

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA



IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN PERUANA

Trabajo Académico para obtener el título de SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA

AUTOR

Mg. Ponte Mejía Sandro Gabriel

ASESOR:

Dra. Jara Araujo Milagros Melisa

<https://orcid.org/0000-0003-3901-308X>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Educación y Responsabilidad Social

TRUJILLO- PERÚ

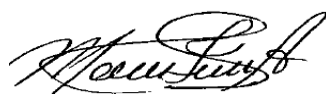
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor(a) Decano(a) de la Facultad de Humanidades:

Yo Dra. Jara Araujo Milagros Melisa con DNI N° 80511957, como asesor del trabajo académico titulado “IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN PERUANA”, desarrollado por el Mg. Sandro Gabriel Ponte Mejía con DNI N°42493560 egresado del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa, carrera de Educación, considero que dicho trabajo para optar el título profesional reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponden con las normas establecidos en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad Humanidades.

Por tanto, autorizó la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. Jara Araujo Milagros Melisa

DNI N° 80511957

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Héctor Israel Velásquez Cueva

Decano de la Facultad de Humanidades

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrector de Investigación

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a mi familia, la cual es el motivo de todo el esfuerzo desplegado para lograr la meta propuesta.

El autor

Agradecimiento

Agradezco muy sinceramente a mis profesores de esta segunda especialidad por haberme brindado sus enseñanzas, conocimientos y motivaciones necesarias, cada uno a su estilo, para seguir adelante y no desmayar en la consecución de los objetivos propuestos; también agradezco a la universidad que me brindó todas las facilidades que estuvieron a su alcance para brindarnos el servicio acompañado de un enfoque humanista.

El autor

Declaratoria de autenticidad

El estudiante, Mg. Sandro Gabriel Ponte Mejía con DNI N° 42493560, egresado del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Universidad para la elaboración y sustentación del Trabajo Académico titulado: “IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN PERUANA”, el cual consta de un total de 37 páginas.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de menos el 11%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

El autor



Mg. Sandro Gabriel Ponte Mejía
DNI N° 42493560

Índice

Declaratoria de originalidad.....	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCION.....	11
II. METODOLOGIA.....	21
III. RESULTADOS Y DISCUSION.....	23
IV. CONCLUSIONES	26
V. RECOMENDACIONES.....	27
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28
VII. ANEXO.....	35

RESUMEN

El tipo de investigación fue no experimental y descriptivo. Para ello, se realizó la recopilación de la literatura en revistas científicas indexadas como: Scielo, Scopus Redalyc, Dialnet, Discovery Service, Innova Educación, entre otros. Para su búsqueda se emplearon palabras claves como evaluación docente, desempeño docente, evaluación y competencia docente. Se lograron reunir para su análisis un total de 70 documentos relacionados sobre la variable evaluación del desempeño docente de las diversas plataformas (MyLOFT, ALICIA, Zotero, etc.); además, se analizaron tesis doctorales y páginas web de instituciones ligadas a este trabajo de investigación tales como Minedu, Unesco, IEP y otros. Los criterios empleados para la búsqueda y recopilación bibliográfica comprender tiempo de estudio entre los años 2017 y 2023; espacios de análisis (Perú y Latinoamérica); para la calidad metodológica del artículo se evaluó el título, las variables, el resumen y resultados de las publicaciones, para ello se recurrió a revistas indexadas en plataformas de instituciones de prestigio. En cuanto al trabajo de campo se aplicaron técnicas para organizar y analizar la información tales como un guion, mapas mentales y conceptuales, y por último tablas para comparar y contrastar los resultados de varios estudios (Guirao et. Al, 2008).

Palabras claves: desempeño, desempeño docente, evaluación, evaluación docente.

ABSTRACT

The type of research was non-experimental and descriptive. For this, the literature was compiled in indexed scientific journals such as: Scielo, Scopus Redalyc, Dialnet, Discovery Service, Innova Educación, among others. Key words such as teaching evaluation, teaching performance, evaluation and teaching competence were used for the search. A total of 70 documents related to the variable evaluation of teaching performance from the various platforms (MyLOFT, ALICIA, Zotero, etc.) were gathered for analysis; In addition, doctoral theses and web pages of institutions linked to this research work such as Minedu, Unesco, IEP and others were analyzed. The criteria used for the bibliographic search and compilation include study time between the years 2017 and 2023; analysis spaces (Peru and Latin America); For the methodological quality of the article, the title, variables, summary and results of the publications were evaluated; for this purpose, journals indexed on platforms of prestigious institutions were used. Regarding field work, techniques were applied to organize and analyze the information such as a script, mental and conceptual maps, and finally tables to compare and contrast the results of several studies (Guirao et. Al, 2008).

Keywords: performance, teacher performance, evaluation, teacher evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, debido a la pandemia (COVID-19), las naciones de Latinoamérica indagan innovadoras estrategias que permitan continuar con la educación desde sus hogares, esto significa un gran reto para los docentes que deben aprender nuevas formas de enseñanza combinando lo virtual y tecnológico con la presencialidad y semipresencialidad (Baque y Vegueras, 2021). En ese sentido es fundamental conocer el desempeño docente en esta nueva coyuntura, realizando una evaluación constante en distintas dimensiones del desenvolvimiento del profesional, quien ejerce la enseñanza y que permitan tomar decisiones pertinentes. Según Galaz, et al. (2019) la concepción actual que hace un par de décadas se ha instalado en la conciencia social menciona que, para el logro de calidad educativa, es necesaria la evaluación docente, la cual permite garantizar la calidad del servicio (p. 3), en esa línea, en el mundo se analiza la posibilidad de evaluar de manera holística el desempeño docente el cual resulte significativa para mejorar herramientas metodológicas que optimicen su labor (Martínez y Rueda, 2019); sumado a ello, Santos del Real (2012) menciona que la evaluación docente ha logrado convertirse en una tendencia dado que las personas desean identificar cómo están las diversas áreas de la realidad pública, tales como la salud, empleo, medio ambiente y educación; por consiguiente, según Gutiérrez, et al. (2017) la importancia de la evaluación docente está en consolidar la práctica de enseñanza, sumado a ello, incentivar la formación sostenible y por último, sirva como base o indicador del desenvolvimiento docente. En general, la importancia de conocer cómo el docente brinda el servicio en sus distintas dimensiones es vital para mejorar la calidad educativa.

Nuestro país no ha sido ajeno a este problema educativo, en apoyo a esta afirmación Minedu (2021), muestra una encuesta remota realizada a docentes de la EBR a nivel nacional en donde se evidencia un conjunto de resultados no tan favorables en cuanto a los estímulos, reconocimiento y valoración que percibe el profesional de la educación, influyendo significativamente y mermando su desenvolvimiento; en tal sentido, es una necesidad imperiosa que se pueda mejorar las condiciones laborales, pedagógicas, logísticas, y de otra índole por el bienestar de nuestros estudiantes. En apoyo a lo anterior, la investigación llevada a cabo por Gálvez y Milla (2018), evidencia en los resultados que existen bajos

desempeños relacionados con la preparación del aprendizaje y discontinuidad en los propósitos evaluativos. Evidentemente la realidad educativa se ha visto afecto por la coyuntura de pospandemia que ha transformado la forma la vida en todos sus aspectos y en especial la educación, en donde los actores principales, es decir, estudiantes y docentes optan por adecuarse a este nuevo contexto, en ese sentido, esta investigación nos obliga a plantearnos esta interrogante ¿por qué es importante la evaluación del desempeño docente en el Perú?, por ende, es de suma necesidad primero conocer la naturaleza del concepto, dimensiones y e indicadores que hoy se toman para medir el desenvolvimiento del profesional de la enseñanza un sus distintos escenarios cuando este brinda el servicio; cabe mencionar que si las dificultades en su semántica y procedimiento de evaluación no poseen claridad en su entendimiento y ejecución, podría verse perjudicadas en su carácter administrativo y de gestión educativa, afectando de manera negativa a su principal beneficiario del servicio: el estudiante

Para dar inicio a nuestro análisis es importante primero conocer a cerca del concepto desempeño docente, los enfoques de evaluación, sus dimensiones y formas de medición, los cuales servirá para comprender las características y sus implicancias en la práctica educativa. Según el diccionario de la Real Academia Española (2022) define desempeño como acción y efecto de desempeñar o desempeñarse. Asimismo, la misma institución nos dice en relación al significado de docente (del latín docens), es quien enseña. Se entiende entonces, que es un profesional que se dedica a enseñar o que realiza tareas asociadas a la enseñanza o la educación, desempeñándose en cualquier área laboral dentro del sistema educativo, ya sea gestión pedagógica, gestión institucional, formación docente e innovación e investigación (Ley de Reforma Magisterial N° 29944, 2013).

En cuanto a desempeño docente de acuerdo a diversos autores podemos definirlo según Ávila y López (2020), como la actividad que, con base en un conjunto de pruebas, valora cómo llevan a cabo su actividad los docentes, con el objetivo de identificar logros y necesidades de su actuar en los espacios educativos; mientras que Montenegro (como se citó en Estrada y Mamani, 2020) indicó que es el desempeño cabal de sus responsabilidades, determinado por factores relacionados al mismo docente, a los alumnos y su ambiente. En

esa misma línea, Achata y Quispe (2018), afirmaron que es una actividad educativa y pedagógica y relacional, es decir, como el desenvolvimiento de capacidades de interacción.

Por otra parte, Azañedo (2021), en relación al desempeño docente expresa que es el ejercicio metódico que, basado en la compilación de evidencias, ayude a las instituciones a valorar tanto los aciertos y dificultades cuya finalidad sirva para fortalecer los compromisos institucionales. De manera complementaria, se menciona que es el proceso de estimulación de habilidades y recursos del docente, tanto teóricos como profesionales, direccionado a la consecución de metas de aprendizaje; de sus certezas afines a las demandas de la sociedad, que se evidencia en la actitud decidida de participar de gestión escolar, en la difusión de perspectivas sobre las políticas educativas, a fin de lograr mayor eficiencia en la competencia del profesional de la educación (Rodríguez, 2021). Otra mirada de la evaluación del desempeño docente la ofrece Almeida (2019), quien menciona que el desempeño implica un conjunto de competencias del docente para guiar, asesorar, controlar y evaluar el proceso educativo enfocado en el desenvolvimiento ideal, ya que esto evidenciará los procedimientos, conocimientos y trámites que competen a esta actividad. Y finalmente, Laredo (2021) menciona que la evaluación docente es un proceso permanente, con la expectativa para ser constructiva y que requiere de acciones colaborativas y democráticas; además es un medio que permite recabar datos importantes y válidos que permitan emitir juicios de valor, sustentados en determinados criterios preestablecidos.

También podemos mencionar otras definiciones sobre la variable desempeño docente que es necesario analizar y resaltar, como, por ejemplo, Pérez (como se citó en Escribano, 2018) lo define como un cúmulo de acciones compuesta por la motivación, planificación pedagógica y creativas que ejecuta el docente, en el desenvolvimiento de su actividad, manifestado en proceso y resultado, y que está direccionada a conseguir la formación holística de la personalidad de todos los estudiantes de manera diferenciada y de acuerdo a sus necesidades específicas, motivaciones y visiones. Dentro de este orden de ideas, Robalino (como se citó en Martínez y Lavín, 2017) define el desempeño docente como una actividad en donde se dinamizan las capacidades profesionales, su actitud propositiva y su compromiso social en función de calibrar las relaciones significativas en los elementos que tienen incidencia en la educación de los estudiantes; otras cualidades serían ser parte de

la gestión, aportar al mejoramiento de la cultura institucional, y participar en la elaboración de las evaluaciones de políticas educativas tanto nacionales como locales y lograr aprendizajes sostenibles y significativos; por consiguiente, podemos inferir que tanto Pérez como Robalino inciden en el rol activo que debe cumplir el docente en la formación de sus alumnos, bajo ciertos criterios o condiciones que puedan impactar el futuro de quien se enseña. Por otro lado, pero también en la misma línea está el Marco del Buen Desempeño Docente (2012), documento elaborado por el Minedu, que es una orientación necesaria para la planificación, ejecución y evaluación de las políticas y acciones de formación a nivel nacional. Para concluir este análisis, podemos afirmar que el desempeño docente, es una actividad planificada, responsable, metódica, que realiza el profesional de la educación con sus estudiantes en su labor diaria, en diferentes escenarios educativos, en donde pone en práctica todas sus competencias profesionales, con el fin de identificar logros y dificultades en sus estudiantes para ir mejorando de manera gradual sus capacidades.

Por otro lado, una de las cuestiones en debate en la actualidad se refiere a la evaluación de desempeño docente. Según Murillo e Hidalgo (2017), la evaluación docente se ha convertido actualmente en uno de los temas más controvertidos y conflictivos de nuestra región hispano hablante; esto ha generado en los maestros una serie de inconformidades o desacuerdos en relación a la forma de cómo se aplicaba y la constante percepción de que vulneraba sus derechos (Muñoz, 2019); además de ello, dada la complejidad de la docencia, resulta difícil diseñar e instrumentar paradigmas que puedan explicar y determinar su comprensión (Henríquez y Arámburo, 2021); en efecto, Dimaté et al.(2017) menciona que la evaluación de los docentes debe superar la idea tan arraigada de entenderla como evaluación-sanción, y que permita ir consolidando una postura más propositiva y formativa; en ese sentido, como lo menciona Tobón et. al (2018) podría contribuir a fortalecer la docencia ya que el objetivo es que los escolares aprendan a superar los problemas de manera conjunta y éticamente; por otro lado, para Martínez, Araiza y Valles (2016), menciona que la evaluación de desempeño es un proceso sistemático que puede servir para emitir opiniones sobre la calidad del servicio brindado, en la enseñanza, aprendizaje y diagnóstico del estudiante mediante el monitoreo constante. De la misma forma, Valdez, Maldonado y Juárez (como se citó en Achata y Quispe, 2018) mencionaron que es un proceso ordenado de obtención de datos objetivos y fiables, que permitan

corroborar el efecto educativo que tiene la práctica educativa docente en los espacios educativos; en apoyo a lo anterior, Froment et. al (como se citó en Tejedor, 2018) menciona que el sistema de evaluación del desempeño es un conjunto de procedimientos que logra identificar el nivel en que el docente aporta a las metas y objetivos institucionales; en ese sentido algunos países de la nuestra región han adoptado un marco teórico que sustenta el arquetipo de sus instrumentos y se centran principalmente en aspectos como actitudes y habilidades, conductas, desarrollo, resultados y profesionalización de las tareas inmersas con su labor docente (Ureta et. al, 2019). Y finalmente, Jornet et al. (2020) mencionan que la evaluación de la docencia es un enfoque progresivo que se ha ido implementando en respaldo a la gestión y perfeccionamiento de la educación.

Para evaluar el desempeño docente existen diversos enfoques, instrumentos y técnicas, en el caso del Perú se ha difundido e implementado para la educación básica desde el 2012 un modelo oficial respaldado por el Ministerio de Educación, que ha sido la base para las mediciones en cuanto al desenvolvimiento del profesional que brinda el servicio educativo, por tanto, se ha convertido en la referencia fundamental para diagnosticar los avances en cuanto a calidad del servicio brindado. Según este documento denominado Marco del Buen Desempeño docente es necesario una sola visión de docencia tomando como base los dominios, competencias y desempeños que son necesarios para brindar un óptimo servicio y que es necesario de conocer por los docentes de la educación básica regular (Benavides, et al, 2020); en ese sentido, se han identificado en el MBDD cuatro dominios, el primero referido a la preparación de la enseñanza; el segundo, referido al desarrollo de la enseñanza en el salón de clase; el tercero, enfocado a la articulación de la gestión escolar entre el aula, las familias y comunidad; y el cuarto se refiere a la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (MBDD, 2012). Ampliando lo anterior, un dominio es un ámbito o esfera de ejercicio docente donde comprende las competencias que se definen como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; y finalmente, los desempeños que son actuaciones observables de la persona que pueden ser evaluadas y descritas (Cuenca, 2020). Otros enfoques para medir el desempeño docente no muy alejada de la anterior lo presentan Rodríguez, et al (2021), quienes indican cuatro dominios, lo enseñado o disciplinar, didáctico, gestión de clase y motivación, autoeficacia y responsabilidad; Y

finalmente, Alvarado et al. (2020), mencionan que para evaluar el desempeño docente se deben tomar en cuenta tres competencias, por ejemplo, pedagógicas, sociales y digitales.

Otra perspectiva sobre evaluación del desempeño docente lo plantea Gómez & Valdés (2019), que plantea tres tipos de modelos de evaluaciones, la primera basada en objetivos, que se enfoca medir el logro de metas y logros, más que otras variables del proceso; el segundo es el modelo orientado a la toma de decisiones, el cual tiene como propósito obtener datos e información para ponerlo al servicio de las instancias superiores; y finalmente está el modelo llamado naturalista, que tiene como pilares la negociación y la comprensión, en ella se centra la descripción y la interpretación y no en la valoración y predicción. En cada modelo se da una visión o paradigma propio, por ejemplo, la evaluación como proceso que permite el grado de calibración entre la realización de las acciones y los objetivos propuestos, por otro lado, la evaluación como procesos que ayude a determinar y obtener información que ayude a una mejor toma de decisiones, y finalmente la evaluación como el proceso de estimar el mérito de algo en relación con las características propias de lo que se mide.

Cabe considerar por otra parte la investigación hecha por Isla et al. (2021) que analizan la evaluación del profesorado tomando como base tres fuentes de información como, por ejemplo, el docente, los estudiantes y los responsables del campo académico, en donde se contrasta información que proviene de un informe del propio docente, otro de los encargados de la parte académica y por último del resultado de una encuesta tomada a los estudiantes. A su vez, Flores (como se citó en Martínez et al. 2020), resume diferentes modelos aplicados de evaluación docente como, por ejemplo, centrado en el perfil del docente, centrado en los resultados, centrado en el comportamiento del docente, centrado en la práctica reflexiva y, por último, centrado en estándares. Y finalmente Cruz et al. (2020) luego de analizar diecinueve sistemas de evaluación docente de la región y doce sistemas de buen desempeño en otras regiones, con el objetivo de determinar como a través de estos diagnósticos o mediciones se puede cambiar y fortalecer el perfil de los educadores para mejorar la calidad de la educación. Este estudio respaldado por el BID (Banco Interamericano de Desarrollo), plantea cinco claves para mejorar los resultados de las

evaluaciones, en efecto, primero, establecer estándares de desempeño (qué debe saber y saber hacer); segundo, definir de manera clara y precisa los objetivos que quieren lograr con estas mediciones; tercero, desarrollar e implementar múltiples instrumentos de evaluación para resultados confiables, los resultados que surjan de estas mediciones deben ser utilizadas para la toma de decisiones laborales y de formación continua de los maestros; y cuarto, promover la investigación y revisión continua de instrumentos, procesos, resultados e impactos que surjan del proceso de evaluación. Cabe resaltar, además, los cuatro modelos diferentes propuestos por Jiménez (cómo se citó en Flores et al. (2021), los cuales están basados principalmente en la opinión de los estudiantes, evaluación a través de pares, autoevaluación y evaluación a través del portafolio. Y finalmente, la propuesta del modelo Dialogremos desarrollado en el estudio de Iglesia et al. (2021) plantea las siguientes dimensiones que deben desarrollar los docentes basados en las competencias profesionales, planeación, estrategias de enseñanza, ambiente de aprendizaje, evaluación del aprendizaje, ética y valores y por último compromiso social. Luego de la síntesis realizada se puede concluir que existen diversas perspectivas y enfoques acerca de cómo evaluar el desempeño docente, pero a su vez todas están relacionadas entre sí en cuanto a las competencias didácticas, pedagógicas, actitudinales y sociales que debe demostrar el profesional para lograr un servicio educativo de calidad.

En relación a las investigaciones que sustentan el desempeño docente en cuanto a las teorías más aceptadas actualmente, resalta la Teoría Social Cognitiva, propuesta por Bandura (1977) teniendo como eje central el constructo autoeficacia, que ha sido estudiada en varios trabajos de investigación., por ejemplo, Panduro (2018), quien menciona tres importantes estudiosos de estas variables, como lo son Albert Bandura que nos habla de la autoeficacia; luego está Rotter que desarrolla la teoría del aprendizaje social; y, por último, a Sergio Tobón, con su teoría de competencias; analizando en primer lugar los aportes de Bandura, Hernández y Ceniceros (2018) mencionan en su trabajo correlacional que la teoría de Bandura denominada autoeficacia percibida plantea la existencia de un mecanismo cognitivo, mediante el cual los seres humanos ejercen cambios en su forma de comportarse y la motivación; y explicó cómo se comporta la motivación humana, remarcando los sustantivos de los juicios personales y demostró que la autoeficacia, de acuerdo a las motivaciones puede influir en las formas de actuar generando miedo o confianza en la

acciones humanas. En la misma orden de ideas, Pereyra, Ronchiere, Rivas y Trueba (2018) mencionan que la conducta y la motivación humana están condicionadas por el pensamiento y reguladas por dos tipos de expectativas, como la eficacia y el resultado; la primera se relaciona con la seguridad de poder llevar un determinado comportamiento con éxito y genera así el resultado pensado; en relación a lo segundo, se refiere a creencia de que lo que emprendamos con determinadas conductas pueden generar resultados también anhelados.

De acuerdo a la síntesis realizada podemos afirmar que el desempeño docente es un elemento clave para una educación de calidad y que podría ser el más determinante, independientemente de la estabilidad económica o el diseño curricular; este enfoque es respaldado por la familia de normas ISO 9000 analizada por Sotelo, et al.(2020) que menciona que la evaluación de desempeño es importante, ya que al realizar un monitoreo, medición de su desenvolvimiento y análisis tanto de los procesos así como de la opinión del cliente se pueden incorporar medidas sustantivas para el logro de resultados y la optimización eficiente del servicio. Esta postura de la evaluación queda respaldada por diversos estudios, resaltando lo realizado por Gonzales (2021) con su estudio de tipo correlacional en donde encontró una relación significativa entre el desempeño docente y logro de aprendizajes. El desempeño docente al ser esta actividad, una acción humana, es sustantivo actuar con todas las herramientas intelectuales para estar a la altura de las necesidades de la época y la sociedad en que se vive para promover aprendizajes perennes en el tiempo con convicción y responsabilidad (Escribano, 2018); respaldando lo anterior, Alvarado et. al (2020) menciona que la calidad en educación se comprende como un conjunto sistemático de diversos elementos que garantizan las metas de aprendizaje y que se evidencian con la formación de seres humanos pensadores, imaginativos y democráticos. Por lo tanto, el autor propone un rol activo y transformador del docente colocando la vocación de servir y su misión humanista frente a sus estudiantes. En ese sentido, en un mundo actualmente globalizado en donde avanza a pasos rápidos y agigantados, la educación de calidad se convierte en un objetivo necesario y preponderante de las naciones para no quedar rezagados del desarrollo, acorde con esta perspectiva, Arreola (2019) menciona que el camino hacia la calidad del ejercicio docente es el fortalecimiento y la transformación, a través de repensar a esta actividad como proceso reflexivo. En el caso de América latina no ha satisfecho metas elementales en cuanto a equidad y justicia en el acceso a la educación, lo que representa un lastre en el trabajo por la calidad de este servicio; lo mencionado anteriormente es respaldado por Cuenca y Castro

(2018) que afirman que hay un incremento ascendente de preocupaciones en la región con relación a la calidad del servicio educativo. Los centros educativos no están alcanzando un nivel de calidad para enseñar las competencias que los estudiantes necesitan para incluirse de manera eficiente en el campo laboral y aportar al desarrollo de la sociedad; en esa misma línea, estudios recientes señalan que en el caso de la educación peruana en cuanto a los resultados de aprendizaje logrados se encuentra en una situación todavía muy lejos de alcanzar las metas propuestas, por ejemplo, según el informe PISA (2018), nos ubica en el puesto 64 de 77 con promedios desfavorables, en las áreas de comprensión lectora, matemáticas y ciencias. Si bien el Perú consiguió una mejora en los promedios de la prueba PISA, en referencia a los países de la región aún nos encontramos por debajo de Chile, Brasil, Colombia y Argentina. Esto nos lleva a plantearnos la necesidad dentro de la escuela para incorporar dentro de la política educativa la evaluación docente con el propósito de expandir una cultura o hábito evaluativo y racional del quehacer docente (Cerón, et al., 2020).

Para analizar la realidad nacional hemos recogido la publicación del Minedu (2022) denominada Análisis de resultados de las evaluaciones docentes en el Perú; en este documento se menciona que a partir de los resultados identificados, se puede afirmar que el sistema de evaluación docente nombra a los mejores docentes, generando orden en el proceso de ingreso, ascenso y acceso a cargos, con la aplicación de instrumentos estandarizados; sin embargo, la mayoría de los postulantes no alcanza las exigencias de las evaluaciones de ingreso a la CPM. En la misma línea, Cuenca (2020), menciona que la evaluación de desempeño docente iniciada en 2017, así como otros tipos de evaluaciones implementadas por el Minedu desde el 2001, en un primer momento tenían el rechazo de los docentes y sindicato, pero luego de una ardua tarea actualmente han logrado la aceptación de la mayoría. Por otro lado, los resultados obtenidos pueden contribuir para que los docentes puedan tener un diagnóstico de su desempeño, los docentes pueden identificar avances del personal y que las instituciones educativas regionales y nacionales puedan implementar estrategias de acompañamiento y formación. Además, hay todavía desafíos que requiere un especial énfasis para asegurar que los cambios implementados dentro del sector educativo puedan avanzar de manera sólida y sostenible, en efecto, los procesos de captación y retención de los docentes, profundizar las estrategias de apoyo al desenvolvimiento y fortificar las acciones revalorando la profesión son aspectos fundamentales para una

educación de calidad (Cuenca y Vargas, 2018). En apoyo de lo mencionado, Guerra (como se citó en Arcila et al. 2017) menciona que la evaluación debe de ser independiente y por tanto comprometida, cualitativa y no solo cuantificable, además de práctica y no teórica; democrática y no obligatoria. En síntesis, las perspectivas analizadas mencionan que se están logrando avances importantes en varios campos desde la inserción en las políticas educativas de la evaluación del desempeño docente; para cumplir con las obligaciones jurídicas y sociales, los cuales menciona que la educación es un derecho fundamental que tiene por objetivo el desarrollo integral, y garantizar la educación de la persona en libertad y con amplitud de pensamiento para disfrutar de una vida plena (Quiróz y Franco, 2019); pero todavía es necesario algunas reformas que permitan que estas medidas puedan generar mejores resultados en los logros de aprendizajes de los estudiantes. Ante lo señalado anteriormente se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Por qué es importante la evaluación de desempeño docente en el Perú?, teniendo como objetivo general analizar la importancia de la evaluación del desempeño docente en la educación peruana de los últimos años. Además, se proponen los objetivos específicos, primero, analizar el constructo evaluación docente y su evolución; segundo, analizar las dimensiones y modelos de evaluación que comprende la evaluación docente, los enfoques y teorías en que sustentan la evaluación docente, y, por último, valorar la importancia que tiene para la educación peruana.

II. METODOLOGÍA

Con el propósito de conocer y comprender las características de la evaluación de desempeño docente en el Perú durante los últimos años, se revisó un conjunto de trabajos de investigación para sustentar debidamente este proceso. Los criterios utilizados se sintetizan en lo siguiente:

- Publicaciones alojadas de manera virtual y electrónica en plataformas y revistas indexadas.
- En su mayoría los documentos científicos que abarcan los últimos 7 años.
- Estudios sobre desempeño docente que hayan estudiado la realidad peruana y latinoamericana.
- Los trabajos de investigación tomados en cuenta incluyen artículos científicos de tipo revisión, correlación, sistemática, etc.; libros, informes, tesis y otros documentos relacionados al campo educativo.
- Los idiomas de los trabajos de investigación que fueron analizados fueron en español e inglés.

Para el análisis de la variable desempeño docente se emplearon básicamente dos métodos, el primero el histórico lógico para analizar y entender cómo ha venido evolucionando la evaluación del desempeño docente durante los últimos años; el segundo método fue el documental para la revisión y valoración de los aspectos sustantivos de desempeño docente. Por último, se empleó el método sistémico estructural funcional para fijar nexos, perspectivas, implicancias, entre los componentes del desempeño docente.

Los criterios para establecer las palabras claves que fueron la relevancia, densidad, popularidad y competencia, siendo las más utilizadas para la búsqueda de información: desempeño, desempeño docente, evaluación, evaluación docente.

En relación con el material bibliográfico para el presente trabajo de revisión se realizó a través de la estrategia de búsqueda en las bases de datos de plataformas científicas

como MyLOFT, ALICIA, Zotero, Redalyc, Scielo, Scopus, Dialnet, Discovery e Innova Educación, entre otros. Para el caso de las Tesis se realizó la búsqueda de información en los repositorios oficiales de universidades. También se recopiló información valiosa de importantes instituciones oficiales tanto públicas como privadas, como Minedu y Unesco, IEP, entre otros. De toda la información obtenida se realizó la verificación para validar la información tomando en cuenta al autor, el título, el editor, la fecha, el país y otros aspectos importantes para establecer la calidad de la información.

En cuanto a la extracción de los datos cabe precisar que se localizaron 92 estudios relacionados con la variable en estudio desempeño docente, de los cuales se excluyeron 22, ya no estaban relacionados con el propósito de la investigación. La técnica aplicada para realizar el análisis fue la hermenéutica el cual es parte de los métodos cualitativos y que permite interpretar y comprender los documentos recopilados para el desarrollo de la construcción teórica y la generación de nuevos conocimientos.

Para el análisis de los datos, se han estructurado de acuerdo a los aspectos que se deseaba investigar dentro del tema, como, por ejemplo, análisis del concepto de desempeño docente, evaluación del desempeño docente, modelos de medición, teorías e importancia de la evaluación de desempeño.

Cabe mencionar que se presentaron ciertas limitaciones para el acceso a artículos científicos en el idioma inglés, ya que, al investigar en las plataformas, repositorios, buscadores y otros medios virtuales certificados existen escasos artículos que analicen el tema estudiado o si los hay no se relacionan directamente con la variable en estudio, pudiendo generar una desviación en los objetivos de investigación propuestas.

III.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En relación al constructo desempeño docente, tanto los autores Ávila y López (2020) como Montenegro (2020) y Achata y Quispe (2018) coinciden en señalar que es un medio que permite identificar los avances y necesidades, así como sus responsabilidades cumplidas o no dentro de su labor docente, y ésta se desarrolla en un ambiente de relaciones sociales. En esa línea lo propuesto por Azañedo (2021) coincide con lo anterior ya que, para él, las instituciones necesitan de esta información para la toma de decisiones dentro de la política institucional. Otros autores como Rodríguez (2021) y Almeida (2019), poseen una mirada no tan alejada del análisis anterior y mencionan que la evaluación del desempeño puede ayudar a mejorar la gestión escolar, ya que implica movilizar un conjunto de competencias que puedan plasmarse en la utilización de procedimientos, conocimientos y otras acciones en bien de la institución. Cabe considerar la opinión de otros autores citados en esta investigación como Pérez (2018), Robalino (2017) y el Marco del Buen Desempeño Docente (2012), que mencionan un conjunto de cualidades incorporadas en el docente que le permitan tener un buen desenvolvimiento, tales como motivación, planificación, creatividad, compromiso social, participación, profesionalización constante, y otras cualidades y competencias necesarias para brindar un óptimo servicio.

En opinión a la forma de cómo se está evaluando el desempeño existen varios enfoques, instrumentos y técnicas, para el caso del Perú el Ministerio de Educación ha elaborado un Documento denominado Marco del Buen Desempeño Docente que permite evaluar de acuerdo a ciertos dominios, competencias y desempeños la labor que realiza el docente en los espacios donde desarrolla su labor, para ser más específicos los dominios comprenden, primero, la preparación de las condiciones para el inicio del aprendizaje, luego el desenvolvimiento en la clase bajo ciertos desempeños, seguidamente, la participación en la gestión escolar y comunitaria, para terminar en el fortalecimiento de la profesionalidad e identidad docente; cabe aclarar que en los dos primeros dominios el contacto es directo con los estudiantes y los dos siguientes tienen que ver con otras labores o acciones que le dan complemento a la labor docente. Otras propuestas de evaluación lo proponen Rodríguez, et al (2021) quien menciona cuatro dominios, tales como lo disciplinar, lo didáctico, la gestión

de clase y la motivación, autoeficacia y responsabilidad. O también la propuesta de Gómez y Valdés (2019), que plantea tres modelos, la primera enfoca en objetivos, la segunda basada en la toma de decisiones y la tercera es la naturalista que se relaciona con la negociación y comprensión. En todos los modelos o enfoques planteados lo que se busca es mejorar el rendimiento de las competencias docentes, no solo desde el momento que entras en contacto con el estudiante sino desde la reflexión previa de lo que se va a ejecutar luego en las aulas, a ello se le suma un conjunto de cualidades y capacidades que superan las circunscripciones de las aulas, además de verse como un trabajo integral en donde el docente como parte de un sistema también ayuda desde su experiencia a la gestión y la proyección a la comunidad. Se convierte así en un elemento de vital importancia para las transformaciones sociales y culturales dentro de su espacio de desenvolvimiento. No podemos para terminar este análisis obviar la propuesta hecha por el Banco Interamericano de Desarrollo, sintetizada en una investigación por Cruz, Hincapié & y Rodríguez (2020) que propone cinco claves que pueden incidir en el fortalecimiento de las evaluaciones, como son establecer los estándares de desempeño, definir objetivos claros y precisos, el desarrollo de instrumentos confiables y validados internacionales, y por último promover la investigación constante para ir perfeccionando los procesos e instrumentos generando impacto positivo en el servicio educativo.

En cuanto a las teorías que sustentan o dan respaldo, la más desarrollada y tomada en cuenta en las investigaciones es la propuesta por Albert Bandura que en 1977 planteó su Teoría del aprendizaje social, postulando un concepto que tiene relevancia sustantiva en las acciones educativas del docente, él lo denominó autoeficacia. En los estudios realizados por Hernández y Ceniceros (2018) y de Pereyra, Ronchiere, Rivas y Trueba (2018) analizan el constructo autoeficacia concluyendo que según Bandura existe en nuestro cerebro un mecanismo cognitivo, que se regula de acuerdo a dos tipos de expectativas como la eficacia y el resultado, el cual condiciona que los seres humanos nos comportemos de determinada manera, por ejemplo las personas con alta autoeficacia, son los que asumen la creencia de que pueden tener un buen desempeño, son más proclives a ver los retos o tareas complejas como algo que pueden dominar y no como una actividad que hay que evitar.

Finalmente en relación a la importancia de la evaluación del desempeño docente escribano (2018) menciona que es necesaria para estar a la altura de la época y la sociedad en que se vive, así también desde su propia perspectiva y experiencia menciona Cuenca y Castro (2018) que en la región la preocupación es latente y constante por la calidad del servicio educativo que en comparación a otras regiones del mundo todavía no se logra los objetivos esperados, así lo muestran resultados internacionales como el examen PISA (2018) que evidencias avances o progresos todavía lentos en los aprendizajes de los escolares de la región. Por lo expuesto, y sustentado en la realidad educativa presente, es necesario asumir otras posturas más objetivas y transparentes en cuanto a este mecanismo para poder lograr resultados más significativos. Si bien es cierto Cuenca (2020), menciona que en el Perú los cambios han sido lentos en relación a la aceptación de incorporar los mecanismos de evaluación al personal docente en distintos escenarios, como, por ejemplo, para nombramiento, desempeño, ascenso y desempeño a cargos directivos, es parte de una cultura que debe ir cambiando gradualmente. Desde el 2001 que inició este camino de las evaluaciones, el gremio de maestros (Sutep) y una gran parte de maestros no deseaba ser evaluado, debido a la visión o enfoque que ellos tenían de la evaluación, ya que la entendían como un medio sancionador y punitivo que pudiera desembocar en el docente a una posición de vulnerabilidad laboral sobre todo de los que ejercen la profesión en calidad de nombrados; en ese sentido, la política educativa con todo sus altibajos ha logrado ir construyendo otra óptica en relación a cómo entender la evaluación del desempeño docente, dándole un enfoque formativo en donde el docente pueda a través de sus resultados diagnosticar sus avances y logros y los que realizan la gestión en sus distintos niveles puedan tomar decisiones integrales en cuanto a políticas educativas a largo plazo.

IV. CONCLUSIONES

En relación al objetivo general, se concluye que la evaluación de desempeño docente en la educación peruana si bien no fue recibido de manera positiva por los docentes en los primeros años de su implementación es importante ya que ha permitido mejorar el servicio brindado, además de generar evidencia objetiva que sirva para la toma de decisiones a nivel de políticas educativas nacionales.

En cuanto al segundo objetivo, se concluye que el constructo desempeño docente posee múltiples definiciones y perspectivas que de acuerdo la formación, tendencia, o filosofía plantean los diversos autores estudiados, pero todas tienen aspectos que se relacionan entre sí, ya que implica la movilización de un conjunto de competencias tanto en el plano epistemológico(conocimientos), procedimentales y actitudinales que le permitan desarrollar su práctica docente de manera óptima.

En relación al tercer objetivo se concluye que luego de investigación realizada, podemos llegar a establecer que las dimensiones que se toman en cuenta para evaluar al docente y su desempeño se centran principalmente en la planeación o planificación previa de las condiciones y los diagnósticos iniciales, seguido de la implementación en las aulas y otros escenarios educativos, sumado a ello un trabajo de gestión y trabajo comunitario, y para finalizar sería la preparación constante, denominada profesionalización y el fortalecimiento de la identidad docente.

Ya para culminar con el cuarto objetivo se concluye que la teoría más aceptada y con mayor influencia en relación a la evaluación docente es la que propone el psicólogo Albert Bandura que propone la Teoría del Aprendizaje Social, del cual se desprende el constructo autoeficacia, que comprende dos aspectos esenciales: la eficacia y el resultado.

V. RECOMENDACIONES

Implementar en las instituciones que brindan servicio educativo políticas transparentes para la medición de desempeño del personal docente, que sirva como insumo para recoger información objetiva y coadyube a tomar mejores decisiones en el plano de la gestión.

Realizar talleres, programas de inducción o profundización de los instrumentos para medir del desempeño docente el cual servirá para reflexionar acerca de su práctica educativa buscando constantemente fortalecer aspectos vulnerables de su desempeño docente tanto en aula como en otros ambientes educativos.

Investigar constantemente sobre las teorías y enfoques actuales para conocer cómo se evalúa y qué se evalúa en el desempeño docente, redundando en una mejor toma de decisiones.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achata, C. y Quispe, A. (2018). *El currículo nacional y el desempeño docente*. Revista de investigaciones de la Escuela de Posgrado. Vol. 7(2), 598-606. <http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.2.84>
- Almeida Guillén MJ. (2019). *Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica*. REEA. No. 5, Vol II. Enero 2020. Pp. 85-95. Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica. <http://www.eumed.net/rev/reea>
- Alvarado, J., Casano, S., Terán, H. y Navarro, H. (2022). *Evaluación del desempeño docente para la educación superior en tiempos del Covid-19*. 2 (1), 70-96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=824592>
- Arcila, M., Dimaté, C., González, C., Rodríguez, R., y Tapiero, O. (2017). *La evaluación del desempeño docente*. Folios, (46), 83-95. <http://www.scielo.org.co/pdf/folios/n46/0123-4870-folios-46-00083.pdf>
- Arias, C. (2017). *Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la institución educativa 20188*. (Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo, Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5179/Arias_CCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arreola, R. (2019). *Teacher Education and Assessment based on a Proficiency Profile: A Proposal from a Reflective Practice*. Revista Educación, 42(2). <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.01.002>
- Ávila, K., & López, L. (2020). *Process of designing instruments for teaching performance evaluation: experience in a distance education unit of higher education*. Revista Innova Educación, 2(1), 25–44. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.002>
- Azañedo, V. (2021). *El desempeño docente antes y durante la pandemia*. Polo del Conocimiento. Vo. 6(4), 841-860. <https://orcid.org/0000-0001-7171-0075>
- Baque, G., y Vigueras, J. (2021). *El docente y su desempeño en la educación virtual*. Polo del Conocimiento. Vol. (6), pp. 991-1005. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926884>
- Benavidez, A., Palacios-Garay, J., Fuster-Guillén, D., & Hernández, R. M. (2020). *Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemáticas*. Revista de Psicología (1669-2438), 16(31), 48–57.
- Benites, J. (2017). *Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener*. (Tesis doctoral. Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú). <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1648/DOCTOR%20->

20Benites%20Azabache%2C%20%20Juan%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cerón, C., Cossio, M., Pezoa, P., & Gómez, R. (2020). *Design and validation of a questionnaire to evaluate teaching performance associated with training practices*. *Revista Complutense De Educacion*, 31(4), 463-472. doi:10.5209/rced.65512
- Covarrubias, C. y Mendoza, M. (2013). *La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile*. *Estudios Hemisféricos y Polares*. Vol. 04 (02), 107-123. <http://repositorio.ucp.edu.pe>
- Consejo Nacional de Educación (2020). *Proyecto Educativo Nacional – PEN 2036*. Lima. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>
- Congreso Nacional de Investigación Educativa [COMIE]. (2017). *APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE DESEMPEÑO DOCNETE, UNA REVISIÓN CONCEPTUAL SOBRE SU DELIMITACIÓN*. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Cortez, L. (2020). *Evaluación del desempeño docente y su relación con la calidad de la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Bioquímica y Farmacia de la Universidad Técnica de Machala*. (Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos). <https://hdl.handle.net/20.500.12672/14640>
- Cruz, Y., Hincapié, D. & Rodríguez, C. (2020). Testing our teachers: Keys to a successful teacher evaluation system <https://publications.iadb.org/publications/english/viewer/Testing-Our-Teachers-Keys-to-a-Successful-Teacher-Evaluation-System.pdf>
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. Lima. IEP. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuenca, R. y Castro, V. (2018). *Perú: el estado de políticas docentes*. Lima: IEP. <https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1121>
- Cuenca, R. y Vargas, J. (2018). *Perú: el estado de políticas públicas docentes* <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5868>
- Cuenta, R. (2020). Evaluación docente en el Perú. (Documento de Trabajo, 271. Educación, 20) IEP https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Isla, R., Hess, S. & Marrero, H. (2021). *The role of students in the Docentia process after ten years of evaluation: Evaluating the teacher or the subject? That is the question*. *Revista Española de Pedagogía*, 79 (280), 393-411. <https://doi.org/10.22550/REP79-3-2021-08>
- Escribano Hervis, Elmys (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. *Revista Educación*, 42(2),1-25.[fecha de Consulta 12 de Julio de 2021]. ISSN: 0379-7082. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44055139021>

- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Esquerre Ramos, Lucía Angélica, & Pérez Azahuanche, Manuel Ángel (2021). *Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano*. *Revista Educación*, 45(2), 1-21. [fecha de Consulta 11 de Junio de 2022]. ISSN: 0379-7082. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44066178033>
- Flores, N., Castelán, V., & Zamora, M. (2021). *Evaluation of the teacher profile based on the attributes of teaching performance*. *Revista Innova Educación*, 3(3), 53-72. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.003>
- Froment, F., Bohórquez, M. R. & García González, A. J. (2021). *The impact of teacher credibility and student motivation on teaching evaluations*. *Revista Española de Pedagogía*, 79 (280), 413-435. <https://doi.org/10.22550/REP79-3-2021-03>
- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). *Teaching Performance Evaluation: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance*. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gonzales, R. (2021). *Teaching performance and learning achievements in university students*. *Revista Innova Educación*, 2(2), 25-44. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.01.002>
- Galaz Ruiz, Alberto, Jiménez-Vásquez, Mariela Sonia, & Díaz-Barriga, Ángel. (2019). *Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización*. *Perfiles educativos*, 41(163), 177-199. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177&lng=es&tlng=es.
- Gómez L F., & Valdés, M. G. (2019). *The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education*. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- GRADE. (2016) *Investigación para el desarrollo en el Perú. Once balances*. Lima: GRADE. https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/carreradocente_JJDHN_35.pdf
- Guadalupe, et al. (2017). *ESTADO DE LA EDUCACIÓN EN EL PERÚ. Análisis y perspectiva de la educación básica*. GRADE. <http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>

- Jornet J., Perales M., & González, J. (2020). *The concept of validity of teaching evaluation processes*. *Revista Española de Pedagogía*, 78 (276), 233-252. doi: <https://doi.org/10.22550/REP78-2-2020-01>
- Henríquez, P. y Arámburo V. (2021). *Evaluación del desempeño docente por áreas de conocimiento: El caso de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California*, México. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(3), 1-20. doi. 10.15517/aie.v21i3.46294
- Hernández, S; Fernández, C; y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Iglesias, M. M., Loredó, J., Martínez Cruz, V. I., Romero Lara, R., Alvarado, F. y Sánchez Saldaña, M. (2021). *Dialogremos, nuevo modelo de evaluación docente en educación superior*. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 14(1), 13-34. <https://doi.org/10.15366/riee2021.14.1.001>
- Instituto Peruano de Economía (2020). IPE: *¿Cuánto asignamos a la Educación?*
<https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2020/07/2020-07-08-Bolet% C3% ADn-de-educaci% C3% B3n-IPE.pdf>
- Ley 28044. (2003, 28 de julio). *Diario oficial el peruano*.
https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_peru_0112.pdf
- Ley de Reforma Magisterial N° 29944. (2013). *Ministerio de Educación*.
<https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-29944.pdf>
- Loredó, J. (2021). *Evaluación docente*. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 14(1), 7–11. Recuperado a partir de <https://revistas.uam.es/riee/article/view/13880>
- Loayza Solier, Y. L. (2017). *Cultura organizacional y desempeño docente Red 9. Villa María del Triunfo, 2016*. Universidad César Vallejo.
- Machado, O. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, los Aquijes-Ica*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38341/olivera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, G., Guevara A. y Valles M. (2016). *Desempeño docente y calidad educativa*. *Dialnet*, 12 (6), 123-134.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7933112>
- Martínez - Chairez, Guadalupe Iván, & Guevara - Araiza, Albertico, & Valles - Ornelas, María Manuela (2016). *EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA*. *Ra Ximhai*, 12(6),123-134. [fecha de Consulta 11 de junio de 2022]. ISSN: 1665-0441.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>

- Martínez, Ch., Guadalupe I., Esparza, A. & Gómez, Rosa (2020). *El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional*. REÍR. Revista Iberoamericana de Investigación y Desarrollo Educativo, 11 (21), e 013. de 2021. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Martínez, G., Guevara A. y Valles M. (2016). *Desempeño docente y calidad educativa*. Dialnet, 12 (6), 123-134. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7933112>
- MINEDU (2009). *Diseño Curricular Nacional*. Lima: MINEDU <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/DisenoCurricularNacional.pdf>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2019). *Informe PISA 2018. Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes*. (Informe español). Madrid. https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/5943_d_InformePISA2018-Espana1.pdf
- Minedu. (2021). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular ENDO remota 2021* <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7916>
- Ministerio de Educación (2022). *Análisis de resultados de las evaluaciones docentes en el Perú*. Lima: Dirección de Evaluación Docente. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8415>
- MORE ESPINOZA, Renzo Augusto y MOREY GUEVARA, Marco Osias. *Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos*. Dilemas contemp. educ. política valores [online]. 2021, vol.8, n.spe2, 00006. Epub 21-Abr-2021. ISSN 2007-7890. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>.
- Muñoz Juárez, M. (2019). *Los principios de legalidad y seguridad jurídica en la aplicación de la evaluación de desempeño docente*. RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo, 9(18), 813–832. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.472>
- Murillo, J. e Hidalgo, N. (2018). *Otra Evaluación del Desempeño Docente es Posible*. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. Vol. 11 (2), 5-7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6669443>
- Ñopo, H. (2018) *Análisis de la inversión educativa en el Perú desde una mirada comparada*. GRADE. <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5729/An%C3%A1lisis%20de%20la%20inversi%C3%B3n%20educativa%20en%20el%20Per%C3%B3%20desde%20una%20mirada%20comparada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2021, 12 de julio). *Indicadores de calidad y aprendizaje*. <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/monitorear-el-aprendizaje/indicadores-de-calidad-y-aprendizaje>

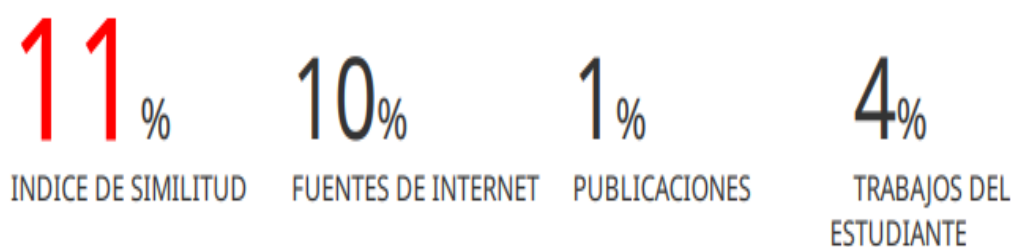
- Panduro, P. (2018). *Liderazgo educativo para el mejoramiento del desempeño docente en la institución educativa N° 61001 Club de Leones Iquitos-2017*. [Tesis de maestría, Universidad Pedro Ruiz Gallo] <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6732/BC-3005%20PANDURO%20REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes, J. (2016). *Formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje en estudiantes de educación secundaria*. (Tesis doctoral. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú). <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6316/EPG904-00904-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Payano, N. (2018). *Gestión del presupuesto por resultados y su relación con la calidad del gasto público en la unidad ejecutora 004: Marina de Guerra del Perú*. (Tesis). Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1593/Tesis%20Carlos%20Payano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puente, L., Martínez, G., Tamayo, J. (2018). *El docente desde la Teoría de Educación Avanzada. Panorama Cuba y Salud*.13(Especial), 191-195. <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pcs-2018/pcss181v.pdf>
- Quiroz, C. y Franco, G. (2019). *Relación entre la formación docente y el rendimiento académico de los estudiantes universitarios*. Educación (Lima, Perú : 1992), 28(55), 166–181. <https://doi.org/10.18800/educacion.201902.008>
- Ramos Martínez, Lucero, & Rueda Beltrán, Mario. (2020). *Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente*. Perfiles educativos, 42(169), 144-159. Epub 15 de febrero de 2021. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.169.59287>
- Real Academia Española [RAE]. (2023, 24 de junio). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/desempe%C3%B1o?m=form>
- Rodríguez, J.L, Rodríguez, R.E. & Fuerte, L. (2021). *Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación*. Propósitos y Representaciones, 9(1), e1038. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Santos, A. (2012). *Evaluación Docente. Áreas temáticas emergentes en la educación química*. 23 (2), 200-204. <https://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v23n2/v23n2a5.pdf>
- Sistema de Consulta de Resultados de Evaluaciones [SICRECE]. (2019) *RESULTADOS.DRE*. https://sistemas15.minedu.gob.pe:8888/evaluacion_internacional_pisa
- Sotelo, A., Sosa, M. & Carreón, E. (2020). *Validation of the performance assessment instrument of a quality management system at a higher education institution*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. 10 (20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.653>
- Tobón, S., Guzmán Calderón, C. E., & Tobón, B. (2018). *Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo*. Atenas, 1(41), 18-33. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152934>

Ureta, F.; Espinoza, E. & M6, R. (2019). *Evaluaci6n del desempe1o docente: mitos y realidades*. Guatemala: Direcci6n General de Evaluaci6n e Investigaci6n Educativa, Ministerio de Educaci6n. <http://www.mineduc.gob.gt/digeduca>

Anexo: Captura de reporte Turnitin

IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN PERUANA

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

2%

★ Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado