, p. 153),



De acuerdo a las definiciones de los autores mencionados, nuestra técnica es la “Encuesta“, que expresa todo el procedimiento y estrategias utilizadas para recoger los datos y la información necesaria que la investigación requiera.

### **3.2.-Instrumentos de recolección de datos.**

En la investigación n se ha utilizado mecanismos y estrategias, para captar los datos y conservarlos. Según (Castro Márquez, .2 005), en la cual se señala que las técnica es la estrategia que se aplica para obtener los datos y los instrumentos son los recursos mediante los cuales se registra los datos y se registra la información que se requiere. Para este caso se utilizaron los cuestionarios en la escala de Likert.

### **4.- Análisis y procesamiento de la información**

Se determinó el procesamiento y análisis de datos del test antes y después de aplicar la propuesta; se empleó las herramientas que nos proporcionan la estadística descriptiva que a continuación se señalan:

- Tablas de frecuencias y porcentajes
- Medidas estadísticas de tendencia central: media aritmética, varianza, desviación estándar y coeficiente de variación.
- Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el programa SPSS versión 21.

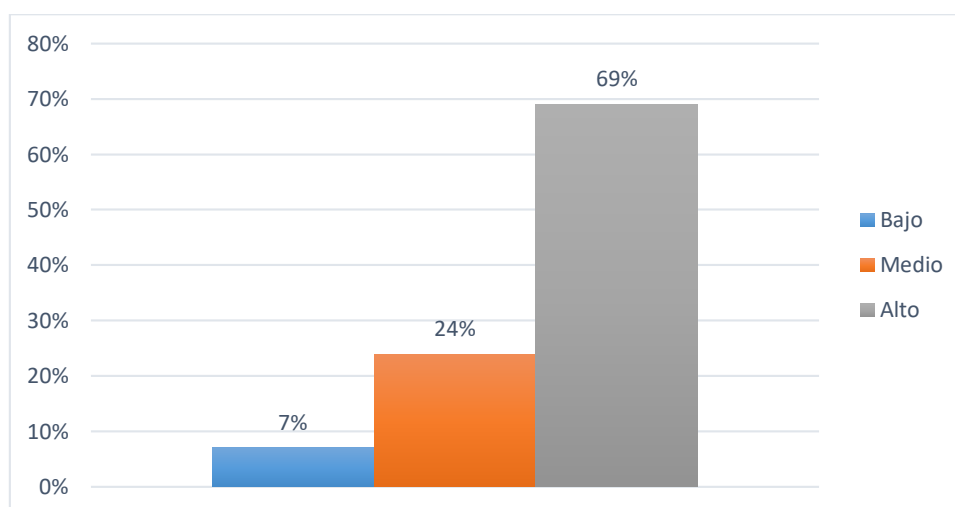
## RESULTADOS

**Tabla 1**

*Dimensión técnico-metodológico*

Niveles	Rangos	f	%
Bajo	7 a 10	2	2
Medio	11 a 14	25	22
Alto	15 a 21	85	76
Total		112	100

*Fuente: Elaboración propia*



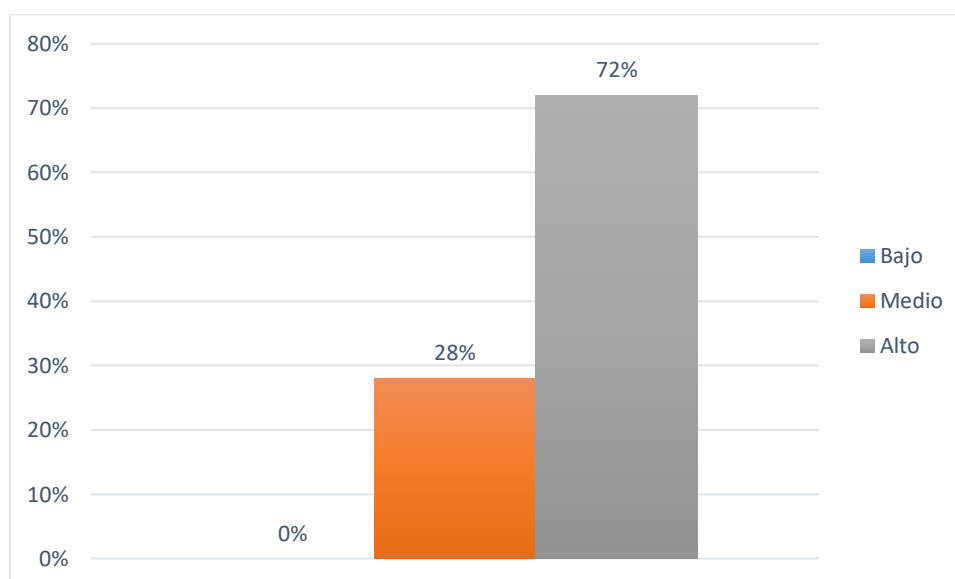
*Figura 1. Dimensión técnico-metodológico*

En la tabla y figura 1, Dimensión técnico-metodológico de la variable conocimiento sobre la evaluación formativa, se observa que, del total de docentes en la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa el 69% se encuentra en un nivel alto, el 24% en un nivel medio y el 7% restante en un nivel bajo en la dimensión técnico-metodológico.

**Tabla 2***Dimensión ético-reflexivo*

Niveles	Rangos	f	%
Bajo	1 a 5	0	0
Medio	6 a 9	8	28
Alto	10 a 15	21	72
Total		29	100

*Fuente: Elaboración propia*

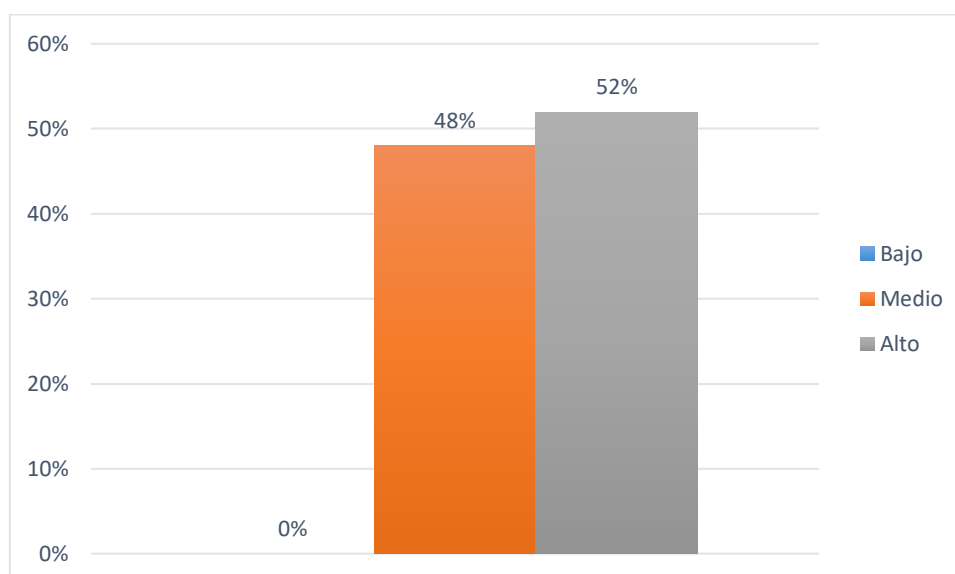


*Figura 2. Dimensión ético-reflexivo*

En la tabla y figura 2, Dimensión ético-reflexivo de la variable conocimiento sobre la evaluación formativa, se observa que, del total de docentes en la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa el 72% se encuentra en un nivel alto y el 28% restante en un nivel medio en la dimensión ético-reflexivo.

**Tabla 3***Variable conocimiento sobre la evaluación formativa*

Niveles	Rangos	f	%
Bajo	12 a 17	0	0
Medio	18 a 29	14	48
Alto	30 a 36	15	52
Total		29	100

*Fuente: Elaboración propia**Figura 3. Variable conocimiento sobre la evaluación formativa*

En la tabla y figura 3, Variable conocimiento sobre la evaluación formativa, se puede observar que el 52% de los docentes encuestados se encuentra en un nivel alto y el 48% restante en un nivel medio en el conocimiento sobre la evaluación formativa.

**Tabla 4***Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

Niveles	Rangos	f	%
Deficiente	0 a 39	2	7
Regular	40 a 45	6	21
Bueno	46 a 51	20	69
Muy bueno	52 a 57	1	3
Excelente	58 a 60	0	0
Total		29	100

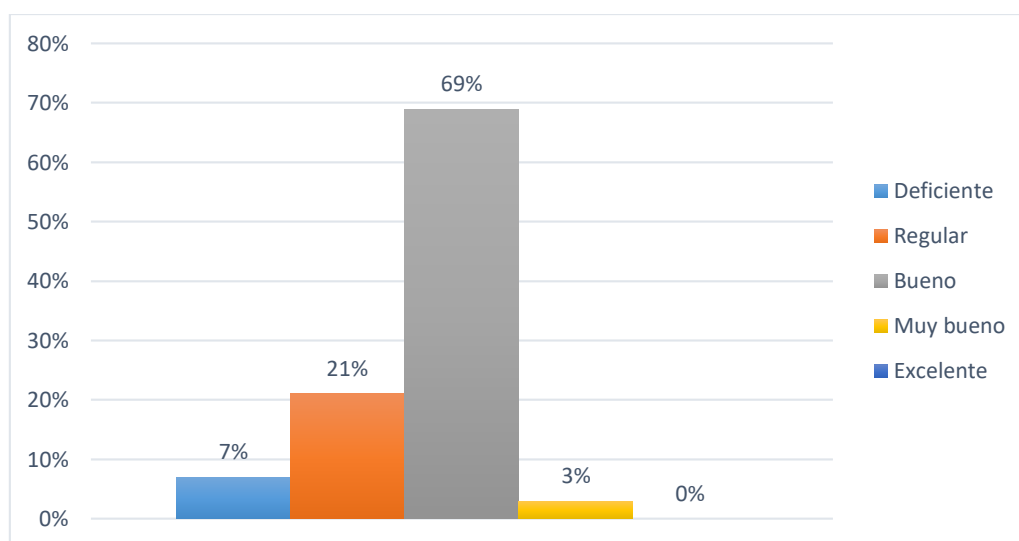
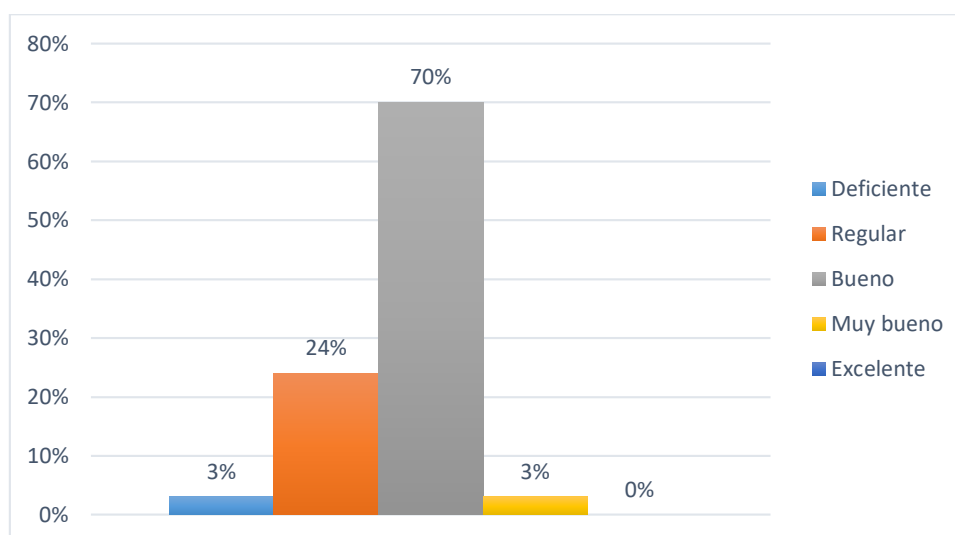
*Fuente: Elaboración propia.*

Figura 4. Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

En la tabla y figura 4, se puede observar que el 69% de los docentes encuestados se encuentra en un nivel bueno, en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 21% en un nivel regular, el 7% en un nivel deficiente y el 3% restante en un nivel muy bueno.

**Tabla 5***Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

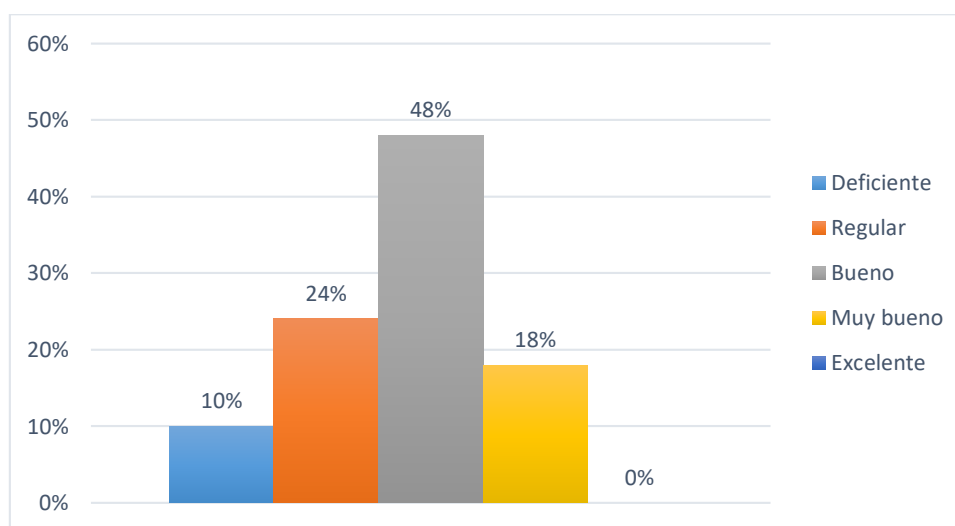
Niveles	Rangos	f	%
Deficiente	0 a 71	1	3
Regular	72 a 82	7	24
Bueno	83 a 93	20	70
Muy bueno	94 a 104	1	3
Excelente	105 a 110	0	0
Total		29	100

*Fuente: Elaboración propia.**Figura 5. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

En la tabla y figura 5, sobre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se puede observar que el 70% se encuentra en un nivel bueno, el 24% en un nivel regular, el 3% en un nivel deficiente y el 3% restante en un nivel muy bueno

**Tabla 6***Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

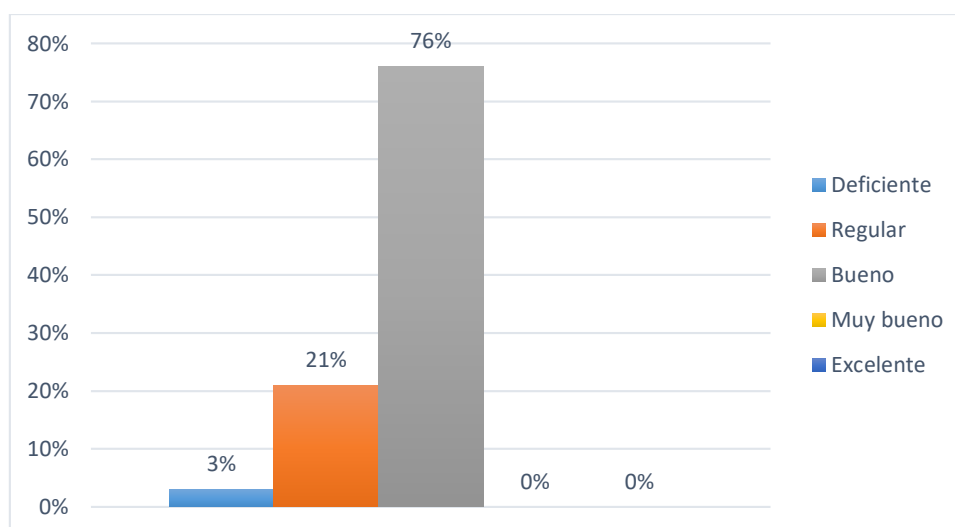
Niveles	Rangos	f	%
Deficiente	0 a 32	3	10
Regular	33 a 37	7	24
Bueno	38 a 42	14	48
Muy bueno	43 a 47	5	18
Excelente	48 a 50	0	0
Total		29	100

*Fuente: Elaboración propia**Figura 6. Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

En la tabla y figura 6, el 48% de los docentes encuestados se encuentra en un nivel bueno sobre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 24% en un nivel regular, el 18% en un nivel muy bueno y el 10% restante en un nivel deficiente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**Tabla 7***Variable desempeño docente*

Niveles	Rangos	f	%
Deficiente	0 a 142	1	3
Regular	143 a 164	6	21
Bueno	165 a 186	22	76
Muy bueno	187 a 208	0	0
Excelente	209 a 220	0	0
Total		29	100

*Fuente: Elaboración propia**Figura 7. Variable desempeño docente*

En la tabla y figura 7, se puede observar que el 76% de los docentes encuestados se encuentra en un nivel bueno con relación a la variable desempeño docente, el 21% en un nivel regular y el 3% restante en un nivel deficiente en desempeño docente.



**Tabla 8***Coefficiente de correlación de las variables*

		<b>CONOCIMIENTO SOBRE LA EVALUACIÓN FORMATIVA</b>	<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>
<b>CONOCIMIENTO SOBRE LA EVALUACIÓN FORMATIVA</b>	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	1  29	<b>,840 ,000</b> 29
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	<b>,840 ,000</b> 29	<b>1</b> 29

Fuente: Elaboración propia

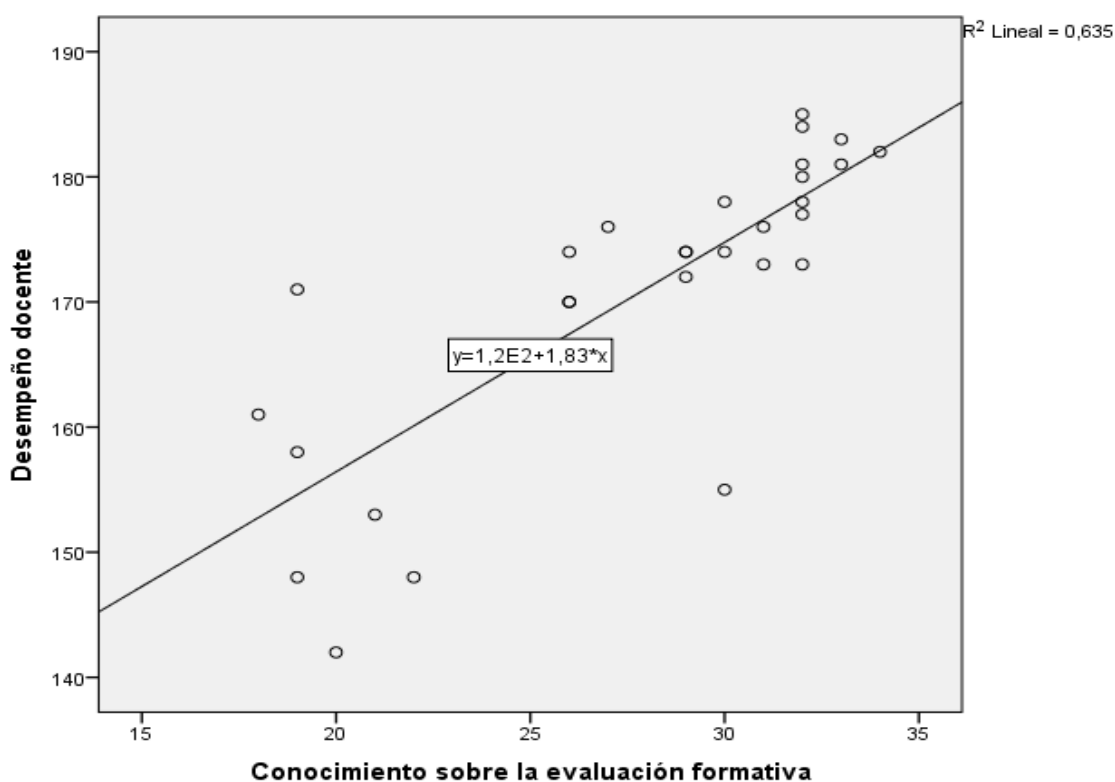


Figura 8: Diagrama de dispersión conocimiento sobre la evaluación formativa – desempeño docente

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 8 se observa que el valor de la correlación de Spearman es igual a 0.840, lo que indica que ambas variables se relacionan de manera positiva fuerte.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En esta parte de la investigación se procederá a hacer las comparaciones correspondientes de nuestros resultados encontrados con los trabajos previos que se encuentran al inicio de este trabajo.

De acuerdo al objetivo general del presente estudio, se trató de determinar la relación que existe entre el nivel de conocimiento de la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular La Cantuta de la ciudad de Arequipa. En los resultados encontrados en la tabla 3 se puede observar que el 52% de los docentes encuestados están en un nivel alto acerca de la evaluación formativa, mientras el 48% restante están en un nivel medio. Estos resultados al ser comparados con el trabajo de Sánchez (2016) se encuentran coincidencias, ya que el autor llega a las conclusiones de que solo el 33% practica la evaluación formativa, el 66% no da a conocer los objetivos de las clases a sus alumnos y el 25% no tiene habilidades básicas. Se concluye que la evaluación formativa tiene relación directa con el desempeño de los docentes. Sin embargo, con el trabajo de Rojas (2017) no se encuentran similitudes puesto que este autor concluye que el 56% de docentes sostuvo que no existe un plan de evaluación formativa ni capacitación, por ende su rendimiento no es óptimo. La conclusión señala que la implementación de un programa de evaluación en los docentes mejorará de manera significativa el desempeño de los mismos.

En la tabla 7, los resultados muestran que el 76% de los docentes encuestados se encuentra en un nivel bueno con relación a la variable desempeño docente, el 21% en un nivel regular y el 3% restante en un nivel deficiente en desempeño docente. Estos resultados coinciden con el estudio de Dolorier (2020) quien en su trabajo para determinar la relación entre las estrategias de evaluación formativa y el desempeño docente, concluye que el 66% de los docentes muestran un satisfactorio desempeño docente.

Finalmente, de acuerdo a la tabla 8, se observa que el valor de la correlación de Spearman es igual a 0.840, lo que indica que ambas variables se relacionan de manera positiva fuerte. Resultados que coinciden con el trabajo de Condeña (2020) quien sus resultados indican que el valor de la correlación de Spearman es de 0.820 por lo que existe una alta correlación entre la evaluación formativa y el desempeño docente. A su vez, también se tiene concordancia con el estudio de Alcalde (2019) cuyo resultado de la investigación menciona que el valor de la correlación de Pearson es de 0.612, por lo tanto el desempeño docente y la evaluación formativa se relacionan de manera significativa. Se concluye que mientras la institución educativa promueva capacitaciones o evaluaciones, mejorará de gran manera el desempeño de los docentes. Y también se tiene similitud con el trabajo de Calderón (2019) donde el resultado de la correlación de su estudio fue de 0.656 por lo que ambas variables se relacionan de manera significativa. En conclusión, mientras mejor sea la evaluación formativa, mejor será el desempeño docente en la institución educativa.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Se concluye que de acuerdo a los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis, se puede observar que el índice de significancia bilateral es menor de 0.05. Por lo que se determina que existe una relación positiva entre el conocimiento de la evaluación formativa y el desempeño docente ( $R$  de Spearman = 0.840), aceptándose así la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.
- De acuerdo al objetivo específico 1, se concluye que la dimensión técnico metodológica se relaciona de manera positiva con el desempeño docente de los estudiantes de la Institución Educativa Particular La Cantuta, Arequipa ( $R$  de Spearman = 0.782).
- De acuerdo al objetivo específico 2, se concluye que la dimensión ético reflexiva se relaciona de manera positiva con el desempeño docente de los estudiantes de la Institución Educativa Particular La Cantuta, Arequipa ( $R$  de Spearman = 0.705).

## **Recomendaciones**

- Se recomienda a los directivos de la institución educativa realizar pruebas de sobre el conocimiento de la evaluación formativa para conocer el verdadero nivel de los docentes.
- Se recomienda a los directivos de la institución a apoyar a los docentes y a brindarles todas las facilidades para lograr los objetivos no solo instituciones sino también pedagógicos.
- Se recomienda a los docentes a formar grupos de trabajo y capacitarse sobre la evaluación formativa.
- Se recomienda a los directivos de la institución a organizar charlas sobre cómo mejorar el desempeño docente.
- Se recomienda a los directivos de la institución a mejorar los incentivos y la motivación hacia los docentes para genera un mejor ambiente de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3.<sup>a</sup> ed.). Colombia. Edit. Pearson.
- Casanova. M. A. (2008), *La evaluación educativa*, México, Biblioteca para la Actualización del Maestro. Edit. Muralla.
- Castillo Arredondo, S. (2003). Compromisos de la evaluación educativa. Madrid: Edit. Pearson Educación S.A.
- Cool, L. y Onrubia, J. (2009) *Evaluar en una escuela para todos*. Barcelona. Edit. Octaedro.
- Dessler (2012). *La evaluación proceso para la excelencia*. Madrid: Edit. Pearson Educación S.A.
- Díaz Barriga, F y Hernández , G. (2001) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Ed. Especial para la Colección Docente del Siglo XXI. Bogotá. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de S.V.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado el 08 de mayo del 2010, de [http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea\\_72/Tarea72\\_Hugo-Diaz.pdf](http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf).
- Doménech, Fernando (2009) *El proceso de enseñanza aprendizaje*. University Jaume.
- Farías, Jennifer. (2016) *La evaluación como proceso educativo en informática educativa*. En *evaluación de los aprendizajes*. Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín. Maracaibo, Venezuela.
- Fingermann, Hilda (2011). *La guía de la educación*. Argentina. Editores. Limusa SA, Grupo Noriega
- Fuchs (2013) "*La evaluación del aprendizaje: Tendencias y reflexión crítica*", *Revista Educación Superior*, ISSN. 0257 - 4317, vol. XX, No 1, 2000.
- García Ramos, J.M. Y Pérez Juste, R. (1989). *Diagnóstico, evaluación y toma de decisiones*. Madrid. Barcelona: editorial Paidós

- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. (5a ed.). Perú: editorial Mcgraw – Edit. Hill / Interamericana Editores, S.A. de c.v.
- Hunt C. (2014). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Diseño e Impresión: Chile Edit San Marino.*
- Landeau R. (2007). El Proceso de la Investigación Científica, Tercera Edición. México: Editores. Limusa SA, Grupo Noriega
- López, A. (2016) *Evaluación educativa desde la perspectiva del maestro: evaluación formativa en la Telesecundaria Juan Rulfo.* Tecnológico de Monterrey. México.
- López, B. y Hinojosa, E. (2001). *Evaluación del Aprendizaje.* México: Trillas.
- Ministerio de Educación (2014). Marco del Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela. Pp. 1-56. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf).
- Ministerio de Educación (2016). Marco del buen desempeño docente. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>.
- Ministerio de educación (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Representación de la UNESCO en Perú. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Ministerio de Educación en el Currículo Nacional (2017)
- Ministerio de Educación en el Currículo Nacional (2019)
- Pardo Camarillo, Reyna (2013). La evaluación en la escuela. Secretaría de Educación Pública. México.
- Piatti de Vásquez, Lilia. (2017). Evaluación diagnóstica. Editorial Viazpi SRL. Paraguay.



- Rojas, S. (2017) *Evaluación del desempeño docente y su influencia en el interaprendizaje de los estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad Pública del Alto*. La Paz – Bolivia.
- Román M. y Murillo J. (2013). La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa - Volumen 1, Número 2, editorial pdf-<http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.pdf>
- Sanchez, G. (2016). Evaluación formativa en el desempeño profesional docente y directivo del colegio "Paulo Freire", cantón Gualceco, provincia del Azuay, Ecuador: Universidad Católica de Cuenca.
- Serrano (1989). Evaluación de capacidades y competencias Edit. Hill / Interamericana Editores, S.A. de c.v.
- Valdés H. (2013). Evaluación del desempeño docente. La Habana, Cuba: Edit. ICCP.
- Victoria L. (2013). Manual de la evaluación de desempeño. Bogotá Colombia Editores. Limusa SA, Grupo Noriega

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Cantuta, Arequipa?	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Identificar la relación que existe entre el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa.</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>El nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa</p>
	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Identificar la relación que existe entre la dimensión técnico-metodológica y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa.</p> <p>b) Identificar la relación que existe entre la dimensión ético-reflexiva y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa.</p>	<p>H0: No existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa.</p>	<p><b>Variable 2:</b></p> <p>Desempeño docente</p>

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA EVALUACIÓN FORMATIVA

**Estimado docente:** El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre el nivel de conocimiento que usted tiene en cuanto a los fundamentos teóricos de la evaluación formativa. Para mayor comodidad, se ha considerado mantenerlos en el anonimato.

**INSTRUCCIÓN:** Marca con una equis (X) la alternativa, que según sus conocimientos, contenga la respuesta correcta.

**1. Al plasmar nuestras programaciones, uno de los conceptos claves del Currículo Nacional que debemos conocer y considerar es:**

- ( ) Analizar los desempeños que posteriormente serán observados en nuestro grupo de estudiante.
- ( ) Indicar el contenido que debe impartirse a lo largo del año escolar.
- ( ) Mencionar los instrumentos de evaluación que deberán ir acorde con los estándares planteados.

**2. Nuestra labor docente debe estar centrada en el desarrollo integral de nuestros estudiantes, para lograrlo es necesario comprender que una competencias es:**

- ( ) La capacidad que tienen todos los estudiantes de poder desarrollar sus aprendizajes.
- ( ) La facultad de combinar varias capacidades para poder desenvolverse en situaciones determinadas.
- ( ) El recurso empleado por algunas personas para resolver todo tipo de conflictos que se le presenten y lograr el éxito.

**3. En perfil de egreso de los estudiantes, se plantea que cuando culminen su educación básica, ellos estarán en la capacidad de:**

- ( ) Reconocerse a sí mismo como una persona valiosa que puede identificarse con su cultura.
- ( ) Competir en los diversos ámbitos académicos que se le presente en la vida.

Saber reconocer las diferentes teorías basadas en la ciencia.

**4. La evaluación formativa tiene como propósito:**

Formar en el estudiante, el hábito de adquirir los conceptos que, después de una evaluación, sabe que aún no ha adquirido.

Aprender los temas y conocimientos que nuestros alumnos deben adquirir para llegar a los estándares planteados en el Currículo Nacional.

Ayudar al estudiante a ser consciente de sus errores durante el proceso para llegar al objetivo trazado.

**5. Según lo planteado en el Currículo Nacional, el docente debe evaluar:**

Los conocimientos técnicos y teóricos que el estudiante va adquiriendo a lo largo de la sesión de aprendizaje.

Las competencias que va desarrollando el estudiante en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

Solo los desempeños que los estudiantes deben lograr a lo largo del ciclo.

**6. El docente debe revisar, antes de planificar, los estándares planteados en el Currículo Nacional para:**

Conocer lo que los estudiantes deben lograr solo al culminar su educación básica.

Comparar con los estándares de los ciclos anterior y posterior así podrás tener más claridad de las diferencias exigidas en cada nivel.

Saber qué deben poner en la informes de notas.

**7. Para elaborar una buena evaluación, debo tener en cuenta:**

Analizar los estándares que deben lograr mis estudiantes.

La planificación anual donde están plasmados los temas.

Las capacidades y los contenidos que ya se han impartido.

**8. Soy consciente de que para tener una idea clara de cómo están aprendiendo mis estudiantes, debo:**

- Realizar una buena evaluación y dar lugar a la autoevaluación.
- Dominar el tema que ellos deben conocer.
- Reconocer las necesidades teóricas de mis estudiantes.

**9. Todo docente reconoce que debe realizar un proceso de evaluación formativa para:**

- Obtener el calificativo correcto de una sesión de aprendizaje.
- Analizar resultados y retroalimentar según las necesidades de los estudiantes
- Verificar el cumplimiento de todas las competencias planteadas en la programación.

**10. Según mi experiencia docente, la evaluación es un proceso que debe aplicarse:**

- Al culminar una sesión de aprendizaje para verificar si el estudiante logró la capacidad.
- Desde que inicia la sesión de aprendizaje hasta que culmina para saber en qué momento reforzar.
- En la parte intermedia de la sesión para saber si todos están avanzando en la adquisición del conocimiento.

**11. Reconozco que los criterios de evaluación deben estar relacionados con:**

- Capacidades
- Temas
- Enfoques participativos

**12. En mi práctica docente, empleo con frecuencia uno de los instrumentos de evaluación formativa:**

- Lista de cotejo
- Control de lectura
- Evaluación final de conocimientos

**Escala de Calificación:**

<b>DIMENSIÓN 1</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>	<b>VALOR</b>
Técnico – metodológica (Puntaje: 3 pts. c/ ítem)	ALTO	21 – 15
	Medio	14 - 11
	Bajo	10 – 7

<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>	<b>VALOR</b>
Ético - reflexiva (Puntaje: 3 pts. c/ ítem)	ALTO	15– 10
	Medio	6 – 9
	Bajo	1 – 3

**ESCALA PARA EL NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA  
EVALUACIÓN FORMATIVA**

<b>NIVEL</b>	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
<b>VALOR</b>	30 – 36	18 – 29	12 - 17

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO**

**Nivel de conocimiento sobre evaluación formativa**

**1. Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre el nivel de conocimiento de la evaluación formativa.

**2. Autor:** Br. Milvian Sabrina Rosales Asmat

**3. Objetivo:** Determinar el nivel de conocimiento de la evaluación formativa que presentan los docentes de la institución educativa privada San José Obrero Marianistas.

**4. Usuarios:** Docentes del nivel secundario de la institución educativa privada San José Obrero Marianistas.

**5. Tiempo:** 20 minutos

**6. Procedimientos de aplicación:**

- El instrumento se repartirá a los docentes de nivel secundario de la institución educativa privada San José Obrero Marianistas.

- Las instrucciones del CUESTIONARIO serán leídas por cada uno de los docentes.

- El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 20 minutos.

- El cuestionario es de aplicación personal y anónima.

### 7. Organización de ítems:

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS
Técnico - metodológica	- Conoce los conceptos claves del Currículo Nacional 2016.	1
	- Define apropiadamente una competencia.	2
	- Reconoce los aspectos planteados en el perfil de egreso del estudiante.	3
	- Conoce la finalidad de la evaluación formativa, desde la perspectiva del docente.	4
	- Reconoce el rol de los estándares en el proceso de evaluación.	5
	- Elabora las evaluaciones teniendo en cuenta las capacidades desarrolladas.	6
	- Reconoce los elementos que debe evaluar.	7
Ético - reflexiva	Considera la evaluación de los aprendizajes a lo largo de la sesión de aprendizaje.	8
	- Reconoce los elementos que debe evaluar.	9
	- Planifica la evaluación y autoevaluación.	10
	- Utiliza apropiadamente los criterios de evaluación.	11
	- Conoce instrumentos de evaluación formativa.	12

### 8. Escala de Calificación:

#### POR DIMENSIONES

DIMENSIÓN 1	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Técnico – metodológica (Puntaje: 3 pts. c/ ítem)	ALTO	21 – 15
	Medio	14 - 11
	Bajo	10 – 7

DIMENSIÓN 2	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Ético - reflexiva (Puntaje: 3 pts. c/ ítem)	ALTO	15– 10
	Medio	6 – 9



	Bajo	1 – 3
--	------	-------

**ESCALA PARA EL NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA  
EVALUACIÓN FORMATIVA**

<b>NIVEL</b>	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
VALOR	30 – 36	18 – 29	12 - 17

### ANEXO 3

#### CUESTIONARIO 2: AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La presente ficha es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto de su propio trabajo en el aula. A continuación encontraras indicadores a las que debe responder con sinceridad. Se agradece por anticipado su valiosa cooperación.

A continuación se le presenta un conjunto de indicadores, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles escalas de valoración de respuesta que debes calificar. Responde marcando con una (X) la alternativa elegida.

- 1= Nunca  
2= Rara vez  
3= A veces  
4= Frecuentemente  
5= Siempre

<b>Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
1.	Identifica las habilidades cognitivas de los estudiantes	1	2	3	4	5
2.	Actualiza los conocimientos de la disciplina que enseña	1	2	3	4	5
3.	Actualiza los conocimientos de teorías, practicas pedagógicas y didáctica del área que enseña.	1	2	3	4	5
4.	Elabora la programación curricular con sus colegas articulando los aprendizajes con las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	1	2	3	4	5
5	Diseña las Unidades Didácticas, basados en la formulación de los aprendizajes, las competencias, capacidades y los indicadores que se pretende desarrollar considerando como base las programaciones colgadas en la Plataforma JEC	1	2	3	4	5

6.	Relaciona transversalmente las situaciones significativas con las otras áreas del Diseño Curricular Nacional.	1	2	3	4	5
7.	Elabora creativamente la sesión de aprendizaje buscando despertar el interés y el compromiso de los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	1	2	3	4	5
8.	Contextualiza la sesión de aprendizaje considerando los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje de sus estudiantes considerando como base las sesiones colgadas en la plataforma.	1	2	3	4	5
9.	Diseña y estructura la sesión de aprendizaje en coherencia con los aprendizajes esperados y la distribución del tiempo.	1	2	3	4	5
10	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, DCN, OTP, guías fascículos de rutas de aprendizaje; material concreto, de biblioteca u otros), tomando en cuenta conocimientos, características de los estudiantes y el entorno del aprendizaje.	1	2	3	4	5
11.	Incorpora en el diseño en el diseño de las Unidades didácticas, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la I.E.	1	2	3	4	5
12.	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial de acuerdo a los aprendizajes esperados	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
13.	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.	1	2	3	4	5
14.	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.	1	2	3	4	5

15.	Propicia la aprobación de acuerdos de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.	1	2	3	4	5
16.	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de los acuerdos de convivencia.	1	2	3	4	5
17.	Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles para todos	1	2	3	4	5
18.	Maneja un tono e intensidad de voz agradables para evitar la monotonía en su expresión oral.	1	2	3	4	5
19.	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
20.	Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
21.	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.	1	2	3	4	5
22.	Presenta la situación significativa dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando a construcción de los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5
23.	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5
24.	Propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (autoaprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje).	1	2	3	4	5
25.	Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los saberes previos de los estudiantes.	1	2	3	4	5

26.	Propicia el uso de organizadores visuales para facilitar los procesos de selección, organización y elaboración de información entre sus estudiantes.	1	2	3	4	5
27.	Promueve actitudes favorables en la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de los estudiantes.	1	2	3	4	5
28.	Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.	1	2	3	4	5
29.	Promueve el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo de los estudiantes	1	2	3	4	5
30.	Usa los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías, fascículos, material concreto y de biblioteca u otros).	1	2	3	4	5
31.	Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.	1	2	3	4	5
32.	Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.	1	2	3	4	5
33.	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permitan a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.	1	2	3	4	5
34.	Realiza una metacognición para ajustar las estrategias de evaluación después de cada unidad didáctica.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>						
35.	Contribuye a la colaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
36.	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa.	1	2	3	4	5

37.	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.	1	2	3	4	5
38.	Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la Institución cuando es requerido.	1	2	3	4	5
39.	Asiste puntualmente a la I.E. y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.	1	2	3	4	5
40.	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.	1	2	3	4	5
41.	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.	1	2	3	4	5
42.	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.	1	2	3	4	5
43.	Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar)	1	2	3	4	5
44.	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.	1	2	3	4	5

### BAREMO: DESEMPEÑO DOCENTE

Niveles	Rangos	
Excelente	209	220
Muy Bueno	187	208
Bueno	165	186
Regular	143	164
Deficiente	0	142

**ANEXO 4**  
**BASE DE DATOS**  
**CONOCIMIENTO SOBRE LA EVALUACIÓN FORMATIVA**

N°	CONOCIMIENTO SOBRE LA EVALUACIÓN FORMATIVA															T
	Técnico-metodológica								Ético-reflexiva						T	
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	T	I8	I9	I10	I11	I12	T		
1	2	3	3	2	3	3	2	18	3	2	3	3	3	14	32	
2	2	1	1	1	1	3	1	10	3	2	2	1	1	9	19	
3	2	3	2	1	2	2	1	13	2	1	1	2	2	8	21	
4	3	2	3	2	2	3	3	18	3	3	3	2	2	13	31	
5	3	2	3	3	3	2	2	18	3	2	3	2	2	12	30	
6	2	3	2	3	3	3	3	19	2	2	3	2	3	12	31	
7	3	3	3	3	3	2	2	19	3	1	3	3	3	13	32	
8	3	2	2	3	3	3	2	18	3	3	2	3	3	14	32	
9	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	2	13	34	
10	3	1	2	2	2	2	1	13	3	2	2	3	3	13	26	
11	3	3	2	3	2	3	3	19	3	3	3	2	2	13	32	
12	3	1	2	1	2	1	3	13	2	1	3	1	2	9	22	
13	3	3	1	1	1	1	2	12	1	1	2	2	2	8	20	
14	2	1	1	2	2	1	1	10	1	1	3	1	2	8	18	
15	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	2	2	2	12	32	
16	3	1	1	2	1	2	3	13	3	2	3	2	3	13	26	
17	3	2	3	2	3	2	2	17	2	2	2	2	2	10	27	
18	2	3	3	3	3	3	2	19	3	3	3	2	3	14	33	
19	2	1	2	3	1	1	1	11	1	1	2	1	3	8	19	
20	2	3	3	3	2	3	3	19	3	3	3	2	2	13	32	
21	3	2	2	3	3	2	2	17	3	2	3	2	3	13	30	
22	2	1	3	1	2	1	1	11	1	1	2	1	3	8	19	
23	3	3	2	3	2	3	3	19	3	2	3	3	2	13	32	
24	3	3	2	3	2	3	2	18	2	3	2	2	3	12	30	
25	3	2	2	3	2	2	2	16	2	2	3	3	3	13	29	
26	3	2	3	3	3	2	3	19	2	3	3	3	3	14	33	
27	3	3	2	2	3	3	2	18	2	2	2	2	3	11	29	
28	3	3	3	2	2	2	2	17	2	1	2	3	1	9	26	
29	3	3	2	3	3	2	2	18	2	3	2	2	2	11	29	

## DESEMPEÑO DOCENTE

N°	CONSTRUCCION DE LA IDENTIDAD																																					
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes													Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes																								
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	T	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	T		
1	5	3	4	3	3	5	5	3	5	4	5	3	48	5	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	4	92
2	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	46	5	4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	88	
3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	5	3	35	5	2	5	3	2	3	5	2	5	2	5	4	2	2	5	3	5	2	5	4	5	3	79		
4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	46	3	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	85		
5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	44	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	76		
6	5	3	5	5	3	4	3	5	5	4	5	3	50	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	4	5	91		
7	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	40	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	3	5	5	3	3	94		
8	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	51	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	3	5	5	3	5	5	89		
9	4	3	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	50	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	4	3	4	5	85		
10	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	47	3	3	5	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	83		
11	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	48	3	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	91		
12	3	3	4	3	2	5	4	5	4	3	5	2	43	2	2	5	3	5	2	5	5	3	5	3	2	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	80		
13	4	3	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	47	2	2	4	4	2	3	4	2	2	3	2	5	2	3	2	3	3	5	2	3	2	3	63		
14	3	3	3	2	4	2	4	3	5	5	2	3	39	4	3	5	5	4	2	5	3	3	5	2	3	4	3	2	5	4	3	5	3	4	3	80		
15	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	54	5	3	5	5	4	5	3	3	3	4	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	91	
16	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	51	5	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	83		
17	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	48	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	4	83		
18	5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	49	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	91		
19	5	5	5	3	2	3	4	3	5	2	2	4	43	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	2	2	5	4	3	4	4	3	78		
20	3	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	48	4	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	3	5	3	5	91		
21	3	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	49	5	5	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	5	86		
22	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	76		
23	3	4	3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	47	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	5	89		
24	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	44	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	4	90		
25	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	46	5	5	4	5	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	91		
26	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	49	3	5	4	5	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	93		
27	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	51	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	3	83		
28	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	4	3	51	5	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	85		
29	4	4	5	5	3	3	5	4	3	5	3	4	48	5	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	5	3	3	4	82		