



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

Facultad de Educación e Idiomas
Departamento de Pedagogía
Carrera de Pedagogía con mención en Administración de la
Educación.
“Año de la Universidad Emprendedora”

Tema de investigación

“Incidencia de la evaluación docente en su rendimiento laboral, en el Colegio Público Luxemburgo, modalidad de secundaria, turno matutino, ubicado en el distrito V, del departamento de Managua, en el segundo semestre del año 2017”.

Seminario de graduación para obtener el título de Técnico Superior

Autores

Bra. Fanny Tamara Vásquez Dávila

Br. Bosco Ismael Gutiérrez

Tutor: Lic. Gissell Larios Bermúdez

11 de diciembre del año 2017

Agradecimiento

Agradecemos a Dios todo poderoso por habernos otorgado sabiduría, fortaleza y confianza en el proceso de elaboración de nuestro trabajo investigativo, sin sus bendiciones no hubiésemos podido concluir satisfactoriamente.

Damos infinitas gracias a nuestros seres queridos, por el apoyo incondicional, cariño y comprensión que nos demostraron a lo largo de este semestre, brindándonos palabras de aliento hasta el último momento.

Le damos las gracias a nuestra muy estimada tutora la Lic. Gisselle Bermudez por compartir con nosotros sus conocimientos, paciencia y experiencias inolvidables de convivencia, para ella nuestro cariño y agradecimiento.

Agradecemos a la directora del Colegio Público Luxemburgo la Lic. Francis Laríos por su disposición y atención cada vez que la visitamos, a sus docentes por su colaboración de igual manera a los estudiantes que nos brindaron su apoyo.

RESUMEN

El tema de investigación es la “Incidencia de la evaluación del desempeño docente en su rendimiento laboral, en el colegio público Luxemburgo, modalidad de secundaria, turno matutino, ubicado en el distrito v del departamento de Managua en el segundo semestre del año 2017”.

El enfoque de investigación es **cuantitativa** debido a que se recogen y analizan datos cuantitativos. El diseño de la investigación es **no experimental**, esto se refiere que no se intervino en el proceso del actuar de las funciones del director.

Su alcance es de tipo **exploratorio** porque se conoce solo una parte del problema, y esta sirve para familiarizarse en el campo de investigación, es **descriptiva** porque sirve para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno. De corte transversal debido a la recolección de datos en un determinado periodo en este caso el segundo semestre del año 2017.

Para el estudio se utilizaron instrumentos como encuestas dirigidas a los docentes y estudiantes y una entrevista cerrada aplicada a la directora del centro de estudio, seleccionando una muestra de 84 estudiantes de la modalidad de secundaria del turno matutino, 29 docentes y la directora del centro, procesando la información recolectada en el programa estadístico SPSS.

En los principales resultados se obtuvo que en el centro de estudios se aplican tres tipos de evaluación docente. Autoevaluación. Coevaluación y Heteroevaluación, que los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral son : Autoestima, el clima organizacional y los incentivos, además se comprobó la incidencia que existe entre la evaluación docente con su rendimiento laboral dando respuesta a nuestra hipótesis de investigación.

Dentro de las sugerencias que se proponen a la directora del centro es implementar la práctica de estímulos o incentivos con los docentes para mejorar la motivación y así establecer un ambiente de satisfacción laboral.

Índice

| | |
|---|----|
| RESUMEN..... | 3 |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1.1 Planteamiento del problema..... | 2 |
| 1.2 Justificación..... | 3 |
| 1.3 Antecedentes | 3 |
| II. OBJETIVOS | 5 |
| 2.1 Objetivo General..... | 5 |
| 2.2 Objetivos Específicos..... | 5 |
| III. MARCO TEÓRICO..... | 6 |
| 1. Evaluación docente | 6 |
| 2. Conceptualización de Evaluación | 6 |
| 3. Importancia de la evaluación para el desarrollo profesional..... | 7 |
| 4. Funciones de la evaluación del desempeño docente | 8 |
| 5. Propósito de la evaluación del desempeño docente | 8 |
| 6. Evaluación del docente según su finalidad..... | 9 |
| 7. Tipos de evaluación docente..... | 10 |
| 8. Evaluación al desempeño profesional del docente en función de su rendimiento | 13 |
| 9. Etapas del proceso evaluativo | 14 |
| 10. Estrategias para evaluar al docente..... | 14 |
| 10.1 Técnicas generales para evaluar el rendimiento docente | 15 |
| 11. Modelos de la evaluación docente..... | 16 |
| 12. El director como responsable de la evaluación del docente | 17 |
| 13. Pasos en la evaluación del docente..... | 18 |
| 14. Competencias exclusivas de los docentes..... | 18 |
| 15. Rendimiento Laboral | 19 |
| 16. Definición de rendimiento laboral..... | 20 |
| 17. Características del Rendimiento Laboral..... | 21 |
| 18. La evaluación del rendimiento..... | 23 |
| 19. Elementos que afectan al rendimiento..... | 24 |
| 19.1. La motivación..... | 24 |
| 19.2. Clima organizacional..... | 26 |
| 19.3. Incentivos y retribuciones | 27 |

| | |
|---|----|
| IV. HIPÓTESIS | 29 |
| V. DISEÑO METODOLÓGICO | 32 |
| a. Tipo de estudio | 32 |
| b. Enfoque de la investigación | 33 |
| c. Universo y muestra..... | 33 |
| d. Selección y tamaño de la Muestra..... | 34 |
| e. Métodos, técnicas e Instrumentos de recolección de datos | 37 |
| VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | 39 |
| a. Análisis descriptivo | 39 |
| b. Análisis inferencial..... | 43 |
| VII. CONCLUSIONES | 55 |
| VIII. RECOMENDACIONES | 57 |
| IX. BIBLIOGRAFÍA..... | 58 |
| X. ANEXOS | 60 |

I. INTRODUCCIÓN

El rendimiento laboral es un tema de gran importancia para cualquier institución, representa el resultado positivo o negativo de la función que desempeña un trabajador. Hablar de este tema es abordar otra temática indispensable en las instituciones educativas, La evaluación docente, proceso que permite identificar las fortalezas y limitantes de sus colaboradores

Este estudio investigativo, es de gran importancia porque permite apreciar la incidencia que tiene la evaluación docente en su rendimiento laboral. La información que se presenta en este trabajo cambia la perspectiva que tienen ambos protagonistas educativos sobre este tema.

Conocer sobre este tema ayuda a reconocer que el rendimiento laboral debe abordarse como una responsabilidad, más que como un propósito, además que se amplía los conocimientos que se tienen sobre el tema facilitando el mejoramiento educativo y el crecimiento profesional docente.

La utilidad metodológica de esta investigación determinará la relación que existe entre ambas variables de estudio, enriqueciendo la búsqueda de conocimiento.

Cada una de las variables abordadas en este tema de investigación se encuentra respaldada por teoría científica de autores reconocidos y estudiosos de la temática, sustentando los resultados obtenidos.

El informe se encuentra estructurado de la siguiente manera: marco teórico en este apartado se localiza la base teórica de la investigación, abordando cada una de las variables en estudio, siguiéndole el diseño metodológico donde se describe el tipo de estudio, enfoque, metodología y técnicas utilizadas en la recolección de datos.

1.1 Planteamiento del problema.

En el último decenio el sistema educativo ha unido esfuerzos encaminados en mejorar muchos elementos del ámbito educacional uno de ellos es el término evaluación docente, lo que no se realiza con sistematicidad, hoy en día en las escuelas públicas no se aplica y si se emplea no se le brinda el seguimiento adecuado para ofrecer respuesta a las problemáticas detectadas.

La evaluación del trabajo docente en el Colegio Público Luxemburgo se realiza a través de un instrumento elaborado por el Ministerio de educación (MINED) , este se aplica una vez en el año como se encuentra establecido en la Ley de Carrera docente en el capitulo III de la Evaluación articulo 140 , con el fin de valorar el trabajo que ejercen los maestros, sin embargo en el centro de estudios la evaluación es percibida como el llenado de un documento más, ignorando que su función primordial es apreciar las fortalezas y las limitantes pedagógicas.

La evaluación docente es aplicada de manera subjetiva, con el afán de cumplir una orientación establecida, no por mejorar las competencias del equipo magisterial, mucho menos enfocado en perfeccionar la calidad educativa afectando de manera negativa en el rendimiento de los mismos. Los docentes catalogan la evaluación como una vigilancia jerárquica que controla las actividades que realizan que no genera beneficios ni cambios, desfavoreciendo su crecimiento profesional, generando insatisfacción laboral; otra causa es el control externo y de presión desfigurado de la profesionalización y formación docente, además no reciben sugerencias que les permita mejorar su rendimiento en el caso que presenten deficiencias.

El fracaso o el éxito del sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del rendimiento de sus docentes; sin embargo a consecuencia de la evaluación no se mejoran los planes de estudio, programas, textos escolares, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación y para lograrlo es necesario la evaluación del docente en su rendimiento laboral. Por eso nos planteamos la siguiente pregunta; **¿Cómo incide la evaluación docente en su rendimiento laboral, en la modalidad de educación secundaria, del colegio público Luxemburgo, distrito V departamento de Managua?**

1.2 Justificación

Este estudio investigativo, es de gran importancia porque permite apreciar la incidencia que tiene la evaluación docente en su rendimiento laboral. La información que se presenta en este trabajo cambia la perspectiva que tienen ambos protagonistas educativos sobre este tema.

La trascendencia social de esta investigación concibe que un buen proceso evaluativo docente mejora la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional del mismo, tanto individual como colectivamente. Conocer sobre este tema ayuda a reconocer que el rendimiento laboral debe abordarse como una responsabilidad más que como un propósito, además que se amplía los conocimientos que se tienen sobre el tema facilitando el mejoramiento educativo y el crecimiento profesional docente.

La utilidad metodológica de esta investigación a la administración educativa directamente la dirección y los docentes así mismo se determinarán la relación que existe entre ambas variables de estudio, enriqueciendo la búsqueda de conocimiento.

1.3 Antecedentes

Evaluar es establecer criterios y aplicar instrumentos de medida, tanto de rasgos psíquicos, como de conductas o procesos, así como también de productos educativos. En estas tres vertientes, tanto del educador cuando de los educados, esta actividad siempre será realizada para incidir en los procesos; de forma que se mejoren los resultados o productos, tanto de tipo cognitivo como afectivo de los estudiantes.

En este mismo sentido la evaluación pedagógica, debe entenderse como una reflexión formal e la naturaleza valorativa que se ejerce sobre los agentes y las acciones propias de la educación. Se evalúa todo aquello que forma parte e interviene directa o indirectamente en la educación.

Para la realización de la investigación se analizaron los aportes de las siguientes

Investigaciones **a nivel internacional:**

- Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización, con el tema: Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en

chile: influencias y percepciones desde los evaluados Autora: Amanda Arratia Beniscelli Octubre de 2010. Los principales resultados de la investigación buscan comparar las opiniones y percepciones de los docentes respecto de las diferentes temáticas del estudio. Al respecto, es interesante relevar que el grupo de docentes con bajos resultados en la EDD, entiende el desempeño laboral desde una mirada más vocacional, en donde importan el inculcar valores, ser buen orientador, y dentro de las competencias que destacan son de tipo actitudinal y vocacional. Además, estos docentes visualizan considera que la relación entre condiciones materiales y el desempeño laboral es relevante a partir de elementos específicos de aula -catalogados generalmente como clima de aula-, mientras el grupo de profesores con buenos resultados define el desempeño docente con características más “técnicas”, aludiendo a aspectos de las condiciones de la escuela -como la infraestructura, los materiales, el clima laboral y la gestión escolar-.

Aportes de investigaciones analizadas **a nivel nacional**

- Trabajo para obtener el título de master en formación de formadores de docentes, con el tema: incidencia del acompañamiento pedagógico en la práctica docente para el desarrollo de la disciplina de ciencias sociales: el caso de la escuela normal Alesio Blandòn de Managua, en el II semestre del curso lectivo 2016. Autor: Jorge Antonio Rocha Mendez. Se interpreta que, el no permitir a todos los profesores participar del análisis de la guía de acompañamiento pedagógico, hace que no se generen buenas prácticas pedagógicas referentes a esta temática en el centro, lo que influye de forma desfavorable en el desarrollo de la práctica docente de los estudiantes.

Estos estudios son esenciales para generar el conflicto cognitivo del investigador e innovar temas de investigación en cuanto a la evaluación del desempeño docente en el rendimiento laboral ya que no se encuentran investigaciones sobre este campo y desarrollar competencias propuestas por nuestra universidad en educación superior.

II. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General.

Determinar la incidencia de la evaluación docente con su rendimiento laboral, en la modalidad de educación secundaria, turno matutino del colegio público Luxemburgo, ubicada en el distrito V, del departamento de Managua durante el segundo semestre del año 2017.

2.2 Objetivos Específicos.

- Identificar los tipos de evaluación docente que se aplican en la modalidad de educación secundaria del Colegio Público Luxemburgo.
- Reconocer los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral de los docentes en la modalidad de educación secundaria del Colegio Público Luxemburgo.
- Relacionar la evaluación docente con su rendimiento laboral de los docentes en la modalidad de educación secundaria del Colegio Público Luxemburgo.

III. MARCO TEÓRICO.

1. Evaluación docente

Según Muñoz (2002) “la evaluación docente es un proceso de recogida sistemática de información, análisis e interpretación de los resultados de su labor, para a continuación emitir juicios de valor como base de la toma de decisiones”. La evaluación proporcionará conocimiento de la situación de la que se parte inicialmente, siguiendo un cuidadoso diseño en etapas, tales como: planificación, selección y construcción de instrumentos, recogida de información, evaluación y seguimiento.

2. Conceptualización de Evaluación

Según D.L.STUFFLEBEAM, (1988) Expresa que “la evaluación es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva a cerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados” .

Para (KEMMIS,1988) “La evaluación se proyecta, en sentido amplio sobre todos los componentes de la educación: profesores, curriculum, administradores, programas etc., constituye un elemento interactivo con la enseñanza, sirviendo sus resultados para obtener el desarrollo de la misma” .Para este autor la evaluación es el proceso de proyectar, obtener, promover organizar informaciones y argumentos que permitan a las persona y grupos interesados participar en el debate crítico sobre un programa específico.

Según Tenbrink (1981) “evaluación es el proceso de obtener información y usarla para formar juicios que a su vez se utilizara en la toma de decisiones”.

Para D.lawton (1988), “la evaluación consiste en una actividad de enjuiciamiento o estimación de una serie de aspectos propios de la enseñanza “como los siguientes:

- Estimaciones sobre el progreso de los alumnos
- Estimaciones sobre la preparación del alumno al final de la escolaridad
- Estimaciones sobre la capacidad del docente
- Juicio sobre la eficacia de la escuela
- Juicios sobre el material didáctico
- Estimación sobre la difusión o diseminación del conocimiento
- Estimación sobre la naturaleza de los procesos implícitos.

Es importante reconocer que las implicaciones de la evaluación docente no está centrado en él, sino que también aborda otras elementos de gran relevancia dentro dela organización que complementan su rendimiento laboral.

3. Importancia de la evaluación para el desarrollo profesional

La evaluación debe estar capacitada para guiar el desarrollo, responsabilizar a los profesionales y ordenar las funciones. Las buenas evaluaciones deben ser realizadas por un personal especializado con amplio conocimiento de técnicas evaluadoras.

El potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades. Para Valdés, (2000) “La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente”. Ahora bien, es importante que tengamos presente, que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada.

Según Valdés, (2000) Existen tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del docente:

- ✓ Factores contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.)
- ✓ Factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.)

- ✓ Factores relativos al profesor (motivación, eficacia, etc.)

La evaluación docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades que realizan, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor. Es inaceptable la desnaturalización de la evaluación como forma de control externo y de presión desfigurado de la profesionalización y formación de los docentes.

4. Funciones de la evaluación del desempeño docente

Su función es obtener información que retroalimente la práctica educativa con el objeto de buscar mecanismos para mejorarla. Según D. Lawton (1988), Entre las principales funciones que debe cumplir la evaluación docente están:

- Destacar fortalezas y limitantes de la práctica pedagógica y los procesos administrativos en la formación inicial y desarrollo profesional docente.
- Fomentar la cultura de evaluación, mediante las prácticas de auto y evaluación.
- Orientar la toma de decisiones a partir de los resultados de las evaluaciones.
- Fortalecer las competencias profesionales especializadas, que conduzcan a una acreditación.
- Generar insumos para la planificación de los procesos de desarrollo profesional docente.
- Facilitar la implementación de estrategias que permitan superar las debilidades.

Todas estas funciones deben de ser cumplidas a cabalidad garantizando una evaluación docente objetiva y exitosa con resultados favorecedores.

5. Propósito de la evaluación del desempeño docente

La evaluación docente se enfoca en proporcionar mejoras significativas en el desempeño de los docentes, el siguiente autor especifica los propósitos que tiene la evaluación docente según Muños (2002), La evaluación docente estará orientada por los siguientes propósitos:

- a. Identificar las fortalezas y debilidades de la formación inicial y el desempeño profesional docente y retroalimentar la toma de decisiones oportunas que vengan a fortalecer ambos procesos.
- b. Mejorar la calidad de la docencia en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula de clases.
- c. Elevar la autoestima y la satisfacción laboral del docente.
- d. Potenciar continuamente el desarrollo personal y profesional del docente.
- e. Fortalecer la toma de decisiones, de manera que contribuya a la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos educativos
- f. Generar procesos de reflexión crítica sobre la práctica del quehacer docente.
- g. Identificar metas de superación.

Cualquier proceso evaluativo debe estar orientado por el propósito que lo impulsa y lo justifica. Es evidente que no todos estos propósitos tienen la misma importancia ya que, por otra parte, están totalmente interrelacionados. Cualquier práctica evaluadora suele incluir varios de ellos, y debe tener en cuenta sus interacciones más significativas.

Así, se entiende que la justificación última de cualquier proceso evaluativo, desde la perspectiva social, es la mejora de la calidad de la enseñanza, pero esta pasada por otros ámbitos, como el desarrollo profesional del docente, tanto individual como colectivamente. Además resulta obvio que la evaluación aporta elementos informativos respecto al docente que pueden ser utilizados por la comunidad para su selección o para el control del ejercicio de su función. Los mismos elementos son indispensables en los procesos de autorreflexión y retroalimentación profesional del docente.

6. Evaluación del docente según su finalidad.

La evaluación del personal docente tiene dos vertientes. Por un lado, está la evaluación formativa que, como indica su nombre, persigue el desarrollo continuo del personal que se evalúa, con el fin de ayudarlo a progresar profesionalmente, facilitarle tanto maximizar sus fortalezas como reducir sus debilidades y apoyarle en su esfuerzo por consolidar su carrera dentro de la Institución.

La segunda vertiente, llamada sumativa, se refiere a la evaluación que realiza la Institución para identificar a las personas mejor calificadas que deben ser retenidas y a aquéllas cuya labor de excelencia debe reconocerse mediante ascensos de rango y el otorgamiento de permanencias. Esta es la evaluación que culmina con las decisiones administrativas sobre la relación contractual entre el/la empleado/a y la Institución.

Según Spencer (1993) menciona los siguientes tipos de evaluación docente según su finalidad:

Evaluación formativa su finalidad es:

1. Detectar necesidades
 2. Perfeccionamiento del profesorado
 3. Elección de materias y tareas
 4. Programa de desarrollo profesional
 5. Proyecto de innovación educativa
 6. Mejora de la calidad de la enseñanza
- Evaluación sumativa su finalidad es:
 1. Promoción profesional
 2. Revisión salarial
 3. Dotación de medios

Las anteriores consideraciones relativas a la evaluación de empleados/as dentro de cualquier institución son de plena aplicación al contexto académico, con relación a su personal docente. Este contexto posee, sin embargo, ciertos atributos especiales.

7. Tipos de evaluación docente.

Los tipos de evaluación son llevados a cabo y promovido por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc. A su vez, la evaluación ofrece diversas alternativas de realización: Auto evaluación, Heteroevaluación y Coevaluación.

La autoevaluación: para Spencer (1993) “es cuando los empleados participan en la evaluación de su propio desempeño o rendimiento”. Este uso incide positivamente en el grado de compromiso que adquiere el individuo con los objetivos, siendo una herramienta

efectiva en los programas que se centran en el desarrollo y crecimiento personal, y en el compromiso con los objetivos.

A veces, este sistema se tiene en cuenta conjuntamente con la evaluación del superior, realizando una comparación entre ambas. Es el proceso donde el docente valoriza su propia actuación. Le permite reconocer sus posibilidades, limitaciones y cambios necesarios para mejorar su rendimiento laboral.

La Autoevaluación permite al docente:

- Emitir juicios de valor sobre sí mismo en función de ciertos criterios de evaluación o indicadores previamente establecidos.
- Estimular la retroalimentación constante de sí mismo y de otras personas para mejorar su rendimiento laboral.
- Participar de una manera crítica en el proceso enseñanza aprendizaje.

Coevaluación

Está implica la evaluación por partes de los iguales, según Muñoz (2002) es “cuando los superiores no tienen información sobre alguno de los comportamientos de los subordinados se acude a los iguales, pero la competitividad provoca un bajo grado de confianza entre los subordinados”.

Es el proceso de valoración conjunta que realizan los alumnos y docentes sobre la actuación de cada uno de los actores, atendiendo a criterios de evaluación o indicadores establecidos por consenso permitiendo:

- Identificar los logros personales y grupales.
- Fomentar la participación, reflexión y crítica constructiva ante situaciones de aprendizaje.
- Opinar sobre su actuación dentro del grupo.
- Desarrollar actitudes que se orienten hacia la integración del grupo.
- Mejorar su responsabilidad e identificación con el trabajo.
- Emitir juicios valorativos acerca de otros en un ambiente de libertad, compromiso y responsabilidad.

Heteroevaluación

En el ámbito en el que nos desenvolvemos, se refiere a la evaluación que habitualmente lleva a cabo el profesor con respecto a los aprendizajes de sus alumnos; sin embargo también es importante que la heteroevaluación pueda realizarse del alumno al profesor ya que no debemos perder de vista que la evaluación es un proceso que compromete a todos los agentes del sistema educativo Según (Muñoz, 2002), es "la evaluación que realiza una persona sobre otra respecto de su trabajo, actuación, rendimiento".

A diferencia de la Coevaluación, aquí las personas pertenecen a distintos niveles, es decir no cumplen la misma función..

La heteroevaluación es un proceso importante dentro de la enseñanza rica por los datos y posibilidades que ofrece y también compleja por las dificultades que supone enjuiciar las actuaciones de otras personas, más aun cuando estas se encuentran en momentos evolutivos delicados en los que un juicio equivoco o injusto, puede crear actitud de rechazo. Se manifiesta centrada en los sujetos que participan en el proceso, profesor y estudiantes de forma individual y como una apreciación hacia los otros sujetos que son evaluados.

Este nombre tan complejo, heteroevaluación, hace referencia a aquellos procesos de evaluación realizados por personas distintas al estudiante o sus iguales.

Aunque en principio pensamos en el docente como el principal agente de la heteroevaluación, también podrían ser las familias, el profesorado que imparte otras materias o de otros centros u otros agentes externos.

El profesorado es el principal agente de evaluación además de los estudiantes puesto que es el profesorado quien determina la secuencia y la situación de aprendizaje y, por tanto, su evaluación. Tiene para ello a su disposición la tipología de evaluación y los mecanismos que ya vimos en la sección de definición de conceptos.

Sin embargo, incorporar otros agentes para la evaluación puede ser interesante y beneficioso. La triangulación de evaluaciones puede aumentar la validez y la fiabilidad de la evaluación, especialmente en el complejo contexto de un proyecto de aprendizaje.

Se puede decir que una prueba o un procedimiento de evaluación tiene validez en la medida en que pueda demostrarse que lo que se evalúa realmente (el constructo) es lo que, en el contexto en cuestión, se debería evaluar y que la información obtenida es una representación exacta del dominio lingüístico que poseen los alumnos o candidatos que realizan el examen.

Así mismo, la fiabilidad, por otro lado, es un término técnico. Es básicamente el grado en que se repite el mismo orden de los candidatos en cuanto a las calificaciones obtenidas en dos convocatorias distintas (reales o simuladas) de la misma prueba de evaluación.

8. Evaluación al desempeño profesional del docente en función de su rendimiento

La evaluación es un medio que nos permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto nos permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

Valdés (1995), afirma que “la evaluación profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”.

La evaluación docente, estará articulada al proceso de formación inicial y al desarrollo profesional docente, dado que no debe existir dicotomía entre proceso de formación y rendimiento docente en el aula de clases. La evaluación docente se convierte así en la garante de la calidad de la educación que se brinda a niños (as) y jóvenes en las aulas de clase.

Evaluar para mejorar es parte de la convicción, que los profesionales desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores.

9. Etapas del proceso evaluativo

La evaluación pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

Según Cantero (2002) “existen tres etapas esenciales en una evaluación”. Estas son:

1. La recogida de información que puede ser por medio de instrumentos o en forma espontánea. Lo realmente importante es que sea pertinente, es decir, adecuada a los objetivos evaluados.
2. El análisis de esa información y el juicio valorativo sobre el resultado de dicho análisis debe ser detallado y profundo. Los datos analizados deben interpretarse cuantitativamente en cantidades y cualitativamente en cualidades, dependiendo de la naturaleza de los datos.
3. La toma de decisiones debe ser acorde con el juicio emitido. Se evalúa para verificar el grado del logro de los objetivos planteados y de acuerdo con esto, se determinan las acciones necesarias por realizar.

Es indudable que, la toma de decisiones es la parte fundamental del proceso de evaluación dado que no hay otra forma de realizar las mejoras correspondientes. En otras palabras se evalúa para decidir.

10. Estrategias para evaluar al docente

Todos los procedimientos y estrategias de recogida de información que ofrece la metodología evaluativa son aceptables

Para Cantero (2002) “los cuestionarios, más utilizados e idóneos son entrevistas, observación e informes de autoevaluación, de la misma manera otros autores reconoce que el criterio de referencia de los alumnos no debe de ser el único, pero es el más utilizado”.

Se han desarrollado e implementado diferentes estrategias para la evaluación de los docentes en servicio, entre los cuales se puede mencionar:

- Visita de observación en el aula.

- Evaluaciones escritas al final del año escolar
- Evaluación realizada por los estudiantes
- Seguimiento del director o directora de la escuela
- Involucramiento en actividades curriculares y proyectos educativos

Así, debe considerarse a la evaluación como "un proceso continuo, que todo lo penetra y que responde a la necesidad de formular juicios sobre y a cada nivel del proceso educativo.

10.1 Técnicas generales para evaluar el rendimiento docente

La evaluación se cataloga como una unidad de acción-reflexión-acción, que da la posibilidad de ahondar en la comprensión de los fenómenos, en la orientación que se les quiere dar y en la calidad con que se ejecutan y no como un mero ejercicio técnico para obtener resultados. Para esto existen diferentes técnicas.

Según Valdés (2000), Describe algunas de las principales técnicas que el director debe utilizar para este fin:

1. Escala grafica de calificación: Enlista varias características y un rango de desempeño para cada una. Al colaborar se le califica al identificar el rango que describa mejor su nivel de rendimiento para cada característica.
2. Método de alternancia en la calificación: consiste en clasificar a los docentes del mejor al peor entorno a una característica en particular.
3. Método de comparación de pares: clasifica a los docentes mediante una tabla de todos los pares posibles de individuos; para cada característica, se indica cual es el mejor docente de ese par.
4. Método de incidente crítico: el director lleva para cada docente un registro de ejemplos pocos comunes, buenos o indeseables de la conducta de un docente relacionada con el trabajo, se revisa con él en, momentos predeterminados.
5. Formas narrativas: descripción por parte del director, del rendimiento del docente para un periodo, en términos de estándares de posición, metas, planes de acción y actividades de desarrollo diseñadas para ayudar al docente a cumplir o elevar los estándares rendimiento.

La aplicación adecuada de estas de técnicas permite al evaluador ser objetivo y recopilar la información necesaria sobre el desempeño de los docentes detectando sus fortalezas y necesidades, facilitando la toma de decisiones enfocadas en el mejoramiento de la calidad educativa y la eficiencia en la labor docente.

11. Modelos de la evaluación docente

La evaluación se concibe como proceso, cuando de manera sistemática se delinea, se obtiene y se provee información útil para emitir el juicio de valor, previo un proceso de investigación que aporte elementos para emitir dicho juicio, de acuerdo con el fin que se persigue.

Según Ibidem (2000), Menciona que “Existe una diversidad de modelos de evaluación del docente, entre los más utilizados se pueden mencionar los siguientes:

- a. Modelo centrado en el perfil del docente. Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo al perfil del docente ideal que se tenga.
- b. Modelo centrado en los resultados obtenidos. La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación del rendimiento alcanzado por los estudiantes.
- c. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula de clases. Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando a aquellos comportamientos del docente que se consideran relacionados con los logros de los estudiantes.
- d. Modelo practico reflexivo. Este modelo se fundamenta en la enseñanza como una capacidad de los docentes de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los docentes crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelve problemas prácticos”.

Estos modelos no solo se enfoca en el perfil del docente también influye en los resultados que obtiene así como su comportamiento, además que permite reflexionar y proponer soluciones a problemáticas detectadas.

12. El director como responsable de la evaluación del docente

El director como superior inmediato, es el responsable de la evaluación anual del docente, que labora en la institución o centro educativo que él dirige. El director debe apoyarse en los coordinadores y conformar con ellos un equipo que le colabore en la recolección de información y el seguimiento a los planes de desarrollo profesional de cada docente.

Según Valenciano (1966), exterioriza que “el papel del director en la evaluación del docente es fundamental, dado que es competencia inherente a su cargo el ejecutarla y, por tanto, orientar y asistir a cada miembro del personal según sea el resultado oficial de dicha evaluación”. Debe desarrollar una evaluación efectiva y esto solo será posible si la misma lo logra:

- Contribuir eficientemente a la obtención de las metas y a la solución científica de problemas considerados de importancia por el funcionario y el director
- Crear un ambiente de armonía entre funcionarios y dirección logrando éxito en los proyectos y actividades que les compete desarrollar. Esto presupone la decidida colaboración de ambas partes.
- Ayudar a los funcionarios a adquirir las experiencias y el conocimiento que los orienten la selección y aplicación de mejores métodos de trabajo para lograr los objetivos de la organización educativa.

El logro de una evaluación efectiva por parte del director será exitosa si:

- Sigue un estilo democrático
- Se interesa por los demás
- Ve los errores como oportunidad de aprendizaje
- Fomenta la colaboración, la innovación y la creatividad.

Todo esto requiere un director como dominio y conocimiento de:

- Doctrina y técnica pedagógicas
- Administración de la educación
- Relaciones interpersonales
- Trabajo en equipo y empoderamiento

- Supervisión y evaluación del desempeño
- Conflicto y negociación

La evaluación docente es un proceso de gran importancia y responsabilidad, razón por la que el director está comprometido a conocer su procedimiento y funciones y así brindar respuestas a las necesidades que se le presenten.

13. Pasos en la evaluación del docente

El proceso evaluativo debe cumplir con una serie de pasos para Scriven (1998), Explica que una evaluación científica del desempeño de los funcionarios que ocupan los diferentes puestos administrativos, docentes y técnicos implica:

1. Definir el puesto: supone que el director y funcionario en lo que se espera que este último realice y con base en cuales estándares se evaluaría al docente. Debe preguntarse: ¿Qué espero que haga esta persona en realidad?
2. Evaluar el docente: significa comparar el rendimiento real del funcionario con los estándares determinados en la definición del puesto y, por tanto, requiere la selección de una determinada técnica e instrumento de evaluación.
3. Retro informar: esto es desarrollar sesiones en las que se analiza el rendimiento y los progresos del funcionario y en las que se elaboraron planes para mejoramiento y fortalecimiento profesional según se requiera.

14. Competencias exclusivas de los docentes

Para poder evaluar el director como responsable de este proceso debe conocer que competencias de los docentes debe valorar al elaborar el instrumento evaluador, la siguiente autor específica cuáles de ellas deben ser las más importantes para obtener resultados objetivos.

Scriven (1998), considera que, normativamente (desde el punto de vista de la administración educativa), las responsabilidades que pueden ser evaluadas por que determinan el buen hacer de un profesor o de una profesora son las siguientes:

1. Conocimiento de la responsabilidad de la enseñanza
2. Planificación y organización de la enseñanza

3. Comunicación
4. Organización de la clase
5. Eficacia en la instrucción
6. Evaluación
7. Profesionalidad
8. Otros servicios individualizados al centro y a su comunidad

Angulo (1999) recopila la clasificación de las competencias para la formación docente citadas por los autores: Gimeno y Pérez (1983), Oliva y Henson (1980), en las que plantea las siguiente:

1. Destreza de comunicación
2. Conocimientos básicos
3. Destrezas técnicas
4. Destreza administrativa
5. Destreza interpersonal

En línea con la perspectiva conductual, otra vía de acercamiento al rendimiento laboral, se hace desde el modelo de competencias, para el que cualquier característica individual puede medirse o calcularse de forma fiable y puede servir para marcar la diferencia entre los trabajadores buenos y los que no lo son.

Las competencias se expresan en forma de definición narrativa a la que acompañan algunos indicadores de conductas o formas conductuales específicas de demostrar la competencia en el trabajo para Spencer, (1993) ,” Las competencias son un factor que determina o causa el rendimiento, pero no son el rendimiento en sí”

15. Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral está asociada al vínculo existente entre los medios que se utilizan para obtener algo y el resultado que se logra finalmente. De este modo, puede relacionarse el rendimiento con el beneficio o con el provecho laboral.

Las instituciones educativas se encuentran con la necesidad de disponer de sistemas efectivos de evaluación del trabajo y poder realizar los ajustes que les permitan lograr sus objetivos. Uno de estos sistemas es la evaluación docente para poder valorar su rendimiento laboral.

El rendimiento laboral es la clave del éxito de cualquier institución, un trabajador a gusto con su empleo es un trabajador que demuestra calidad y eficiencia en sus labores.

16. Definición de rendimiento laboral.

Cuando se nombra el concepto de rendimiento laboral se hace referencia a los resultados. No se centra en la forma de realizarlos, ni en el esfuerzo realizado para conseguirlo, sino en la consecución final de estos. Incide en el cuánto se ha realizado.

Uno de los autores de mayor renombre en este ámbito, J. Motowidlo (2003), “lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado”. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización.

En las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los outputs que producen. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento

Según la real academia Española, (2001), rendimiento es” el producto o utilidad que rinde o da algo o alguien”. Proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados. Cansancio “falta de fuerza”. Su misión, subordinación, humildad”.

De manera operativa, también se suele definir el rendimiento laboral como una función de la capacidad y la motivación del trabajador, según Griffin (1998). En este sentido, “si la motivación es el estado psicológico de activación hacia el trabajo, su resultado conductual (y por esto, observable) es el rendimiento”.

Para lograr un buen nivel de rendimiento laboral es importante que los empleados conozcan claramente:

- Cuáles son sus funciones o tareas específicas dentro de la organización.
- Cuáles son los procedimientos que deben seguir.
- Que políticas deben respetar.
- Cuáles son los objetivos que deben cumplir.

Pero, además de todo ellos, a la hora de evaluar el rendimiento laboral hay que tener en cuenta diferentes factores internos y externos. Los más importantes a considerar son los siguientes:

- Factores internos:
 - ✓ Liderazgo de la dirección.
 - ✓ Estructura organizativa.
 - ✓ Cultura de la institución.
- Factores externos:
 - ✓ Factores familiares y personales del empleado
 - ✓ Factores ambientales o higiénicos como: el insomnio(o el descanso de mala calidad), el clima (frio o calor excesivos afectan negativamente), el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la mala comunicación entre empleados, la alimentación. Estos aspectos no motivan cuando están, pero sin embargo, cuando se produce su ausencia, actúan como factores desmotivadores siendo importantes potenciadores del estrés.

17. Características del Rendimiento Laboral

- 1. Fuerte orientación hacia las metas:** las personas con alto rendimiento usualmente se fijan meta claras y definidas desde temprano en su vida (desean ser directores de cine, escritores, deportistas, científicos, etc.) y todos los elementos de sus vidas lo dirigen hacia la meta.

Tal vez el aspecto clave al establecer metas consiste en escribirlas, ya que pareciera que de esta forma se cumpla con mayor facilidad. Pareciera que la acción de anotar las metas nos hace pensar claramente hacia dónde vamos y que actividades debemos realizar para alcanzarlas.

2. **Constancia y persistencia:** las personas con alto rendimiento no se doblegan ante la derrota usualmente siguen hacia delante y persisten hasta lograr su meta.
3. **Destrezas** interpersonales: las personas con máximo rendimiento usualmente se llevan bien con los demás lo que les permite, en un momento determinado, obtener ayuda y colaboración de los demás hacia el logro de la meta. De allí la importancia de desarrollar destrezas personales que les permita, a pesar de las diferentes personalidades que puedan existir alrededor, llevarse bien con todos.
4. **El correr riesgos:** las personas con alto rendimiento usualmente corren riesgos con el fin de romper con lo establecido permitiendo obtener resultados positivos que los aproxima hacia la meta, sin embargo es importante observar dos aspectos que relacionan el riesgo con el éxito y es que sin importar las posibilidades de éxito, si un evento se repite con persistencia y constancia, esa probabilidad se acerca 100 por ciento. El otro aspecto se refiere a la posibilidad de perder en el intento y es que las personas con alto rendimiento evalúan cuidadosamente el riesgo en si antes de tomarlo y solo lo asumen si pueden vivir en el peor de los escenarios. En caso contrario, no se arriesgan.
5. **Administración de tiempo:** Usualmente las personas con alto rendimiento, en especial aquellos que se desempeñan en el área de negocios, dominan a la perfección el arte de administrar su tiempo para poder dedicar todo su esfuerzo a alcanzar su meta. Sin embargo, para lograr ese dominio es necesario evitar en lo posible las interrupciones (reuniones, las visitas y el teléfono) lo cual muchas veces no resulta fácil.
6. **Manejo del estrés:** las personas de alto rendimiento confiesan que a pesar de ser sometidos constantemente a situaciones estresantes para alcanzar sus metas mantienen además de una dieta balanceada, un medio que les ayuda a relajarse evitando así los efectos nocivo del estrés.
7. **La búsqueda del desafío:** las personas de un máximo rendimiento no se sienten conformes con lo que tienen, buscan desafíos que les acerque a sus metas.

Un estudio descubrió que las personas con un mayor grado de satisfacción laboral se sentían continuamente desafiados más allá de sus capacidades. Inclusive muchos de ellos informaron

que tenían miedo de quedar atrapados en la zona de confort y que su mayor motivación para seguir adelante era sentirse desafiados.

8. **Visualización de la meta:** muchas personas de máxima rendimiento informaron que visualizaban sus mentes hasta el más último detalle sobre su meta particular. Esta técnica ayuda a la mente a crear un mapa mental que permita seguir la misma.
9. **Crear firmemente en su causa:** para ser una persona de alto rendimiento que logra sus metas es necesario lógicamente creer en uno mismo y en las metas.

Muchos estudios, indican que las personas comunes que ponen en práctica las características antes descritas terminan logrando un alto rendimiento lo cual resulta un descubrimiento en esa área.

18. La evaluación del rendimiento

La evaluación del rendimiento de los trabajadores tiene como objetivo conocer de la manera más precisa posible cómo está desempeñando el empleado su trabajo y si lo está haciendo correctamente.

Una evaluación cuidadosa de una persona pueda aportar información sobre sus deficiencias en conocimientos o habilidades. Al identificar dichas deficiencias, pueden corregirse mediante la toma de decisiones garantizando resultados positivos en su rendimiento laboral.

Para valorar el rendimiento es importante conocer puntos débiles y fuertes del personal, conocer la calidad de cada uno de los empleados y la precisa definición de sus funciones y tareas.

Para Ciancio (2017). Esta definición alude a un proceso amplio, en el que la identificación previa de los factores críticos de rendimiento, la medición de dichos factores y la recogida de información son tan valiosas como el propio momento de las decisiones de evaluación.

“La evaluación del rendimiento ha sido la práctica más ensalzada, criticada y debatida de todas las prácticas de gestión durante décadas” Wiley (1994). Por las características anteriores ya sabemos qué facetas podemos evaluar del rendimiento de los trabajadores, pero ¿para qué nos sirve la evaluación del rendimiento? Ésta puede servir para muy diversos objetivos:

- Tomar decisiones de Recursos Humanos con fundamento: retribución variable (retribuir a los trabajadores en función de su rendimiento, no sólo del puesto que ocupen), promociones, despidos, etc.
- Mejorar el rendimiento de los trabajadores: identificar sus puntos fuertes y débiles, aquellos aspectos en los que debe mejorar.
- Ser instrumento para comunicar normas y valores de la organización: qué se exige de los empleados y cómo conseguirlo.

Un estudio realizado en el 2006 por la consultora Manpower en distintos países, especifica que se han identificado los siguientes aspectos que afectan el rendimiento de los trabajadores:

- Ser tratado con respeto
- Comprender qué se espera de ellos
- Poseer sentido de pertenencia a la organización
- Ser tratados con igualdad
- Tener acceso a herramientas, recursos e información para poder desempeñarse adecuadamente
- Recibir la formación necesaria para tener un buen rendimiento
- Tener una comunicación bi-direccional abierta y honesta
- Trabajo en equipo
- Recibir reconocimiento
- Tener oportunidades para aprender, desarrollarse y progresar
- Conocer cómo su rol contribuye al éxito de la organización
- Seguridad

Valorar todos estos aportes es indispensable dentro de una organización, así facilitara el cumplimiento de objetivos, además de crear un ambiente laboral placentero.

19. Elementos que afectan al rendimiento

19.1. La motivación

La motivación es uno de los factores más importantes que afectan en el buen desempeño laboral de los trabajadores. Y la productividad de una organización depende en gran medida del buen rendimiento que tengan estos últimos. Cuanto mayor sea el bienestar personal mayor rendimiento y mayor productividad repercutirá su trabajo en el buen devenir de la empresa. Es por todo esto que tiene gran importancia implementar políticas claras y efectivas de motivación laboral entre los empleados.

Según Ciancio, (2017) “El desempeño de tu equipo de trabajo es la base del éxito empresarial, porque los recursos humanos son los únicos capaces de cumplir con los objetivos corporativos ya que la tecnología por sí misma no resuelve problemas complejos que requieren creatividad”.

A continuación cuatro pasos para evaluar el rendimiento de tu equipo de trabajo, que puedes aplicar para determinar si el grupo va por buen camino o necesita una intervención.

Paso 1: Abandonar las necesidades individuales

Cada miembro deberá sacrificar sus necesidades por el bien colectivo, de manera que se cumplan los objetivos más importantes independientemente de las ambiciones individuales que puedan surgir. Para ello, es necesario que se evalúe su desempeño asegurándose de que se cumplan los estándares de calidad esperados por la empresa.

Paso 2: Fomentar la responsabilidad

La rendición de cuentas entre integrantes de un equipo, es una buena estrategia para aumentar su compromiso porque se sentirán obligados a dar lo mejor de sí. En lugar de evaluar a cada miembro, otorga una devolución grupal acompañada de una calificación justa que refleje el grado de esfuerzo.

Por otra parte, la evaluación global propiciará el desarrollo de una dinámica grupal orientada al logro aunque es importante que entregues informes personalizados cada tanto para reconocer el éxito individual y motivarlos.

Paso 3: Detectar problemas y solucionarlos

Si bien tu intervención puede ser necesaria para resolver conflictos puntuales, es imprescindible que el equipo aprenda a tomar sus propias decisiones para solucionar los problemas que surjan.

La búsqueda conjunta fortalecerá los lazos laborales entre los miembros del equipo, que serán fructíferos si les proporcionas métodos para mejorar su trabajo. Resulta útil cuando existen divisiones en el equipo, brindando la posibilidad de limar asperezas.

Paso 4: Proponer una autoevaluación

Una vez que hayas aplicado los tres primeros pasos y el equipo esté encaminado hacia el cumplimiento de los objetivos primordiales de la empresa, es recomendable que incentives a cada miembro para realizar una autoevaluación.

Consistirá en una apreciación sobre el propio rendimiento que será compartida con el resto del grupo, pero también se incluirá una opinión sobre el desempeño de los otros integrantes. Para aplicar este último paso, será necesario despojarse de todo juicio personal si se desean resultados objetivos que colaboren con la dinámica del grupo.

Ruth Kanfer señala (1995) “que la motivación y el rendimiento presentan una influencia recíproca. Esto es que no sólo la motivación puede afectar al rendimiento, sino que el rendimiento también puede afectar a la motivación. Muchas veces conocer cuál es nuestro rendimiento conseguido puede favorecer la motivación futura”.

Hay que motivar a los trabajadores para que quieran y para que puedan realizar convenientemente su cometido, la motivación laboral es parte importante en el éxito de la eficiencia empresarial.

19.2. Clima organizacional

El clima organizacional es el ambiente interno que se respira en una organización y merece la atención de toda empresa. Este factor puede definirse como el conjunto de propiedades habituales, típicas o características de una organización concreta y hace referencia a la naturaleza propia de una organización tal y como es percibida por las personas que trabajan en ella o que suelen interaccionar con ella.

Según Quintero (1991) destaca que los resultados del estudio realizado por George y Bishop sobre “la estructura organizacional que incluye la división de trabajo, patrones de comunicación y procedimientos además del estilo de liderazgo y recompensa tienen gran efecto sobre como los trabajadores visualizan el clima de la organización”.

Jaramillo (2003), asegura que el clima organizacional son “Aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan su rendimiento en el trabajo”. En este mismo orden cabe señalar que el clima determina la forma en el que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción en la labor que desempeña.

Dentro de este elemento se aborda la satisfacción del trabajo el siguiente autor la define de la siguiente manera según Davis plantea que “es el conjunto de sentimientos favorable o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa entre otros.

19.3. Incentivos y retribuciones

La palabra incentivo podría definirse como algo que, a través de la expectativa de consecución de una recompensa, induce y motiva a un esfuerzo especial. Sus principales características son que se trata de recompensas puntuales y que deben provenir de fuentes ajenas a la propia persona.

La retribución constituye uno de los instrumentos más importantes para alcanzar los objetivos de la dirección de RRHH de la empresa. Ella determina el comportamiento del individuo. Como afirma Armstrong (1996), la retribución en sí misma se manifiesta como un poderoso motivador del empleado que trabaja lo mejor posible aplicando el máximo esfuerzo en la ejecución de las tareas que se le han asignado.

En consecuencia, contar con una adecuada gestión de retribuciones permitirá:

- Atraer a personas que desempeñen con garantía sus tareas.
- Motivar al personal.

- Retener el talento.

No obstante, no debemos olvidar, que como Campbell, (1993) afirma acertadamente, “las consecuencias y los resultados en el trabajo no están bajo el control total y exclusivo del empleado, sino que pueden existir muchas otras causas de un mal rendimiento que no dependen del trabajador en sí, como por ejemplo: Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales”.

IV. HIPÓTESIS

“La influencia de la evaluación docente realizada en el centro educativo se relaciona de forma sistemática en el rendimiento laboral”.

V. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

| <i>Objetivo</i> | Variable | Dimensiones | Definición operative | Indicador | Fuente | Instrumento | Ítems |
|---|---------------------|---------------------|--|---|-------------|----------------------------|-----------------------------------|
| <i>. Identificar los tipos de evaluación de desempeño docente que se aplican en Colegio Público Luxemburgo.</i> | Evaluación docente | Evaluación docente | Según Tenbrink (1981) “evaluación es el proceso de obtener información y usarla para formar juicios que a su vez se utilizara en la toma de decisiones”. | Funciones de la evaluación. | Director | Guía de Entrevista cerrada | ECD: 6 ED: 6 EE: 6 ECD:8 |
| | | | | Finalidad de la evaluación docente. | Docentes | Cuestionario Encuesta | ED: 8 EE: 8 |
| | | | | Tipos de evaluación docente. | Estudiantes | Cuestionario Encuesta | ECD: 7 ED: 7 EE: 7 |
| <i>. Reconocer los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral de los docentes de</i> | Rendimiento laboral | Rendimiento laboral | El rendimiento laboral está asociada al vínculo existente entre los medios que se utilizan para obtener algo y el resultado que se logra finalmente. De este modo, | Elementos que afectan el rendimiento laboral. | Directora | Guia Entrevista cerrada | ECD: 15 |
| | | | | | Docentes | Cuestionario Encuesta | ED: 15 |

*educación
secundaria del
Colegio Público
Luxemburgo.*

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>puede relacionarse el rendimiento con el beneficio o con el provecho laboral.</p> | | | | |
| | | | | | | |

*Relacionar la
evalaución
docente con su
rendimiento
laboral, en los
docentes de la
modalidad de
secundaria del
colegio público
Luxemburgo.*

ED: Entrevista cerrada a director. EM: Encuesta a maestros. EE: Encuesta a estudiantes

V. DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño de la investigación es **no experimental**, esto se refiere que no se intervino en el proceso del actuar de las funciones del director en su quehacer educativo, los siguientes autores acreditan estas afirmaciones:

Según Gras (1995) utiliza “el término investigación no experimental para denominar genéricamente a un conjunto de métodos y técnicas de investigación distinta de la estrategia experimental y cuasi-experimental”. Destaca que en este tipo de investigaciones no hay ni manipulación de la variable independiente ni aleatorización en la formación de los grupos porque no se involucra en el proceso.

Para Polit y Hungler (2000) “los diseños no experimentales son correlacional porque su objetivo es estudiar las asociaciones entre las variables implicadas en la investigación”. Es decir, se interesa en estudiar si las variaciones registradas en una variable se relacionan con las variaciones registradas en otra”.

a. Tipo de estudio

Su alcance es de tipo **exploratorio** porque se conoce solo una parte del problema, y esta sirve para familiarizarse en el campo de investigación, según Sampieri (2005), “cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes”. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que únicamente hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio”.

Es **descriptiva** porque sirve para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes, permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos, en términos metodológicos consiste en indicar todas las características del fenómeno que se estudia.

Hernández S. y otros precisan aún más esto señalando que “Desde el punto de vista científico, describir es medir”. Esta última definición es importante, por cuanto implica por parte del investigador la capacidad y disposición de evaluar y exponer, en forma detallada,

las características del objeto de estudio, ya que evidencia el nivel cognitivo y operativo de conceptos y categorías relacionados con el tema.

La investigación es de **corte transversal** porque recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Según Mendez (1995) el estudio solo recolectara y analizara datos en un periodo específico un tipo de estudio no experimental y transversal.

b. Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación es **cuantitativa** debido a que se recogen y analizan datos cuantitativos (que se puedan contar) sobre variables, utiliza técnicas como los cuestionarios, encuestas, los cuales originan datos susceptibles de análisis estadísticos.

El siguiente autor respalda nuestro argumento Méndez (1995) afirma que la investigación “es cuantitativa porque, analiza el comportamiento de una serie de causas y efectos, a partir de datos numéricos en base a estudios probabilísticos”, los datos analizados siempre deben ser cuantificables, es descriptivo, analiza y predice el comportamiento de la población, se centra en una causa y un efecto, o lo que es lo mismo: se basa en la aplicación de un estímulo para obtener una respuesta, los resultados pueden aplicarse a situaciones generalistas, se orienta a resultados, los números y datos representan la realidad más abstracta, estudia las conductas humanas y los comportamientos de una muestra de la población.

Estas características se relacionan con la teoría que define las investigaciones cuantitativas como un proceso cuantificable de análisis estadístico.

c. Universo y muestra

Universo es el conjunto de personas, cosas o fenómenos sujetos a investigación, que tienen algunas características definitivas. Ante la posibilidad de investigar el conjunto en su totalidad, se seleccionara un subconjunto al cual se denomina según Barreras (1998) definen que: “población es el total de los individuos o elementos a quienes se refiere la investigación, es decir, todos los elementos que vamos a estudiar, por ello también se le llama universo.

El universo de la investigación está constituida por 1,225 estudiantes, conformando por:

- Turno matutino: las modalidades de educación inicial: tercer nivel 27, primaria de primero a sexto grado 379 y secundaria de séptimo hasta undécimo 520.
- Turno vespertino con la modalidad de educación inicial, tercer nivel 29 estudiantes, primaria de primero a sexto grado 123 y secundaria de séptimo hasta undécimo 147.

El universo de la investigación está constituida por 42 docentes, conformando:

- Turno matutino las modalidades de educación inicial tercer nivel 1, primaria de primero a sexto grado 13 y secundaria de séptimo hasta undécimo 12.
- Turno vespertino con la modalidad de educación inicial, tercer nivel 2 docente, primaria de primero a sexto grado 7 y secundaria de séptimo hasta undécimo 5.

Existe 1 director y dos subdirectores, pero seleccionamos al director como responsable de la toma de decisiones en el centro de estudio.

d. Selección y tamaño de la Muestra

Muestra 1.

La selección de la primera muestra se realizó con un diseño muestral probabilístico en dos etapas, primero consideramos cada modalidad como un estrato en los docentes de secundaria y luego se efectuó un Muestreo Simple Aleatorio (MSA) sobre las unidades muestrales. Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó un modelo matemático con población conocida, bajo incertidumbre usamos un 50% como probabilidad de éxito y fracaso, para el error de estimación un 5%, y un 95% para el nivel de confianza.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{d^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza al 95%.

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

q = probabilidad de fracaso

d = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(42)}{(0.1)^2(42 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

Obteniendo

$$n \approx 29$$

La muestra se distribuyó proporcionalmente para los docentes entre los grados de la modalidad de primaria y secundaria **del turno matutino quedando:**

Tabla 1: Distribución de la Muestra

| <i>Modalidad</i> | Población | Muestra |
|--------------------------|-----------|-----------|
| <i>Educación inicial</i> | 3 | 2 |
| <i>Primaria</i> | 20 | 14 |
| <i>Secundaria</i> | 19 | 13 |
| <i>Total</i> | 42 | 29 |

Muestra 2.

La selección de la segunda muestra se realizó con un diseño muestral probabilístico en dos etapas, primero consideramos cada grado como un estrato en los estudiantes de secundaria y luego se efectuó un Muestreo Simple Aleatorio (MSA) sobre las unidades muestrales. Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó un modelo matemático con población conocida, bajo incertidumbre usamos un 50% como probabilidad de éxito y fracaso, para el error de estimación un 5%, y un 95% para el nivel de confianza.

$$n = \frac{Z^2pqN}{d^2(N - 1) + Z^2pq}$$

Dónde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza al 95%.

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

q = probabilidad de fracaso

d = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(667)}{(0.1)^2(667 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

Obteniendo

$$n \approx 84$$

La muestra se distribuyó proporcionalmente entre los grados de la modalidad de secundaria del turno matutino quedando:

Tabla 2: Distribución de la Muestra

| <i>Grado</i> | Población | Muestra |
|-------------------|-----------|---------|
| <i>Séptimo A</i> | 67 | 9 |
| <i>Séptimo B</i> | 65 | 8 |
| <i>Octavo A</i> | 67 | 9 |
| <i>Octavo B</i> | 68 | 8 |
| <i>Noveno A</i> | 66 | 8 |
| <i>Noveno B</i> | 67 | 9 |
| <i>Décimo A</i> | 65 | 8 |
| <i>Décimo B</i> | 68 | 9 |
| <i>Undécimo A</i> | 66 | 8 |
| <i>Undécimo B</i> | 67 | 8 |
| <i>Total</i> | 667 | 84 |

Muestra 3.

- Se seleccionó solamente a la directora, quien representa el 100% de la muestra como informante clave quien dirige la institución educativa de manera permanente y es quien realiza las evaluaciones para el rendimiento laboral de los docentes.

Según Acuña (2001) señala que: “una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible.

El muestreo fue probabilístico por que permite la recopilación y análisis numéricos que se obtiene de la construcción de instrumentos de medición y luego procesar los resultados, el inferir en toda la población”, se ha hecho uso de un proceso secuencial y deductivo.

e. **Métodos, técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

El método utilizado en esta investigación es el **deductivo** que permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta”. Este método se utiliza en la revisión de la literatura y en la presentación del informe final.

De acuerdo a Sampieri (2005) el método deductivo “es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales.

Las técnicas de investigación, puede definirse como el camino para alcanzar a un fin; en relación con la metodología consiste en los procedimientos que deben llevarse a cabo para cumplir con lo estipulado por ella y obtener conclusiones verídicas sobre el fenómeno o problema que se analiza.

f. **Técnica de recolección de datos:**

En este estudio una de las técnicas utilizadas es la encuesta, procedimiento adecuado que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas

En opinión de Rodríguez (2008) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

La encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener.

Otra técnica de recolección de datos utilizada es la entrevista cerrada, esta se aplicó únicamente a la directora del centro debido al procesamiento estadístico de los datos recepcionados.

Sabino, (1992) “comenta que la entrevista, desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación”

El investigador lleva a cabo una planificación previa de todas las preguntas que quiere formular. Prepara por tanto una gran batería de preguntas que irán coordinadas por un guion realizado de forma secuenciada y dirigida

El entrevistado no podrá realizar ningún tipo de comentarios, ni realizar apreciaciones. Las preguntas serán de tipo cerrado y sólo se podrá afirmar, negar o responder una respuesta concreta y exacta sobre lo que se le pregunta

Organización de la información:

El tratamiento de los datos obtenidos al aplicar el instrumento de trabajo de la siguiente manera:

- ✚ Enumerar las encuestas.
- ✚ Diseño de una base de datos en SPSS para Windows 10, versión 23
- ✚ Introducir los datos de las encuestas en la base de datos.

Realización de los cálculos estadísticos

- Validación de las variables

La tabla 1 corresponde a la muestra de fiabilidad de Cronbach en relación a los estudiantes en el que se determina que el coeficiente $\alpha > .5$ es decir, posee un nivel óptimo en correspondencia con lo que establece el coeficiente Alfa de Cronbach modelo de consistencia interna basado en el promedio de correlación de los ítems.

Muestra 1. Docentes

| Estadísticas de fiabilidad | | |
|-----------------------------------|---|----------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
| .782 | .702 | 27 |

En la tabla 2 se identifica la fiabilidad de Cronbach en relación a la muestra de los docentes en el cual podemos determinar que el coeficiente $\alpha > .5$ es decir, está en correspondencia con la fiabilidad.

Muestra 2. Estudiantes

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| .788 | .723 | 20 |

- Validación por Juicio de 3 expertos, se seleccionó un grupo de tres (3) profesionales expertos del departamento de pedagogía. A los expertos se les suministro los instrumentos donde se determinó: la coherencia de objetivos con los ítems o preguntas y la claridad del lenguaje del instrumento, en cual se promediaron a través del resultado obtenido mediante la puntuación en una rúbrica de escala de 1 – 5 pts; obteniendo una media ponderada de 5, con un resultado óptimo es decir el máximo.
- Aplicación de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales para responder a los objetivos de la investigación.

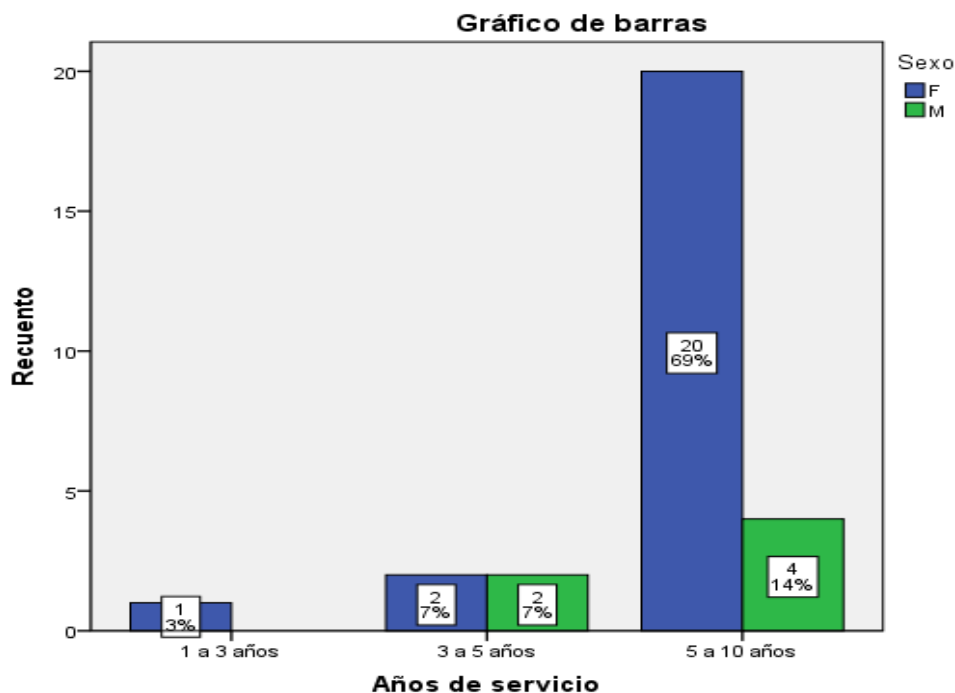
VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de esta investigación se organizaron primeramente sobre un análisis descriptivo en el cual se describen las características de los informantes, luego se realiza un análisis inferencial según los objetivos planteados en un inicio, después de haber aplicado los instrumentos de investigación a Estudiantes, Docentes y Directora.

a. Análisis descriptivo

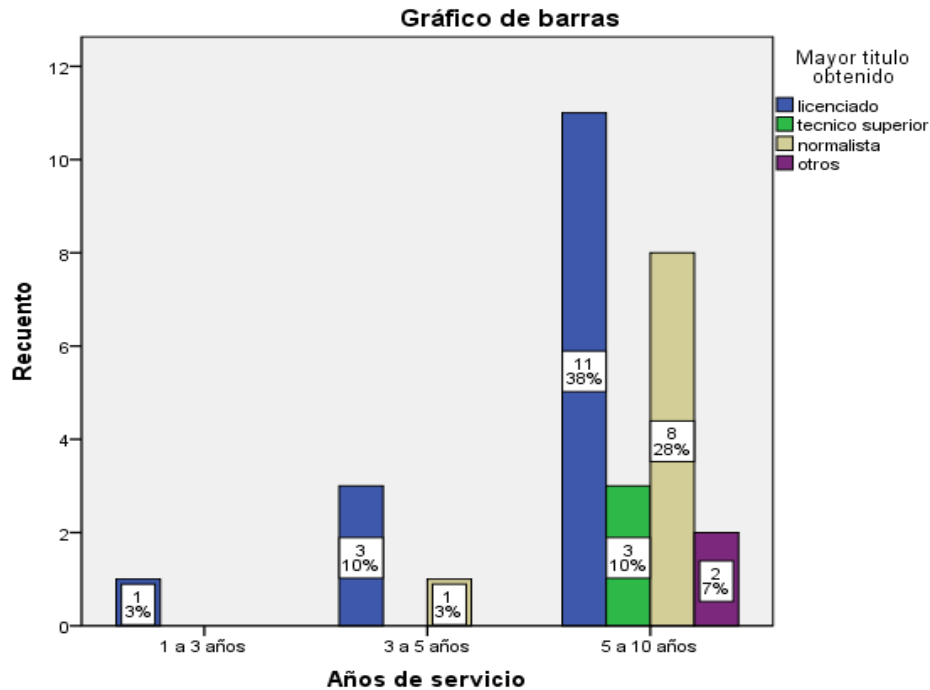
Características

En la investigación se utilizó el proceso del análisis descriptivo en el cual nos permitió explorar algunas características de la muestra número 1, conformada por 29 docentes distribuidos en las modalidades de educación inicial, educación primaria y educación secundaria correspondientes al turno matutino del colegio Público Luxemburgo .



Gràfica n°1 relación entre el sexo y los años de servicio de los docentes.

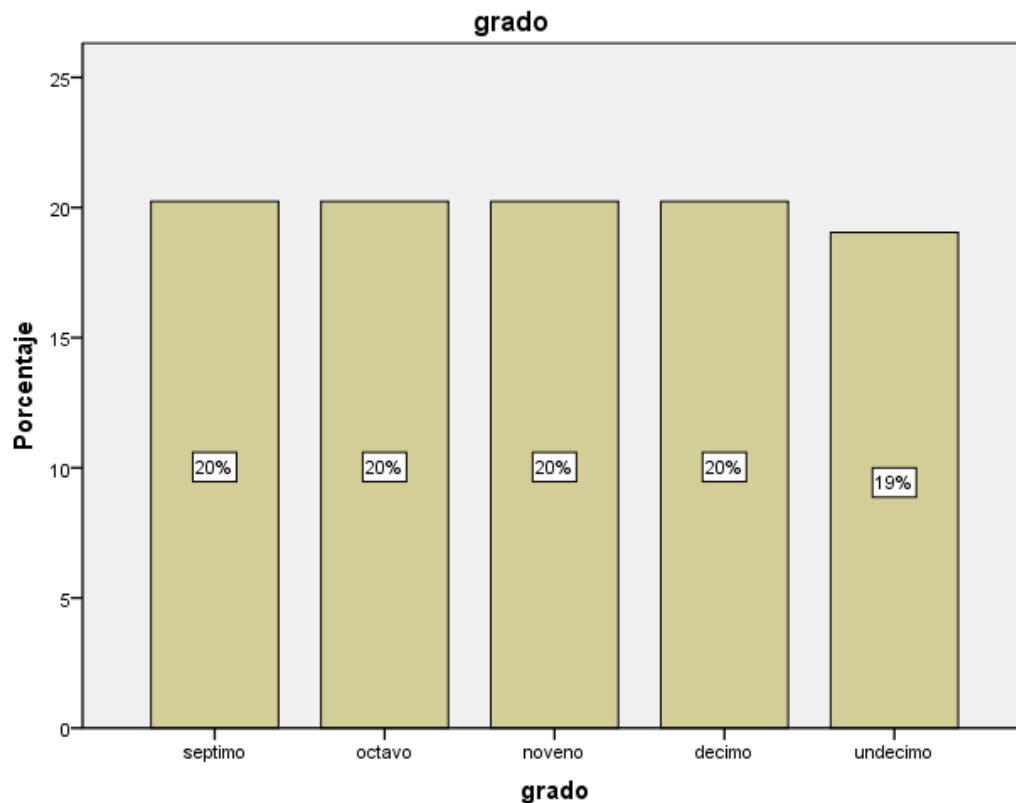
La gráfica 1, relaciona las variables años de servicio y sexo correspondiente a los docentes encuestados, población total de 29 docentes describiendo que la fuerza laboral del centro está representada por el sexo femenino con el 69% equivalente a 20 docentes en más alta escala al igual de obtener mayores años de servicio en un rango de 5 – 10 años, en comparación con los docentes de sexo masculino que representa el 14 % equivalente a 4 docentes de la muestra, en el rango de 3 a 5 años resulta el 7% para el sexo femenino y el 7% para el sexo masculino equivalente a 2 docentes, el rango de 1 a 3 años refleja el 3% para el sexo femenino y el 3% para el sexo masculino equivalente a 1 docente para un total de 29 confirmando la muestra seleccionada.



Gráfica 2. Relación entre los años de servicio y el sexo de los docentes

La gráfica 2, establece la relación que existe entre los años de servicio y la preparación profesional de los docentes, se obtiene que en el rango de 5 a 10 años de servicio el 38% equivalente a 11 docentes son licenciados, el 10% que equivale a 3 docentes poseen un tecnico superior, el 28% que equivale a 8 de los encuestdos son normalistas y el 7% que equivale a 2 docentes seleccionando tener otro titulo, en el rango de 3 a 5 años de servicio el 10% equivalente a 3 de los encuestados son licenciados y el 3% equivalente a 1 docente es normalista, en el rango de 1 a 3 años de servicio el 3% que equivale a 1 docente es licenciado. , este resultado indica que los docentes que se encuentran en el rango de 65 a 10años de servicio son los que poseen una preparacion superior (licenciatura)

El desarrollo del análisis descriptivo permitió explorar algunas características en la **muestra número 2**, conformada por 84 estudiantes.



Gráfica 3. Grado al que pertenecen los estudiantes

En la Gráfica 3, se observa la distribución de la muestra estudiantes por grado el 20% equivalente a 17 estudiantes pertenecen a séptimo, el 20% de equivalente a 17 encuestados pertenecen a octavo, el 20% que equivale a 17 estudiantes que pertenecen a noveno grado, el 20% equivalente a 17 encuestados pertenecen a decimo y 19% que equivale a 16 estudiantes que pertenecen a undécimo grado para un total de 84 estudiantes.

Características de la muestra 3.

Según la entrevista cerrada y estructurada aplicada al Directora de la escuela quien equivale a un 100% (1) de muestra número 3 se obtiene que los años de servicio que ha desempeñado en su cargo corresponde a dos años y dispone de una Licenciatura en Lengua y literatura, anteriormente ejerció el cargo de subdirectora en otro centro público del mismo distrito, este dato llama la atención debido a que los puestos de directores deberían estar a cargo de profesionales capacitados en el área de Administración de la Educación según información relevante de distintos organismos como la UNESCO, este es un requisito que

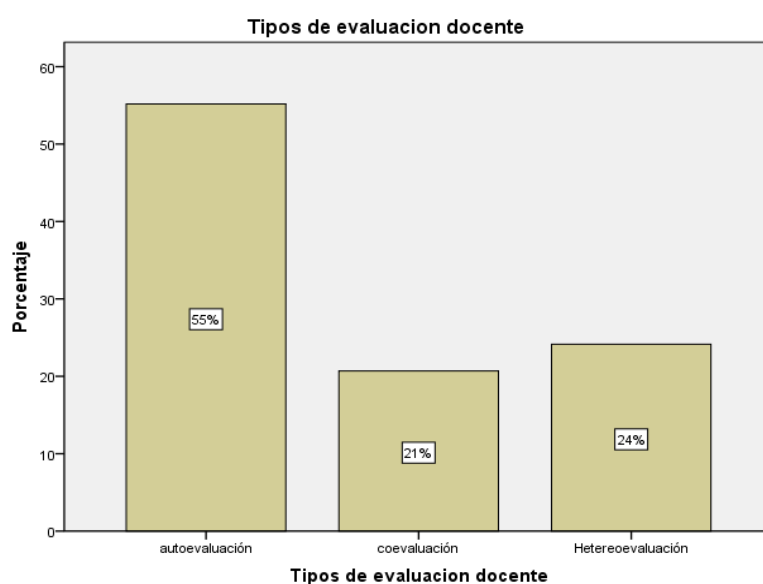
garantiza la ejecución de los procesos administrativos y todo lo que se relaciona con el funcionamiento de las escuelas Públicas y el mejoramiento de la calidad educativa.

b. Análisis inferencial

En la comprobación de las hipótesis planteadas en la investigación se realizaron pruebas de hipótesis (Chi – cuadrada, Análisis ANOVA) utilizando en el análisis la información de la muestra de 84 estudiantes de los diferentes años (1° - 5°) y 29 docentes del Colegio Público Luxemburgo en la modalidad de secundaria, turno matutino considerando un 95% para el nivel de confianza en un margen de error considerado es del 5%.

Tipos de evaluación docente

Del Objetivo Específico No. 1: Identificar los tipos de evaluación docente que se aplican en Colegio Público Luxemburgo.



La gráfica N# 1 correspondiente a la opinión de la muestra docente en cuanto al tipo de evaluación.

Para conocer sobre los tipos de evaluaciones de desempeño docente que ejerce el administrador educativo inicialmente se le pregunto a la Directora (1) que representa al 100% de la muestra seleccionada para esta investigación, que es quien ejerce como evaluador, cuáles son parte de las funciones que desempeña en su cargo, a lo que respondió

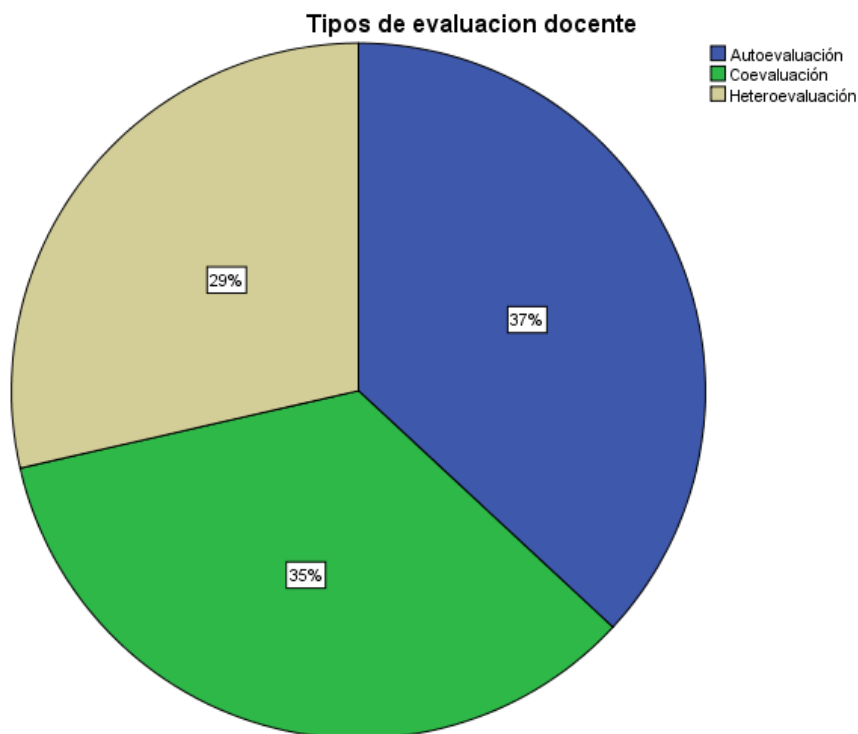
que su forma de evaluar es mediante la autoevaluación, coincidiendo con el 55% equivalente a 16 docentes y el que al realizarles la misma pregunta expresaron que el tipo de evaluación es la autoevaluación, de la misma manera .

Sin embargo, el 21 % equivalente a 6 encuestados indicó la Coevaluación en su respuesta y el 24 % equivalente a 7 docentes específico que la heteroevaluación en su respuesta.

Los datos anteriormente mostrados llama la atención debido a que la diferencia es grande en cuanto a la opinión del 55% en relación al 21% y 24 % de los docentes entrevistados dado que muchas veces la directora aplica los diferentes tipos de evaluación y no se acerca al docente y solo realiza el llenado de formulario sin tener una entrevista previa con el docente, dando como resultado la opinión de que el tipo de evaluación es la autoevaluación, como se muestra en el gráfico número uno.

El director como superior inmediato, es el responsable de la evaluación anual del docente, que labora en la institución. El director debe apoyarse en los coordinadores y conformar con ellos un equipo que le colabore en la recolección de información y el seguimiento a los planes de desarrollo profesional de cada docente.

Según Valenciano (1966), exterioriza que “el papel del director en la evaluación del docente es fundamental, dado que es competencia inherente a su cargo, el ejecutarla y por tanto, orientar y asistir a cada miembro del personal según sea el resultado oficial de dicha evaluación” para Muñoz (2002) este tipo de evaluación como es la Autoevaluación es “cuando los empleados participan en la evaluación de su propio desempeño o rendimiento”. Este uso incide positivamente en el grado de compromiso que adquiere el individuo con los objetivos, siendo una herramienta efectiva en los programas que se centran en el desarrollo y crecimiento personal, y en el compromiso con los objetivos.



La gráfica # 2 de la muestra estudiantes en su opinión en relación al tipo de evaluación.

El 37 % equivalente a 31 de los estudiantes del colegio dicen que el tipo de evaluación que se realizan en los docentes es la autoevaluación. El 35% equivalente a 29 estudiantes comunican que la evaluación es la Coevaluación y el 29 % equivalente a 24 encuestados mencionan el tipo de evaluación que se utiliza en el centro es la heteroevaluación.

Valdés (1995), Afirma que “la evaluación profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”.

Se plantea la primera hipótesis para el primer objetivo de la investigación, en el cual se realizó una prueba Chi cuadrada con la variable tipos de evaluación para diferir con la función de la evaluación en la que se encuentran los docentes de la muestra. Para esto es necesario plantearse las siguientes hipótesis:

HO. Los tipos de evaluación dependen de su función

HA. La función de la evaluación docente no dependen los tipos de evaluación.

Tabla No. 1

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | Df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 7.021 ^a | 6 | .319 |
| Razón de verosimilitud | 8.610 | 6 | .197 |
| Asociación lineal por lineal | 4.236 | 1 | .040 |
| N de casos válidos | 29 | | |

a. 10 casillas (83.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .21.

La tabla número uno de la prueba Chi – cuadrado, muestra los resultados obtenidos con un nivel de significancia de $0.319 > 0.05$, no se rechaza la hipótesis nula, la cual establece que *los tipos de evaluación dependen de su función*

La evaluación docente, estará articulada al proceso de formación inicial y al desarrollo profesional docente, dado que no debe existir dicotomía entre proceso de formación y rendimiento docente en el aula de clases. La evaluación docente se convierte así en la garante de la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes en las aulas de clase. Evaluar para mejorar es parte de la convicción, que los profesionales desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores.

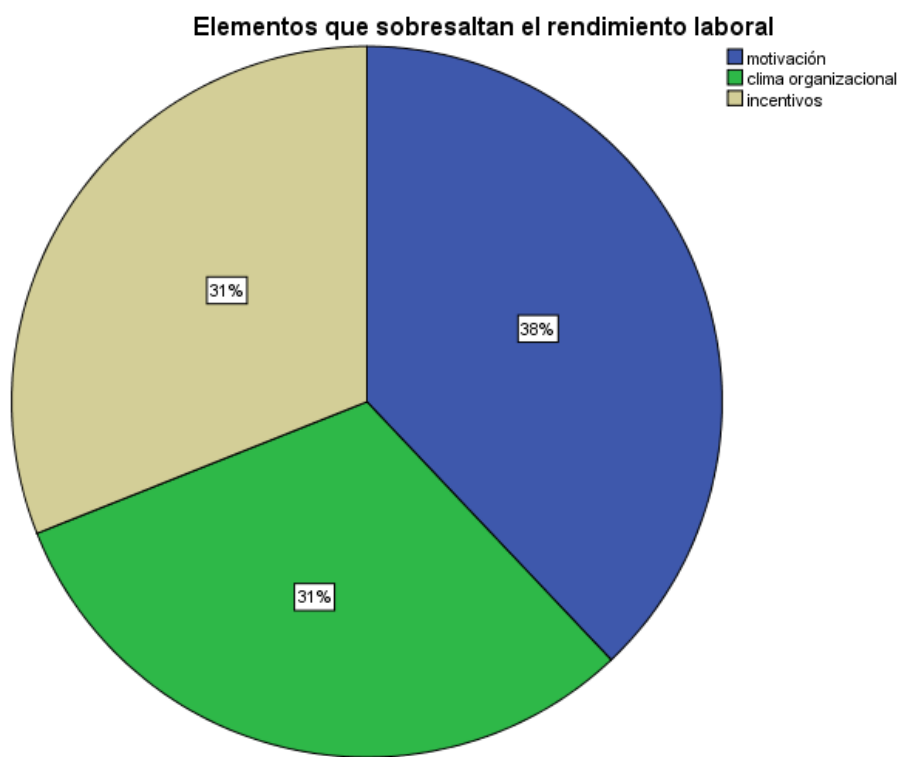


Grafico # 3 de la opinión de los docentes sobre los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral.

Del objetivo específico No. 2 Reconocer los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral de los docentes en la modalidad de educación secundaria del Colegio Público Luxemburgo.

Para conocer sobre los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral en los docentes, se les pregunto a los docentes que pertenecen a la muestra seleccionada donde el 38 % indica que elemento sobresalta mas en su rendimiento laboral es la motivación correspondiente a la cantidad de 11 docentes que seleccionaron esta opción, el 31 % correspondiente a 9 docentes selecciono el clima laboral y el 31 % equivalente a 9 docentes eligió los incentivos. Presentado en el gráfico número tres.

Sin embargo la directora quien representa el 100% de la muestra, indica que el elemento que sobresalta en el rendimiento laboral de los docentes son los incentivos que estos reciben,

indicando que desconoce de los elementos que realmente sobresaltan el rendimiento laboral de los docentes.

Los resultados obtenidos señalan que un porcentaje considerado de los encuestados no se siente a gusto dentro de la escuela y son los mismos que seleccionaron que los elementos que sobresaltan su rendimiento laboral son : el clima organizacional y los incentivos, según la teoría explica que el clima laboral influye directamente en la satisfacción de sus trabajadores y es la llave para incrementar la calidad del trabajo, pero para lograrlo debe existir comunicación, trabajo en equipo, reconocimiento e involucramiento Griffin. (1998)

En las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o calidad de esa medida cuantificada; pero en el centro de estudios estos elementos no son tomados en cuenta en el momento de evaluar al docente.

Los datos anteriormente mostrados llaman la atención debido a la diferencia en los porcentajes 38%, 31 % y 31 % de los docentes encuestados dado que las diferencias entre porcentajes no se diferencian mucho, indicando que además de la motivación, el clima laboral y los incentivos también sobresaltan de manera significativa el rendimiento laboral de los docentes del Colegio Público Luxemburgo.

Estos resultados ponen en evidencia la falta de comunicación que existe entre la dirección del centro y el cuerpo docente, es preocupante que el líder de esta institución desconzca las necesidades de sus colaboradores y peor a un que no se hace nada para mejorar la situación laboral de los docentes.

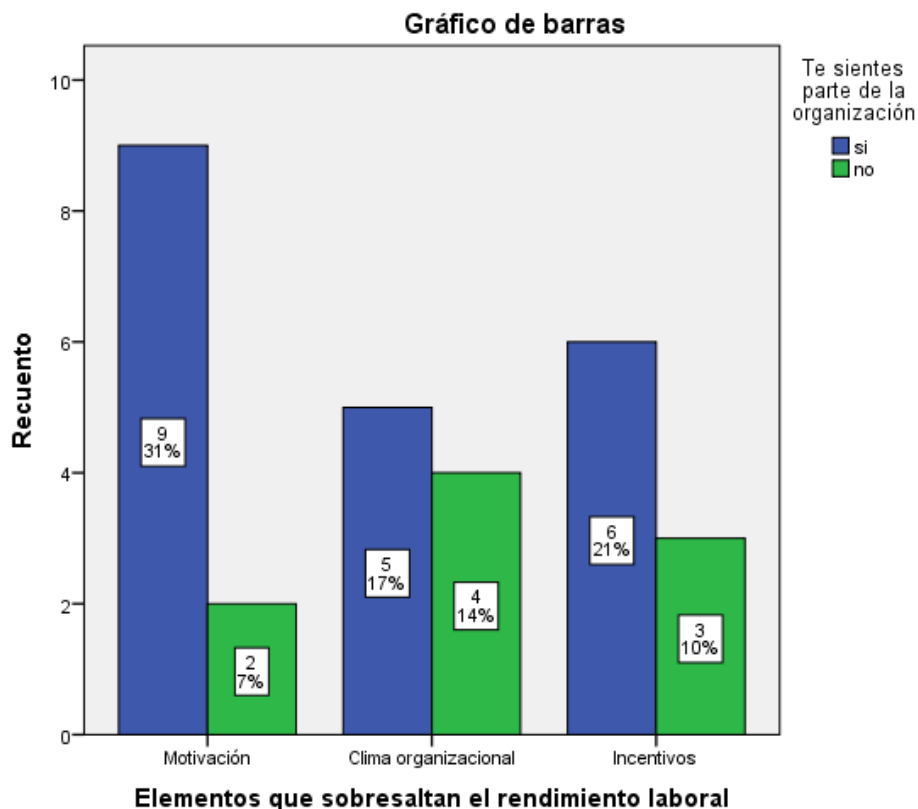


Gráfico no. 4 Los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral y su relación con el sentido de pertenencia.

La grafica describe la relación entre los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral con el sentido de pertenencia, los docentes que seleccionaron el elemento motivación el 31% equivalente a 9 encuestados afirman sentirse parte de la organización y el 7% que equivale a 2 docentes respondió no tener sentido de pertenencia, los que eligieron el clima organizacional el 17% que equivale a 5 docentes respondió no tener sentido de pertenencia, lo que se refiere a los incentivos el 21% que equivale a 6 docentes indicó sentirse parte de la organización y el 10% que equivale a 3 docentes señaló no tener sentido de pertenencia.

El rendimiento de un trabajador no es el resultante de los factores organizacionales existentes si no, depende de la percepción que él tenga de esos factores; sin embargo gran medida de esas percepciones pueden depender las interacciones y actividades, además de otras experiencias entre ellas el reconocimiento y la satisfacción de sus necesidades. La evaluación del rendimiento de los trabajadores tiene como objetivo conocer de la manera más precisa

posible cómo está desempeñando el empleado su trabajo y si lo está haciendo correctamente, también pueden utilizarse con fines de investigación, para saber hasta qué punto es efectivo un instrumento de evaluación.

Expone Ruth Kanfer (1995) “que la motivación y el rendimiento presentan una influencia recíproca. Esto es que no sólo la motivación puede afectar al rendimiento, sino que el rendimiento también puede afectar a la motivación. Muchas veces conocer cuál es nuestro rendimiento conseguido puede favorecer la motivación futura”. La retribución en sí misma se manifiesta como un poderoso motivador del empleado que trabaja lo mejor posible aplicando el máximo esfuerzo en la ejecución de las tareas que se le han asignado.

La segunda hipótesis planteada en la investigación está relacionada con los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral.

HO. El sentido de pertenencia favorece los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral.

HA. El sentido de pertenencia no favorece los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | Df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 1.627 ^a | 2 | .443 |
| Razón de verosimilitud | 1.670 | 2 | .434 |
| Asociación lineal por lineal | .597 | 1 | .440 |
| N de casos válidos | 29 | | |

a. 3 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.79.

La tabla número dos de la prueba Chi – cuadrado, muestra los resultados obtenidos con un nivel de significancia de $0.443 > 0.05$, no se rechaza la hipótesis nula, la cual establece que. *El sentido de pertenencia favorece rendimiento laboral*

El rendimiento laboral es el resultado obtenido de las funciones desempeñadas, este se valora a través de la evaluación, permitiendo al director tomar decisiones asertivas sobre las

problemáticas que se puedan presentar, además que admite conocer la situación real de la institución que dirige, así como los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral de sus trabajadores y la clave para el éxito de una organización, es la satisfacción de sentirse parte de un grupo o una institución, aquí es donde encaja el sentido de pertenencia. Las personas que no se sienten a gusto en su organización, trabaja con desánimo y desconfianza influyendo directamente en su rendimiento laboral. .

Del objetivo específico no. 3 Relacionar la evaluación docente con su rendimiento laboral.

Para el estudio de las variables se procedió a aplicar la prueba de el coeficiente de correlación lineal (r - Pearson) que explica que tan relacionadas están dos variables cuantitativas, el valor de este coeficiente está entre -1 y 1, entre más cerca de los extremos se encuentre la relación es más fuerte, esta puede ser una relación positiva (directamente proporcional) o negativa (inversamente proporcional).

Tabla 3. De la correlación de la muestra de los docentes

| Correlaciones | | | |
|--|------------------------|-----------------------------|--|
| | | Tipos de evaluación docente | Elementos que sobresaltan el rendimiento laboral |
| Tipos de evaluación docente | Correlación de Pearson | 1 | .069 |
| | Sig. (bilateral) | | .723 |
| | N | 29 | 29 |
| Elementos que sobresaltan el rendimiento laboral | Correlación de Pearson | .069 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .723 | |
| | N | 29 | 29 |

Para relacionar la relación entre los tipos de evaluación y los elementos del rendimiento laboral se ha elaborado la hipótesis en relación a la misma, se obtienen las siguientes:

HO. “La influencia de la evaluación docente realizada en un centro educativo se relaciona de forma sistemática en el rendimiento laboral”

HA. “La influencia de la evaluación docente realizada en un centro educativo no se relaciona de forma sistemática en el rendimiento laboral”

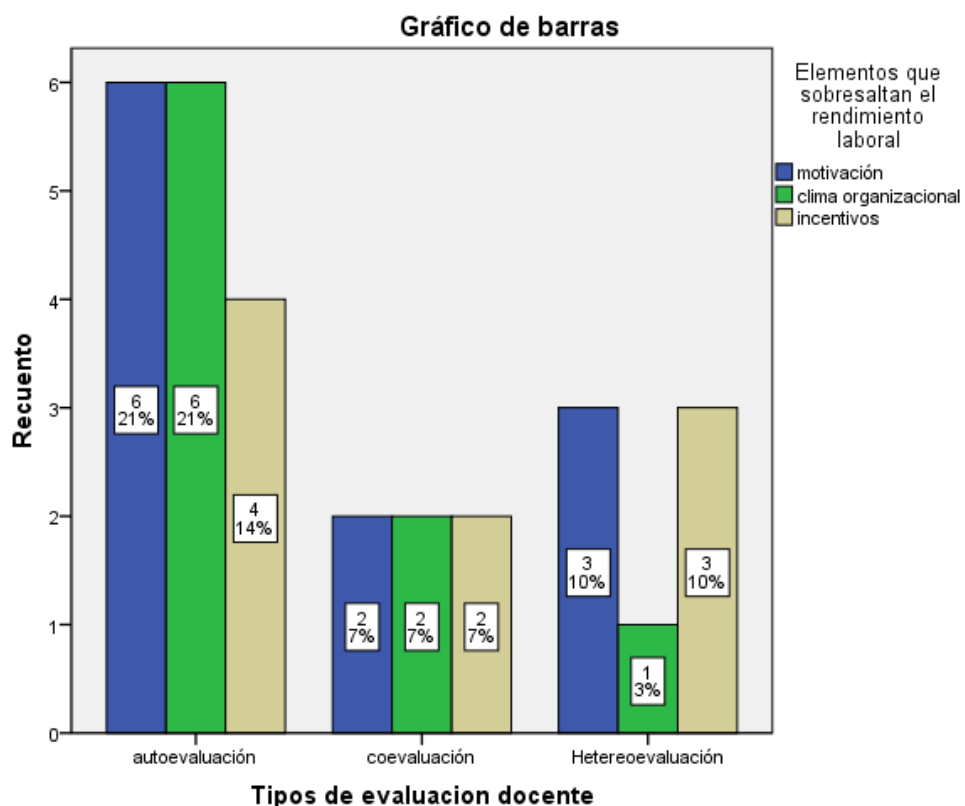
La tabla 3 refleja la relación existente entre los tipos de evaluación y los elementos del rendimiento laboral, los cálculos obtenidos con el SPSS dan un valor r-Pearson de 0.69 y por tanto se acepta la hipótesis nula

El rendimiento laboral es el resultado obtenido de las funciones desempeñadas, este se valora a través de la evaluación, permitiendo al director tomar decisiones asertivas sobre las problemáticas que se puedan presentar, además que admite conocer la situación real de la institución que dirige, así como los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral de sus trabajadores y la clave para el éxito de una organización, es la satisfacción de sentirse parte de un grupo o una institución, aquí es donde encaja el sentido de pertenencia. Las personas que no se sienten a gusto en su organización, trabaja con desánimo y desconfianza influyendo directamente en su rendimiento laboral. .

El resultado de este análisis indica que la variable rendimiento laboral es dependiente de las variable evaluación docente, significando que la evaluación docente y su rendimiento laboral está vinculada a los resultados que el empleado obtenga de la evaluación, los incentivos, las compensaciones, la motivación y el ambiente laboral .

La evaluación docente es un proceso indispensable, proporciona conocimiento de la situación real de la escuela, siguiendo un cuidadoso diseño en etapas, tales como: planificación, selección y construcción de instrumentos, recogida de información, evaluación y seguimiento. Es importante reconocer que las implicaciones de la evaluación docente no

están centrada en él, sino que también aborda otros elementos de gran relevancia dentro de la organización que inciden con su rendimiento laboral.



Gráfica # 6 relación entre los tipos de evaluación y los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral.

Grafica #6 de la relación entre los tipos de evaluación y los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral en la grafica se observa que los encuestados que seleccionaron la autoevaluación se obtuvo que el 21% equivalente a 6 docentes indican que la motivación es el elemento que sobresalta su rendimiento laboral, el 21% que equivale a 6 docentes indican que el clima organizacional es el elemento que sobresalta su rendimiento laboral, el 14% que equivale a 4 de los encuestados que señalan que los incentivos es el elemento que sobresalta su rendimiento laboral.

Los docentes que seleccionaron la coevaluación, indica que el 7% equivalente a 2 docentes señalan que la motivación es el elemento que sobresalta su rendimiento laboral, al igual que

el 7% equivalente a 2 docentes expresa que el clima laboral es el elemento que sobresalta su rendimiento laboral, el 7% que equivale a 2 docentes que respondieron que los incentivos es el elemento que sobresalta su rendimiento laboral.

Los docentes que seleccionaron la heteroevaluación, indica que el 10% que equivale a 3 docentes respondió que el elemento que sobresalta su rendimiento laboral es motivación, el 3% que equivale a 1 docente señala que el elemento que sobresalta su rendimiento laboral es el clima organizacional, el 10% que equivale a 3 docentes expresa que el elemento que sobresalta su rendimiento laboral son los incentivos.

La directora del centro respondió que el tipo de evaluación que se aplica en el colegio es la autoevaluación y que el elemento que sobresalta el rendimiento laboral de los docentes son los incentivos que reciben, alejándose de la opinión de los docentes con mayor porcentaje en los resultados.

Para valorar el rendimiento es importante conocer puntos débiles y fuertes del personal, conocer la calidad de cada uno de los empleados y la precisa definición de sus funciones, siendo esta responsabilidad del director.

La evaluación pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva; pero en este caso los docentes expresan no recibir los resultados de sus evaluaciones e incluso no observar indicadores que permitan expresar sus necesidades o inconformidades afectando directamente su rendimiento laboral.

Evaluar el docente: significa comparar el rendimiento real del funcionario con los estándares determinados en la definición del puesto y, por tanto, requiere la selección de una determinada técnica e instrumento de evaluación.

Para Ciancio (2017). Esta definición alude a un proceso amplio, en el que la identificación previa de los factores críticos de rendimiento, la medición de dichos factores y la recogida de información son tan valiosas como el propio momento de las decisiones de evaluación.

VII. CONCLUSIONES

A la vista de los resultados obtenidos, se han confirmado las hipótesis planteadas al comienzo de la presente investigación “*La influencia de la evaluación docente realizada en un centro educativo se relaciona de forma sistemática en el rendimiento laboral*”

El análisis estadístico aplicado permite concluir que.

- Tipos de evaluación docente que se aplican en la modalidad de educación secundaria del Colegio Público Luxemburgo.

Los tipos de evaluación que se aplican en el centro son: Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación. El tipo de evaluación que más prevalece en el centro es la autoevaluación, según los informantes.

Este tipo de evaluación consiste en que el docente valoriza su propia actuación, permitiéndole reconocer sus posibilidades, limitaciones y los cambios necesarios para mejorar su rendimiento laboral.

- Elementos que sobresaltan el rendimiento laboral de los docentes en la modalidad de educación secundaria del Colegio Público Luxemburgo.

Los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral de los docentes son: la motivación, el clima organizacional y los incentivos, sobresaliendo la motivación como el elemento que más sobresalta el rendimiento laboral de los docentes.

La motivación es uno de los elementos más importantes, cuanto mayor sea el bienestar personal mayor rendimiento repercutirá en su trabajo, es por todo esto que tiene gran importancia implementar políticas claras y efectivas de motivación laboral entre los empleados.

- **Relación de la evaluación docente con su rendimiento laboral.**

El resultado de este análisis indica que la variable rendimiento laboral si se relaciona con la variable evaluación del docente, significando que la evaluación docente y su rendimiento

laboral está vinculada a los resultados que el empleado obtenga de la evaluación, los incentivos, las compensaciones, la motivación y el ambiente laboral.

El rendimiento laboral es el resultado obtenido de las funciones desempeñadas, este se valora a través de la evaluación, permitiendo al director tomar decisiones asertivas sobre las problemáticas que se puedan presentar, además que admite conocer la situación real de la institución que dirige, así como los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral de sus trabajadores y la clave para el éxito de una organización, es la satisfacción de sentirse parte de un grupo o una institución, aquí es donde encaja el sentido de pertenencia. Las personas que no se sienten a gusto en su organización, trabaja con desánimo y desconfianza influyendo directamente en su rendimiento laboral. .

Para valorar el rendimiento es importante conocer puntos débiles y fuertes del personal, conocer la calidad de cada uno de los empleados y la precisa definición de sus funciones, siendo esta responsabilidad del director, lo que demuestra que el proceso de evaluación no es objetivo debido a que la directora desconoce información de suma importancia para el buen funcionamiento del centro.

Para finalizar es importante destacar que el resultado de la evaluación permite no solo descubrir las fortalezas y debilidades del quehacer docente, también ayuda a identificar las necesidades que tienen. Esta información auxilia al director como responsable para conocer las características de su personal de trabajo y fortalecer las debilidades que se le presenten dando respuestas que satisfagan a todos sus colaboradores, logrando el éxito esperado.

VIII. RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados obtenidos y comparados con la teoría consideramos importante recomendar a la directora quien es la responsable de llevar a cabo el proceso evaluativo del centro.

Dirigidas a la directora.

- ✓ Incorporar en la evaluación docente los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral, para mejorar las debilidades que se presenten.
- ✓ Presentar a los docentes los resultados de sus evaluaciones.
- ✓ Discutir mediante grupos focales ¿Qué es la evaluación docente? ¿Cuál es el objetivo que cumple este proceso dentro de la organización?
- ✓ Practicar de manera equitativa los tipos de evaluación docente aprovechando los resultados obtenidos en la toma de decisiones que beneficien el funcionamiento del centro y la satisfacción laboral de sus colaboradores.
- ✓ Reconocer el rendimiento laboral como una herramienta clave para lograr el éxito.
- ✓ Involucrar a los docentes en la toma de decisiones, para conocer sus opiniones.
- ✓ Implementar la práctica de estímulos o incentivos con los docentes para mejorar la motivación y así establecer un ambiente de satisfacción laboral.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, M. b. (2001). *Como se elabora el proyecto de investigacion*.
- Angulo. (1999). *Como mejorar las competencias de los docentes*. Barcelona: GRAÓ, de IRIF, S.L.
- Armstrong, G. (1996). *Principios de la comercializacion*. Australia: International ed.
- Barrera, J. H. (1998). *Metodologia de la investigacion Holistica*. venezuela: CYPAL 2000.
- Campbell, J. (1993). *Precios de activos intertemporales sin consumo*. Massachusetts: Cambridge.
- Cantero, M. (2002). *Estrategias para evaluar al docente*. España: RELIEVE.
- Ciancio, A. (2017). *Retrato en el Trabajo*. España: Universidad.
- D.L.STUFFLEBEAM. (1988). *La evaluacion*. Madrid: Marcela S.A ediciones.
- D.LAWTON. (1988). *Evaluacion*. Madrid: NARCEA S.A DE EDICIONES.
- Española, R. A. (2001). *Diccionario de la lengua Española*. Madrid , España: Espasa Calpe.
- Gras, j. A. (1995). *Diseños experimentales*. Barcelona: universiTAT.
- Griffin, H. M. (1998). *Comportamiento Organizacional*. Estados Unidos: Barnes & Nobles.
- Hungler, D. P. (2000). *Investigacion cientifica*. Mexico: MCGraw-Gil Interamericana 2000.
- ibidem. (2000). *Modelo de evaluacion del desempeño docente*. Panama: OEA.
- J.Motowidlo, S. (2003). *Desempeño del trabajo*. Minnesota: Copyright.
- Jaramillo, H. R. (2003). *Clima organizacional y su relacion con el factor humano*. Estados Unidos: CEPROCADEP.
- Kanfer, R. (1995). *Enciclopedia de Gerpsicologia*. Georgia: Spriger, N.A.
- KEMMIS, S. (1988). La evaluacion. En C. Rosales, *Evaluacion es reflexionar sobre la enseñanza* (pág. 26). Madrid: NARCEA S.A DE EDICIONES.
- Mendez, C. (1995). *Guia para la elaboracion de diseños de investigacion en ciencias economicas contables y administrativas*. Bogota: MCGraw Hil.
- Muñoz, J. M. (2002). *Evalaucion docente vs calidad*. España: RELIEVE.
- Peñuelas, R. (2008). *Metodologia de la investigación*. Mexico: Mardenas velasco.
- Quintero, N. (1991). *Clima Organizacional*. Venezuela: REDAL y c.

- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Ed. Panamericana.
- Sampieri, R. H. (2005). *Metodología de la investigación*. Mexico: MCGraw Hill.
- scriven. (1998). *Como mejorar las competencias de los docentes*. Barcelona: GRAÓ, de IRIF, S.L.
- Spencer, L. (1993). *Evaluacion de Competencia en el Trabajo*. Boston, Massachussets: Copyright.
- Tenbrink. (1981). *Evaluacion de los aprendizajes en las escuelas primarias*. san jose Costa Rica: EditoramaS.A.
- Valdés. (1995). *Desempeño docente*. panama: OEA.
- Valdes, H. (2000). *Evaluacion del desempeño docente*. Mexico: S.A CIPRES.
- Valenciano, J. A. (1966). *Gestion estrategica de personal en las organizaciones educativas*. costa rica: UCR,2007.
- Wiley, J. (1994). *Diario de comportamiento organizacional*. Nueva York: Cary L.Cooper.

X. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN MANAGUA
RECINTO UNIVERSITARIO “RUBÉN DARÍO”
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
CARRERA PEDAGOGIA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Anexo 1. ENCUESTA A DOCENTES

Estimados docentes los estudiantes de IV año de la carrera de Pedagogía con mención en Administración de la Educación actualmente realizamos una investigación para la cual le solicitamos su valiosa colaboración, respondiendo la siguiente encuesta. De ante mano agradecemos sus aportes y le aseguramos que sus respuestas serán de carácter confidencial.

. Marque con una X la respuesta de su preferencia. (Puede seleccionar más de una opción)

I. Datos generales:

1. Fecha de aplicación _____
2. Sexo: a) F _____ b) M _____
3. Años de Servicio: a) 1 a 3 años _____ b) 3 a 5 años _____ c) 5 a 10 años _____
4. Mayor título obtenido: _____

II. La Evaluación

1. De acuerdo a su punto de vista Evaluación en términos generales es:

- a. Fiscalizar__
- b. Formar juicios__
- c. Controlar__

2. Importancia de la evaluación docente

- a. Crecimiento profesional__
- b. Vigilancia__
- c. Disciplina__

3. Funciones de la evaluación docente

- a. Destacar fortalezas__
- b. Destacar limitantes__
- c. Ayudar al docente__
- d. Todas las anteriores__

- 4. Tipos de evaluación docente que aplican en su centro:**
- a. Autoevaluación__
 - b. Coevaluación__
 - c. Heteroevaluación__
- 5. Finalidad de la evaluación docente**
- a. Revisión salarial__
 - b. Promoción profesional__
 - c. Calificar el trabajo__
 - d. Todas las anteriores__
 - e. Ninguna __
- 6. Según tu opinión las técnicas que utilizan en el centro para evaluar el rendimiento docente son:**
- a. Escala__
 - b. Alternancia__
 - c. Comparación __
 - d. Incidente crítico__
 - e. Formas narrativas__
 - f. Todas las anteriores__
- 7. El responsable de realizar la evaluación docente es.**
- a. El docente__
 - b. el director__
 - c. el subdirector__
 - d. ninguna de las anteriores__
- 8. Que garantiza la evaluación docente**
- a. Cumplimiento de orientaciones__
 - b. Mejor rendimiento docente__
 - c. Incrementa la calidad.__
 - d. Todas las anteriores__
- 9. Estrategias que utilizan para evaluarlo.**
- a. Cuestionarios __
 - b. Observación __
 - c. Informes __
 - d. Referencias de alumnos __
 - e. Ninguna __
- 10. Modelo evaluativo que utilizan en su escuela.**
- a. Centrado en el perfil __
 - b. Centrado en los resultados__
 - c. Centrado en el comportamiento__
 - d. Práctico reflexivo __
 - e. Ninguno __

III Rendimiento Laboral

11. Rendimiento en términos generales es.

- Capacidad __
- Resultado__
- Producto__
- Todas las anteriores__

12. El objetivo de evaluar el rendimiento.

- Tomar decisiones__
- Mejorar el rendimiento__
- Comunicar normas__
- Todas las anteriores__

13. Factores que afectan el rendimiento laboral son:

- Motivación__
- Clima organizacional__
- Incentivos__
- Todas las anteriores__

14. Valore la apreciación sobre su propio rendimiento

| Criterios | siempre | Pocas veces | Nunca |
|--|---------|-------------|-------|
| • Eres tratado con respeto | | | |
| • Te explican que esperan de ti | | | |
| • Te sientes parte de la organización | | | |
| • Eres tratado con igualdad | | | |
| • Tienes acceso a herramientas, recursos e información para desempeñarte adecuadamente | | | |
| • Recibes la formación necesaria para tener un buen rendimiento | | | |
| • Tienes comunicación bi-direccional abierta y honesta | | | |
| • Trabajas en equipo | | | |
| • Recibes reconocimientos | | | |
| • Tienes oportunidades para aprender, desarrollarte y progresar | | | |
| • Su rol contribuye al éxito de la organización | | | |
| • Siente seguridad | | | |



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN MANAGUA
RECINTO UNIVERSITARIO “RUBÉN DARÍO”
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
CARRERA PEDAGOGIA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Anexo 2. ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estimados estudiantes, los universitarios de IV año de la carrera de Pedagogía con mención en Administración de la Educación, actualmente realizamos una investigación para la cual le solicitamos su valiosa colaboración, respondiendo la siguiente encuesta. De ante mano agradecemos sus aportes y le aseguramos que sus respuestas serán de carácter confidencial.

. Marque con una X la respuesta de su preferencia. (Puede seleccionar más de una opción)

I. Datos generales:

1. Fecha de aplicación _____ 2. Sexo: a) F _____ b) M _____
3. Grado _____ 4. Edad _____ 5. Turno M _____ V _____

II. La Evaluación

1. De acuerdo a su punto de vista Evaluación en términos generales es:

- d. Fiscalizar__
- e. Formar juicios__
- f. Controlar__

2. Importancia de la evaluación docente

- d. Crecimiento profesional__
- e. Vigilancia__
- f. Disciplina__

3. Funciones de la evaluación docente

- e. Destacar fortalezas__
- f. Destacar limitantes__
- g. Ayudar al docente__
- h. Todas las anteriores__

4. Finalidad de la evaluación docente

- f. Revisión salarial__
- g. Promoción profesional__
- h. Calificar el trabajo__
- i. Todas las anteriores__

- j. Ninguna ____
- e. El responsable de realizar la evaluación docente es.**
- a. El docente__
- b. el director__
- c. el subdirector__
- d. ninguna de las anteriores__

5. Que garantiza la evaluación docente

- e. Cumplimiento de orientaciones__
- f. Mejor rendimiento docente__
- g. Incrementa la calidad.__
- h. Todas las anteriores__

6. Valore la apreciación sobre el rendimiento de su docente

| Crterios | Siempre | Pocas veces | Nunca |
|---|---------|-------------|-------|
| • Es tratado con respeto | | | |
| • Le explican que esperan de el | | | |
| Se siente parte de la escuela | | | |
| • Es tratado con equidad | | | |
| • Tiene acceso a herramientas, recursos e información para desempeñarse adecuadamente | | | |
| • Recibe la formación necesaria para tener un buen rendimiento (lo capacitan) | | | |
| • Tiene comunicación abierta y honesta | | | |
| • Trabaja en equipo | | | |
| • Recibe reconocimientos | | | |
| • Tiene oportunidades para aprender, desarrollarse y progresar | | | |
| • contribuye al éxito de la escuela | | | |
| • Siente Seguridad | | | |

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA

UNAN MANAGUA
RECINTO UNIVERSITARIO “RUBÉN DARÍO”
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
CARRERA PEDAGOGIA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Anexo 3. Entrevista a la directora

Estimada directora, los estudiantes de IV año de la carrera de Pedagogía con mención en Administración de la Educación, actualmente realizamos una investigación para la cual le solicitamos su valiosa colaboración, respondiendo la siguiente encuesta. De ante mano agradecemos sus aportes y le aseguramos que sus respuestas serán de carácter confidencial.

. Marque con una X la respuesta de su preferencia. (Puede seleccionar más de una opción)

I. Datos generales:

1. Fecha de aplicación _____
2. Sexo: a) F _____ b) M _____
3. Años de Servicio: a) 1 a 3 años _____ b) 3 a 5 años _____ c) 5 a 10 años _____
4. Mayor título obtenido: _____

II. La Evaluación

1. De acuerdo a su punto de vista Evaluación en términos generales es:

- d. Fiscalizar__
- e. Formar juicios__
- f. Controlar__

2. Importancia de la evaluación docente

- a. Crecimiento profesional__
- b. Vigilancia__
- c. Disciplina__

3. Funciones de la evaluación docente

- a. Destacar fortalezas__
- b. Destacar limitantes__
- c. Ayudar al docente__
- d. Todas las anteriores__

5. Tipos de evaluación docente que aplican en su centro:

- a. Autoevaluación__
- b. Coevaluación__
- c. Heteroevaluación__

6. Finalidad de la evaluación docente

- a. Revisión salarial__

- b. Promoción profesional__
 - c. Calificar el trabajo__
 - d. Todas las anteriores__
 - e. Ninguna ____
7. **Las técnicas que utilizan en el centro para evaluar el rendimiento docente son:**
- a. Escala__
 - b. Alternancia__
 - c. Comparación __
 - d. Incidente crítico__
 - e. Formas narrativas__
 - f. Todas las anteriores__
8. **Que garantiza la evaluación docente**
- a. Cumplimiento de orientaciones__
 - b. Mejor rendimiento docente__
 - c. Incrementa la calidad.__
 - d. Todas las anteriores__
9. **El responsable de realizar la evaluación docente es.**
- a. El docente__
 - b. el director__
 - c. el subdirector__
 - d. ninguna de las anteriores__
10. **Estrategias que utiliza para evaluar.**
- f. Cuestionarios __
 - g. Observación __
 - h. Informes __
 - i. Referencias de alumnos __
 - j. Ninguna __
11. **Modelo evaluativo que utiliza en su escuela.**
- a. Centrado en el perfil __
 - b. Centrado en los resultados__
 - c. Centrado en el comportamiento__
 - d. Practico reflexivo __
 - e. Ninguno __
 - a. Rendimiento Laboral**
12. **Rendimiento en términos generales es.**
- a. Capacidad __
 - b. Resultado__
 - c. Producto__
 - d. Todas las anteriores__
13. **El objetivo de evaluar el rendimiento.**

- a. Tomar decisiones__
- b. Mejorar el rendimiento__
- c. Comunicar normas__
- d. Todas las anteriores__

14. Factores que afectan el rendimiento laboral son:

- a. Motivación__
- b. Clima organizacional__
- c. Incentivos__
- d. Todas las anteriores__

15. Valore la apreciación sobre su propio rendimiento

| Criterios | Siempre | Pocas veces | Nunca |
|--|---------|-------------|-------|
| • Trata con respeto a su personal | | | |
| • Explica a los docentes lo que esperan de ellos | | | |
| • Posee sentido de pertenencia a la organización | | | |
| • Trata con igualdad a sus docentes | | | |
| • Facilita acceso a herramientas, recursos e información a los docentes para poder desempeñarse adecuadamente. | | | |
| • Brinda la formación necesaria para que sus docentes tengan un buen rendimiento | | | |
| • Tiene una comunicación bi-direccional abierta y honesta | | | |
| • Trabaja en equipo | | | |
| • Otorga reconocimiento a los docentes | | | |
| • Brinda oportunidades a los docentes para aprender, desarrollarse y progresar | | | |
| • Su rol contribuye al éxito de la organización | | | |
| • Trasmite Seguridad a sus docentes | | | |

Anexo 4. Imagen 1



Docentes y grupo de estudiantes encuestados



Anexo 5. Imagen 2.

Docentes reunidos en el llenado de las encuestas