

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
RECINTO UNIVERSITARIO RUBEN DARIO
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
CARRERA DE PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN
AÑO 2020: AÑO DE LA EDUCACION CON CALIDAD Y PERTINENCIA**



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

TEMA

Función del proceso de evaluación docente que realiza el director en el cumplimiento del desempeño laboral, en la modalidad de primaria regular, del Centro Escolar Público San José, Municipio de Ticuantepe, departamento Managua; durante el II semestre 2020.

**Seminario de graduación para optar al título de Técnico superior Pedagogía
con mención en Administración de la Educación**

Autoras:

- Bra. Ileana Carolina Gaitán Talavera.
- Bra. Lisseth Karolina Barrios Ramos.

Tutora:

Msc. Vania M. Martínez Rosales.

Managua ,03 Marzo 2021

Dedicatoria

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

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 Msc. Vania M. Martínez Rosales 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 San José de Ticuantepe Lic. Aura Montiel por su disposición, atención y amabilidad cada vez que la visitamos, a los docentes por su colaboración de igual manera a los estudiantes y padres de familia que nos brindaron su apoyo.

RESUMEN

La investigación se realiza con el objetivo de analizar la "Función del proceso de evaluación docente que realiza la directora en el cumplimiento del desempeño laboral, en la modalidad de primaria regular, del Centro Escolar Público San José de, Municipio de Ticuantepe, departamento Managua; durante el II semestre 2020."

El enfoque de investigación es **cuantitativo** 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 2020.

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 20 estudiantes de la modalidad de primaria del turno matutino, 9 docentes y la directora del centro.

Se concluye que el equipo directivo evalúa al personal docente, con base al perfil del docente, las evaluaciones contribuyen a mejorar el desempeño docente y a la calidad de la educación. De manera general la comunidad educativa valora de muy bueno el desempeño docente.

Las principales recomendaciones fueron continuar aplicando procesos de evaluación que beneficien el desempeño docente.

Palabras claves: Evaluación docente, desempeño laboral, componentes de la evaluación.

Contenido	
Dedicatoria	iii
RESUMEN	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. JUSTIFICACIÓN.....	2
1.2 ANTECEDENTES.....	3
II. OBJETIVOS	7
III. MARCO TEÓRICO	8
3.1 Evaluación docente	8
3.1.1 Pasos para la aplicación del instrumento de evaluación docente.....	9
3.1.2 Ventajas de una evaluación docente	10
3.1.3 Ventajas de la evaluación de la situación del personal	11
3.1.4 Ventajas de la autoevaluación:.....	12
3.1.5 Estrategias para evaluar al docente	12
3.1.6 Finalidad de la evaluación docente	13
3.2 Desempeño Docente	14
3.2.1 Concepto Desempeño laboral docente	14
3.2.2 Importancia del desempeño laboral docente.....	14
3.2.3 Principios de la evaluación del desempeño docente	15
3.2.4 Dimensiones del desempeño docente	16
3.2.5 Funciones de la evaluación al desempeño docente.....	18
3.2.6 Objetivo de la evaluación docente en el desempeño laboral	18
3.2.7 Tipos de evaluación para el desempeño laboral	19
3.2.8 Ventajas de la evaluación de desempeño por competencia	20
3.2.9 Modelos del desempeño docente	20
3.2.10 Factores que influyen en el desempeño laboral docente.....	22
3.2.11 Deberes y derechos de los docentes.....	24
3.3 El Director.....	25
3.3.1 El liderazgo del director.....	25
3.3.2 La personalidad del director	26
3.3.3 El director como responsable de la evaluación docente	26
3.3.4 Compromisos del director	27
IV. PREGUNTAS DIRECTRICES	29

V. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	30
VI. DISEÑO METODOLÓGICO	31
VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS	36
7.1. Función de la evaluación docente	36
7.2. Importancia de la Evaluación Docente	37
7.3 Tipos de evaluación docente que se aplican en el centro.....	37
7.4 Ventajas de la evaluación del desempeño docente.	38
7.5 Concepto y finalidad de la evaluación docente.....	38
7.5.1. Procedimiento de aplicación de la evaluación docente.	38
7.5.2. Evaluaciones realizadas a los docentes en el año.....	39
7.5.3. Finalidad de la evaluación docente.....	39
7.5.4. Informe de resultados de la evaluación docente.....	40
7.5.5. Logros dificultades y técnicas al realizar el proceso de aplicación de la evaluación docente.....	40
7.5.6. Derechos y deberes de los docentes.....	40
7.5.7. Definición de desempeño docente	41
7.5.8. Importancia del desempeño docente	41
7.5.9. Modelos del desempeño docente en la aplicación de la evaluación.....	42
7.5.10. Seguimiento hacia el docente para valorar el desempeño laboral, factores que influyen en el desempeño docente.....	42
7.5.11. Compromisos que asume con su denominación administrativa del centro que dirige en la comunidad educativa.....	42
7.5.12. Resumen y descripción de respuestas sobre el desempeño docente.....	43
VIII. CONCLUSIONES.....	52
IX. RECOMENDACIONES	53
X. BIBLIOGRAFÍA.....	54
XI. ANEXOS.....	57

I. INTRODUCCIÓN

El Desempeño laboral brinda el acceso a la calidad de servicio del personal, y se define, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de una determinada organización. En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. Chiavenato, 2009.

La evaluación docente es un instrumento que sirve, como herramienta para medir y evaluar la gestión de los servidores públicos y a la vez mejorar los servicios que se brinda a la población, Ley del Servicio Civil y Carrera Administrativa, 2009.

La preponderancia de la temática es abordar las diferentes situaciones que presentan los docentes en el cumplimiento de las funciones laborales, así como las medidas que el director toma en cuenta la planificación, selección y construcción de instrumentos, recogida de información, evaluación y seguimiento. Al mismo tiempo los docentes deben de poseer una perspectiva que faciliten ambientes y estrategias educativas que posibiliten una organización con metas y objetivos claros, el compromiso social, la participación, la creatividad y el sentido crítico.

La estructura del presente tema plantea los componentes desde el planteamiento de la introducción, marco teórico donde se definen los conceptos, insumos, proceso de la evaluación docente, descripción de los elementos del desempeño docente; así como la utilidad hasta las conclusiones y las recomendaciones sugeridas. El enfoque es cuantitativo.

El alcance de la temática es el mejoramiento del servicio pedagógico que brinda el docente en el centro escolar para la población aledaña, también la facilitación de acciones objetivas que incidan en la motivación de los mismos.

Mediante una incorrecta aplicación en el proceso de evaluación docente, desencadena una problemática, ocasionando inestabilidad emocional, desempeño docente inadecuado, entre otros. Por tanto, se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuál es la Función del proceso de evaluación docente que realiza la directora en el cumplimiento del desempeño laboral?

1.1. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación tiene como objetivo analizar sobre la importancia de la evaluación docente en el desempeño laboral, que no es más que el proceso de recolección sistemática de información, análisis e interpretación de los efectos de su labor, a continuación, exponer juicios de valor como base de la toma de decisiones”.

El Ministerio de Educación, consciente de la importancia de la evaluación del desempeño, para lo cual se ha elaborado un instrumento que sirva como herramienta para medir y evaluar la gestión de los servidores públicos y a la vez mejorar los servicios que se brinda a la población y facilitar el desarrollo de sus trabajadores a través de acciones que de manera objetiva incidan en incrementar la motivación de los mismos.

El actual instrumento, contiene las normativas y metodologías de evaluación del desempeño del personal, que forma parte del proceso de reorganización del Ministerio de Educación, a fin de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la calidad del servicio ofrecido por todas las instancias, con base a los principios de mérito, igualdad y equidad.

Los principales beneficiarios serán el equipo de dirección, los docentes, y la comunidad educativa de modo que esto permitirá un conocimiento adecuado de las funciones que le han sido asignadas, de modo que se pueda esperar un mejoramiento hacia la calidad de su desempeño profesional.

1.2 ANTECEDENTES

Para el cumplimiento de los ejes investigativos, se visitó el centro de documentación de la Unan Managua (CEDOC), donde se encontraron los siguientes temas relacionados con nuestras variables de investigación tema: **“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”**. Estos estudiantes llegaron a la conclusión que los tipos de evaluación que se aplican en el centro son: Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación. Los elementos que sobresaltan el rendimiento laboral de los docentes son: la motivación, el clima organizacional, la motivación y los incentivos. 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.

"Liderazgo de la directora en el desempeño de los docentes de noveno y décimo grado, en el proceso de enseñanza aprendizaje de la modalidad de secundaria en el turno Matutino, del Centro Escolar Público Nicarao, colonia Nicarao, distrito V, municipio de Managua, departamento de Managua en el II semestre del año lectivo 2017.

La directora y el cuerpo docente son graduados con título de licenciatura en ciencias de la educación con años de labor docente. La directora tiene 13 años en el cargo administrativo que desempeña actualmente. Los estudiantes que conforman la población estudiantil son de nivel económico bajo medio residen en las colonias y barrios aledaños al centro la mayoría de los estudiantes provienen de hogares con una educación media.

- El liderazgo que ejerce el director es de suma importancia en el buen desempeño de los docentes y en el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos.

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

- La directora del centro educativo posee habilidades, cualidades y características que la definen como líder porque según los docentes ella es entusiasta y organizativa.
- El estilo de liderazgo que predomina en la directora según resultados de los instrumentos es democrática, participativa, porque ella establece consenso y toma en cuenta las opiniones de su personal la directora valora el desempeño docente de su institución es regular. Sin embargo, existen interrogantes sobre la objetividad de esa valoración en vista de que no existe un proceso continuo y permanente de acompañamiento a los procesos de enseñanza aprendizaje.

Función de dirección en el desempeño docente en el Centro Escolar “Instituto Héroes y Mártires de la reforma” del municipio de Masaya, departamento de Masaya durante el segundo semestre del año 2017

El área de investigación fue desarrollada en un medio natural del centro educativo de dependencia publica instituto héroes y mártires de la reforma del municipio de Masaya departamento de Masaya. Con el objetivo de valorar la función directiva en el desempeño docente en el centro escolar se entrevistó a la directora general del centro, subdirector y se realizó un grupo focal con la participación de 10 docentes y 35 estudiantes. Obteniendo los siguientes resultados

Los docentes tienen un grado de inasistencia e impuntualidad muy alto siempre llevan justificación, siendo este la principal causa de que los alumnos pierdan clases y eso afecta a la indisciplina.

La directora aplica y ejecuta todas las funciones administrativas sin embargo la ausencia de la directora en el centro escolar y su poca comunicación con el personal docente favorece el ausentismo e indisciplina laboral del personal.

Conclusiones las funciones administrativas que se aplican en el centro de estudio están basadas en la planificación, organización y control de todos los recursos humanos, materiales y medios didácticos según la planificación elaborada en pro de alcanzar los objetivos de la institución.

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

La organización de la dirección es activa participativa entre el área administrativa y sus alternos referente al cumplimiento de los diferentes planes existentes en el centro de estudio.

La directora del centro no es democrática al no permitir que los docentes aporten sus ideas que podrían ser muy valiosa en el proceso de enseñanza aprendizaje ya que cuenta con un personal docente capaz de generar buenas ideas.

A nivel internacional se encontró un estudio relacionado al tema de investigación realizada por (López, 2012) Titulado “**La evaluación del desempeño laboral de los docentes del nivel medio de los centros educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango**” Llego a las siguientes conclusiones:

- ✓ De acuerdo a la investigación realizada se pudo identificar que el 100% de los directores de los centros educativos privados de nivel medio de educación básica jornada matutina plan diario del distrito escolar 09-006 de la ciudad de Quetzaltenango aplican la evaluación del desempeño a los docentes. Mientras que el 94% de los docentes opinó que su desempeño era evaluado y el 6% indicó que no. Esta diferencia entre la información proporcionada por los directores y los docentes se debe a la falta de ejecución sistemática de las etapas que conlleva la evaluación del desempeño, lo cual ocasiona el desconocimiento de algunos docentes respecto a la aplicación de la herramienta.
- ✓ Se concluye que el 69% de los directores considera que el objetivo de la evaluación del desempeño es orientar el desempeño del docente a los objetivos del colegio, mejorar la calidad educativa, permitir al docente desarrollarse profesionalmente y diseñar un programa de capacitación para el docente y un 31% considera que el objetivo de la aplicación es mejorar la calidad educativa, por lo que el 100% de los directores conoce el objetivo de la aplicación de la evaluación del desempeño.

1.3 TEMA

Función del proceso de evaluación docente que realiza el director en el cumplimiento del desempeño laboral, en la modalidad de primaria regular, del Centro Escolar Público San José, Municipio de Ticuantepe, departamento Managua; durante el II semestre 2020.

II. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

1. Analizar la función del proceso de evaluación docente que realiza el director en el cumplimiento del desempeño laboral, en la modalidad de primaria regular, del Centro Escolar Público San José, Municipio de Ticuantepe, departamento Managua; durante el II semestre 2020.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.1.1 Describir los elementos de la función evaluativa que realiza el director en el cumplimiento del desempeño laboral de los docentes, a fin del fortalecimiento de la práctica pedagógica.
- 1.1.2 Determinar los diferentes componentes de la evaluación del desempeño que utiliza el área de recursos humanos para medir el cumplimiento laboral que realizan los docentes.
- 1.1.3 Evaluar la importancia del desempeño laboral que realizan los docentes en el marco del cumplimiento de funciones que dictan las normas y reglamentos para el buen funcionamiento en el centro escolar.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Evaluación docente

La evaluación a nivel internacional es vista como la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas. La evaluación a menudo se usa para caracterizar y evaluar temas de interés en una amplia gama de las instituciones.

En la ley carrera docente 114, capítulo III, art 130. (nicaragua, 1990). La evaluación del docente tiene como finalidad la valoración objetiva de los aspectos profesionales y ética que determinaran su eficiencia en el cargo.

Art 131: Los profesionales de la educación en servicio, son personalmente responsables de su desempeño en la función correspondiente y deberán someterse a los procesos de evaluación instituidos por el ministerio de educación y con forme a la ley de carrera docente.

Por lo tanto, la evaluación docente es una actividad reflexiva que nos permite conocer la calidad de los procesos y los logros alcanzados en el desarrollo del proyecto. Además, es una valoración sistemática que facilita el conocimiento minucioso de los procesos aplicados y fundamentalmente, las decisiones futuras de cambio que nos proponemos llevar a cabo al mismo tiempo.

El Ministerio de Educación, consciente de la importancia de la evaluación del desempeño, de conformidad al Arto. 29 De la Ley 476 "Ley del Servicio Civil y Carrera Administrativa, para lo cual se ha elaborado un instrumento que sirva como herramienta para medir y evaluar la gestión de los servidores públicos y a la vez mejorar los servicios que se brinda a la población y facilitar el desarrollo de sus trabajadores a través de acciones que de manera objetiva incidan en incrementar la motivación de los mismos.

El actual instrumento, contiene las normativas y metodologías de evaluación del desempeño del personal, que forma parte del proceso de reorganización del Ministerio de Educación, a fin de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la

calidad del servicio ofrecido por todas las instancias, con base a los principios de mérito, igualdad y equidad.

3.1.1 Pasos para la aplicación del instrumento de evaluación docente

(Normativa de evaluación al desempeño laboral docente, 2012)

- 1) El Director(a) o Responsable de cada instancia y el personal de la misma deberán leer la normativa de evaluación al desempeño, para conocer los criterios que se utilizarán.
- 2) Informar al empleado(a) antes del período de evaluación, que es exactamente lo que se evaluará.
- 3) Dar al empleado(a) la fecha de evaluación, pedirle que él o ella examine sus responsabilidades, resultados y calidad de los mismos.
- 4) El evaluador debe ser el Jefe(a) inmediato(a) del trabajador(a), el cual preparará el formato de Evaluación al Desempeño por cada puesto de trabajo y según clasificación por niveles (Directivo, Ejecutivo y Operativo) y la evaluación debe hacerse en presencia del empleado(a).
- 5) El evaluador(a) debe de crear una atmósfera abierta y de apoyo al empleado(a), hay que recordarle que el propósito de la evaluación es ayudarlo(a).
- 6) El evaluador(a) y el evaluado(a), en conjunto deben de identificar los problemas y obstáculos que impidan al empleado(a) cumplir con su trabajo de la mejor manera posible. Las soluciones a proponer deben ser específicas y realizables.
- 7) Deben fijarse objetivos específicos, de tal forma que le quede claro al empleado(a) lo que tiene que hacer, explicando constructivamente los aspectos concretos identificados en el desempeño.
- 8) Mantener el mínimo de crítica del desempeño pasado, concentrarse en lo que el empleado(a) debe hacer en el futuro para mejorar su desempeño.

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

9) El empleado(a) debe ser evaluado(a) basado en el desempeño de sus funciones únicamente por el período indicado en la evaluación, plasma los resultados obtenidos, así como los comentarios tanto suyos como del empleado(a) evaluado(a) y firman juntos una vez que están de acuerdo con la calificación obtenida, teniendo cuidado de rubricar cada hoja.

10) El Director (a) o Responsable de cada instancia informa de los resultados de la evaluación al desempeño, a la División General de Recursos Humanos con copia al evaluado(a).

11) La División General de Recursos Humanos, revisa los resultados e identifica las necesidades de capacitación, actualización de base de datos y otras acciones a seguir y archiva el formato en el expediente laboral. (educación., 2012)

3.1.2 Ventajas de una evaluación docente

(chiavenato, 2017) Los beneficios de una buena evaluación se dan a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

- Evaluar el desempeño y comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad
- Proporcionar medidas para mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- Comunicarse con sus subordinados para hacerles saber que la evaluación que les permita saber cómo es su desempeño.
Conocer los aspectos del comportamiento y desempeño que la institución valora.
- Conocer las expectativas de su líder en cuanto a su desempeño y según su evaluación conocer sus puntos fuertes y débiles.
- Conocer las medidas que el líder forma para mejorar su desempeño (programas de capacitación, de desarrollo etc.) y las que el propio

subordinado debe realizar por cuenta propia (aprendizaje, corrección de errores, calidad, atención en el trabajo, cursos, etc.)

- Hacer una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales.
- Evaluar su potencial humano de corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada docente.
- Identificar a los docentes que necesitan rotarse y perfeccionarse en determinadas áreas de actividad y seleccionar a quienes estén listo de ascenso o transferencia.
- Dinamizar su política de RH mediante oportunidades a los docentes (ascensos, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el desempeño laboral.

3.1.3 Ventajas de la evaluación de la situación del personal

De acuerdo con (Sales, s.f.) expresa las siguientes ventajas: Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación, políticas de compensación puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos, decisiones de ubicación las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto, necesidades de capacitación y desarrollo el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar o un potencial no aprovechado, planeación y desarrollo de la carrera profesional guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas, desafíos externos en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc. que pueden ser identificados en las evaluaciones.

Un análisis individual siempre tendrá más sentido y se centrará en los puntos buenos a desarrollar en el docente. La discreción de este proceso también hace que el asesor y el empleado estén más dispuestos a intercambiar información.

3.1.4 Ventajas de la autoevaluación:

La autoevaluación es una herramienta que se utiliza para examinar la calidad del propio trabajo, desempeño, habilidades o actitudes. Se trata de un recurso que puede utilizarse en muchos ámbitos, aunque es especialmente usado en el área laboral y dentro del sistema educativo, como complemento a otros sistemas evaluativos más tradicionales.

(Echeverría., 2011). Describe que la autoevaluación está relacionada con perfeccionar el desempeño profesional en tareas propias de las funciones que un docente tiene a cargo, puesto que, fortalece sus debilidades formulándose nuevas metas de aprendizaje para que sus estudiantes las logren a través de una adecuada intervención en el aula. Por cuanto, se puede decir que la autoevaluación docente de aula corresponde a una estrategia de evaluación de la práctica pedagógica habitual, que tiene su génesis en el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, según el cual, se evalúa al profesorado del sector municipalizado a través de varios productos.

De acuerdo con el autor la principal ventaja de la autoevaluación es que cuando se realiza correctamente, se trata de la manera más objetiva de comprobar cómo se está llevando a cabo realmente una tarea. Esto debe a que la persona puede ver en todo momento en que se está equivocando donde están sus fallos y en qué áreas tiene que centrarse para mejorar.

3.1.5 Estrategias para evaluar al docente

(sofia, s.f.) Expresa que La evaluación del trabajo docente implica las labres que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediateismo y la improvisación durante su gestión en el aula de clases.

- Hay cinco procedimientos conocidos para realizar este tipo de evaluación
- A través de los logros alcanzados por el alumno
- A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

- A través de la opinión de los alumnos
- En base a la opinión de los docentes autoevaluación
- En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

Para evaluar el desempeño docente se debe de proponer un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los docentes se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados y mejorar su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo a sus roles, contexto de la escuela sus aspiraciones de carrera. Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior mejorará su modo de enseñar sus conocimientos de contenido sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de niños sus relaciones con colegas y contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución

3.1.6 Finalidad de la evaluación docente

Según la ley de carrera docente 114, titulo VI. Del sistema nacional de capacitación y evaluación del docente, Artículo 40.-La evaluación del docente en servicio tiene como finalidad la apreciación justa de su grado de preparación y de sus méritos y deméritos, así como las aptitudes demostradas en el ejercicio de la actividad magistral.

Por lo tanto, consideramos que la finalidad de la evaluación docente tiene como propósito conocer el proceso de las prácticas educativas para garantizar el proceso enseñanza aprendizaje del estudiante de manera que se pueda alcanzar el logro de los objetivos establecidos por la institución.

3.2 Desempeño Docente

3.2.1 Concepto Desempeño laboral docente

(Fernando Romero, 2009) Define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Otro concepto de (Fernando Romero, 2009) plantea: El desempeño docente es la actuación del docente de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente.

Así mismo el desempeño se vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del docente en pro de consolidar los objetivos de la institución. De esta manera se espera que la institución tenga un nivel de transformación que les permita mejorar sus procesos en función a las metas planteadas, tomando en cuenta la satisfacción laboral de los docentes lo cual incidirá en el ambiente en general de la organización que a su vez le permitirá optimizar la calidad de servicios que estos ofrezcan con el objetivo de formar un recurso humano altamente calificado con capacidades para afrontar los cambios del entorno.

3.2.2 Importancia del desempeño laboral docente

(Vidales, 2018) Expresa que la importancia de la evaluación en el proceso educativo significa evaluar un proceso de toma de decisiones que surge del análisis comparativo de lo que se esperaba lograr y lo que se consiguió la evaluación de los docentes es necesaria ya que la evaluación de los docentes es necesaria ya que estos deben perfeccionar sus conocimientos teóricos y prácticos, además de desarrollar el dominio de las nuevas competencias requeridas.

Al mismo tiempo la evaluación ofrece posibilidades para fortalecer y consolidar los aprendizajes, así como los logros de los objetivos o propósitos permite evidenciar

cuales son las necesidades prioritarias que se deben de atender y desde la perspectiva educativa debe mostrar congruencia entre saber y desempeño, esta fórmula es la que puede encausar a la educación hacia la calidad.

3.2.3 Principios de la evaluación del desempeño docente

La evaluación representa un aspecto nodal para el mejoramiento de los sistemas educativos. Toda evaluación tiene su finalidad previamente definida y es esencialmente un acto valorativo, donde los principios aplicados son indicadores del grado de responsabilidad con que se realiza y la visión que otorga la sociedad a la educación.

(Aviles, 2013) Expresa algunos principios importantes sobre la evaluación docente.

- Los maestros serán seleccionados para el servicio público educativo, con base en el mérito y en sus capacidades.
- Los procesos de evaluación de los docentes permitirán saber cuáles son sus necesidades de regularización y formación continua, para mejorar su capacidad.
- Los programas de regularización y formación continua de los maestros serán otorgados gratuitamente por el gobierno.
- Ningún docente con nombramiento definitivo, a la entrada en vigor de la ley y que la cumpla, será afectado en su derecho al empleo.
- Es fundamental la formación docente por lo que se llevara a cabo un plan integral para impulsar, rediseñar y fortalecer a la educación normal.
- Así mismo la evaluación del desempeño debe estar fundamentada en una serie de principios que oriente su desarrollo. Entre ellos existen cuatro pilares.
- La evaluación de desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la empresa.
- Los estándares deben estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo.

- Deben definirse claramente los objetivos del sistema de evaluación del desempeño.
- El papel del evaluador debe considerarse la base para aconsejar mejoras.

3.2.4 Dimensiones del desempeño docente

De acuerdo a la investigación realizada por la estudiante (Hernández, 2016) definió las diferentes dimensiones del desempeño docente, retomando al siguiente autor:

Cuenca, (2006), plantea que: las dimensiones para la evaluación del desempeño docente. a. Evidencia del conocimiento, es aquello que el docente debería manejar; b. La dimensión tiene que ver con el propio saber docente, todo el trabajo pedagógico y didáctico; c. Está relacionada con la evaluación del aprendizaje y d. La dimensión, es todo lo relacionado con el comportamiento ético.

En tal sentido, el Ministerio de Educación (2008), establece las siguientes dimensiones fundamentales del desempeño docente: Dominio de contenidos, planeación y organización académica, pedagógica y didáctica, evaluación del aprendizaje; actitudes y valores.

Dominio de Contenidos: Capacidad para aplicar y enseñar los conocimientos de las áreas a cargo, incorporando las directrices sectoriales involucra el conocimiento del currículo de la institución y del plan de estudios específico de cada área a cargo. Esta competencia se manifiesta cuando el docente: demuestra conocimientos actualizados y dominio de su disciplina y de las áreas a cargo.

Desarrollo de Aprendizajes: Esta competencia implica la capacidad para utilizar de manera adecuada estrategias metodológicas y herramientas didácticas innovadoras y concordantes con las características de los estudiantes. Esta competencia se manifiesta cuando el docente: utiliza variadas estrategias de enseñanza y las ajusta según las características, las necesidades y los ritmos de aprendizaje de los estudiantes; usa diferentes escenarios y ambientes para potenciar los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Integración de Teoría y Práctica: Es la capacidad del docente para establecer relaciones recíprocas, efectivas y coherentes entre aspectos teórico y práctico, aplicación de lo aprendido a nuevas situaciones, se fundamenta teóricamente sus prácticas pedagógicas, actúa basado en el conocimiento y relaciona la teoría con la vida cotidiana.

Actitudes y Valores: Las actitudes corresponden a formas internalizadas, espontáneas y permanentes de actuar frente a determinadas circunstancias. Por otra parte, los valores son las apreciaciones de ciertas cualidades individuales o grupales y suelen demostrarse a través de conductas concretas. Existen diversos valores y actitudes que se asocian al ser docente, a modo de referencia se ha incluido lo siguiente: responsabilidad – ética docente y respeto - tolerancia, fomentar dicha diversidad en la formación de los estudiantes.

Las actitudes y valores deben ser coherentes con aquellas definidas por la institución en su proyecto educativo, favoreciendo las relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la confianza.

Evaluación del Aprendizaje: Es la capacidad del profesor para utilizar diversas estrategias de evaluación que aseguran el logro de los objetivos de aprendizaje declarados. Esta competencia se manifiesta cuando el docente: conoce y aplica diferentes métodos, técnicas e instrumentos de evaluación, coherentes con los objetivos de aprendizaje del currículo; maneja una programación de evaluaciones y se da a conocer oportunamente a sus estudiantes; diseña actividades pedagógicas. Para el desarrollo de esta propuesta el desempeño laboral docente, asociado a función docente académico y las características principales del docente en el marco del enfoque por competencias desarrollado por Ministerio de Educación del año 2008, específicamente la presente propuesta se centra en el dominio de contenidos, planeación y organización académica, pedagogía y didáctica, evaluación de aprendizaje y actitudes – valores.

3.2.5 Funciones de la evaluación al desempeño docente

(Leon, 2014) Expresa que las funciones que debería cumplir el proceso de una buena evaluación del desempeño profesional del docente están las siguientes.

Diagnóstico: La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño docente en un periodo determinado debe constituirse en síntesis de sus principales acierto y desaciertos de modo que le sirva a la autoridad.

Instructiva: El proceso de evaluación debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño docente. Así, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir que el docente conoce con precisión como es percibido su trabajo por docentes, padres, estudiantes y directivos del centro académico, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias percibidas.

De acuerdo a las funciones establecidas con el autor, es importante considerar que cada una de las funciones brinda pautas al proceso de desempeño docente, de tal manera que contribuye a los avances del proceso enseñanza aprendizaje, obteniendo como resultado mejoras hacia la práctica docente.

3.2.6 Objetivo de la evaluación docente en el desempeño laboral

(Adecco, 2019) Expresa lo siguiente: La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Los pasos a seguir para valorar el rendimiento de cada colaborador de la organización tienen la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los docentes y fomentar su desarrollo personal dentro de la organización.

Dentro de los objetivos principales de una evaluación de desempeño destacan:

- Efectuar la medición del potencial humano en el desarrollo de sus tareas
- Establecer criterios y estándares para medir la productividad de los trabajadores
- Implantar políticas salariales también de compensaciones, basados en el desempeño
- Detectar necesidades, así como programar actividades de capacitación y desarrollo
- Evaluar la productividad y la competitividad de las unidades si como la organización
- Establecer políticas de promoción, ascensos y rotaciones adecuadas.
- Mejorar las relaciones humanas en el trabajo así mismo elevar el clima organizacional
- Validar los procesos de selección y asignación de personal
- Mejorar las relaciones jefe subordinado basadas en la confianza mutua.
- Actualizar las descripciones de los puestos
- Ayuda al retorno de la información a los empleados proporcionando retroalimentación

Por lo tanto, este objetivo permite mejorar la calidad de la educación, ya que propicia una reflexión permanente, tanto en el individuo o colectivamente, de modo que mejora la posibilidad de crecimiento personal del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas.

3.2.7 Tipos de evaluación para el desempeño laboral

(Marina, 2020) La evaluación de desempeño es un sistema que permite estimar el grado de cumplimiento de los trabajadores. Como explicaremos a continuación los tipos de evaluación para el desempeño laboral.

Evaluación de la actuación del personal

En este tipo de evaluación de desempeño se mide el rendimiento de los empleados de una empresa durante un periodo de tiempo definido. Un método exitoso es capaz de alinear los objetivos de los empleados con los que promueve el dialogo y la confianza mutua entre los diferentes niveles jerárquicos, proporcionando un espacio para el intercambio de retroalimentación. También se pueden identificar situaciones problemáticas en el entorno laboral para que puedan corregirse.

3.2.8 Ventajas de la evaluación de desempeño por competencia

La objetividad del proceso contribuye en gran medida a su logro. Puede suceder que el encuestado no esté de acuerdo con la percepción de una persona, pero cuando es vista por más personas, se considera más.

La evaluación no es genérica es puntual, plantea estrategia específica para la solución de problemas, permite un conocimiento detallada de cada trabajador, aumenta el nivel de compromiso con el proyecto, adopta un sistema de mejora continua a nivel interno.

3.2.9 Modelos del desempeño docente

(Moreno, 2008) Expresa la docencia es una actividad profesional con gran complejidad a partir de su contexto debido a que es influida entre otras variables así mismo permite tener un panorama general de su posible aplicación a partir del objetivo, contexto y necesidades de la institución educativa. A continuación, se tiene como finalidad presentar modelos más utilizados en las instituciones educativas para la evaluación docente.

Modelo basado en la opinión de los alumnos: Es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos. El modelo parte del hecho de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información el proceso de enseñanza aprendizaje, así como del cumplimiento de los objetivos académicos por parte del docente.

Modelos de evaluación a atreves de pares: Es el procedimiento por el cual los miembros de una comunidad docente de una institución educativa juzgan en el desempeño docente los cuales generalmente forman parte del mismo campo disciplinario. Este tipo de evaluación del desempeño docente se fundamenta en el hecho de que los pares son expertos en el campo docente, así como la disciplina la que el profesor ejerce su actividad lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia profesional del docente.

Modelo de evaluación a través de portafolio: Es una colección intencional de trabajos y reflexiones orientados a un objetivo en particular utilizado para evaluar al docente en un periodo específico. El uso de portafolio para evaluar el desempeño docente se debe a que la docencia es una actividad de muchas dimensiones y esta técnica permite juntar diversas evidencias sobre esta actividad ya que un portafolio revela las reflexiones y el pensamiento existente detrás del trabajo reflejado en el salón de clases.

Modelo de autoevaluación: Representa el cumplimiento de la ruta hacia la acreditación definida a nivel de los programas académicos y de la institución y la formalización, continuidad y perfeccionamiento en la implementación del proceso de autoevaluación que tiene como fin el autorreflexión y autor reconocimiento en áreas de identificar sus fortalezas y oportunidades de mejora.

Generalmente es utilizado como un complemento de otros modelos de evaluación. Su falta de uso se ha dado principalmente debido a que la evaluación generalmente es observada por los docentes Como algo efectuado por un agente externo. Este modelo se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño ya que los docentes son capaces de autoanalizar sus fallos y aciertos.

Evaluación de los resultados: Tiene como objetivo evaluar los cambios en la población beneficiarse de un programa o política, cambios que pueden atribuirse o no a la intervención su aplicación es de corto y mediano plazo.

Se relaciona con los tres niveles evaluativos tal como se manifestó anteriormente con el aprendizaje (resultado inmediato), con el comportamiento laboral (resultados intermedios) y con el funcionamiento (resultados finales o de largo plazo).

3.2.10 Factores que influyen en el desempeño laboral docente

La motivación

En primer lugar, la motivación sin duda es uno de los factores claves que inciden en el desempeño laboral. Y sabiendo que la motivación no es algo que dependa exclusivamente de la organización, ya que sabemos que hay también una motivación intrínseca que depende de cada uno de nosotros, lo cierto es que cuando no sientes que tu trabajo tiene valor y razón de ser, probablemente te cueste mucho más ejecutarlo.

Clima laboral

En segundo lugar, el clima organizacional es otro factor determinante en nuestro rendimiento. A todos nos gusta trabajar teniendo un buen clima laboral que nos de tranquilidad y donde podamos expresarnos libremente y sentirnos bien. Cuando no se respira un buen clima organizacional, el rendimiento baja considerablemente.

La comunicación

Otro factor determinante para un buen rendimiento es la comunicación en el seno de la empresa. Si no existe una buena comunicación o si esta solo existe en una dirección, es muy probable que el rendimiento de los trabajadores disminuya. Está demostrado que aquellas organizaciones en las que la comunicación es abierta y fluye en todas las direcciones, los trabajadores son más felices y rinden más.

Los horarios

Los horarios también son un factor determinante. Afortunadamente desde hace algunos años aquella idea de que trabajar más horas suponía rendir más ha ido cambiando. Esto ha llevado a muchas organizaciones a plantearse este tema de los

horarios e introducir cambios como una mayor flexibilidad o las reducciones de jornada. Mucha empresa va introduciendo también el trabajar desde casa, desterrando aquella máxima de que la presencia en la oficina era fundamental. Lo cierto y verdad es que trabajar demasiadas horas puede resultar contraproducente.

Factores Ambientales

Factores ambientales o higiénicos. Desde que la prevención de riesgos laborales alcanzó la importancia que siempre debió tener, los factores ambientales e higiénicos son considerados también fundamentales para un buen rendimiento. El clima (frío o calor excesivo afectan negativamente), el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la ergonomía y todo aquello que afecte a la salud física o mental del trabajador se considera clave para su rendimiento.

Desarrollo profesional

Desarrollo profesional y promoción de los empleados; las plantillas rígidas son otro factor que sin duda afecta al rendimiento del trabajador. Para incentivar y motivar a los empleados se debe promoverlos. Tienen que tener la posibilidad de desarrollarse profesionalmente a través de planes de carrera que aumenten su motivación y su rendimiento.

Herramientas necesarias

No disponer de las herramientas necesarias para realizar las tareas es otro motivo que provoca la falta de rendimiento. Para poder ejecutar las tareas de nuestro trabajo debemos disponer de todas las herramientas necesarias. La falta de medios lleva consigo la falta de rendimiento. (Barcelo J. c., 2018)

Considerando lo expresado por el autor estos factores de cierta manera influyen en la actualidad en el desempeño y que hacer docente de manera que tienden a laborar de manera muy inadecuada provocando actitudes de estrés por la falta de materiales y recursos didácticos.

3.2.11 Deberes y derechos de los docentes

(Ley de carrera docente 114, 1990) En esta ley se presentan los siguientes deberes y derechos por los cuales los docentes deben regirse y que son de mucha importancia darlos a conocer.

- **Derechos**

Artículo 36: son derechos de los docentes

- Que se les expida el respectivo nombramiento y se les de posesión de su cargo.
- Gozar de estabilidad en el cargo en consecuencia no podrán ser trasladados, removidos o despedidos sin causa justificada y sin cumplir con los procedimientos establecidos a este efecto por las leyes.
- Ser consultado directamente o por medio de sus organizaciones en su formulación de algunas políticas educativas, en la elaboración de planes de estudio, en la planificación y evaluación de las actividades de la comunidad educativa en aquellos aspectos de su competencia profesional a juicio del ministerio de educación.
- Mejorar sus capacidades profesionales técnicas y académicas mediante las asistencias a cursos y becas de capacitación, actualización y profesionalización docente.
- Ser promovidos a cargos de mayor jerarquía.
- Tener un expediente profesional y disciplinario en el registro y conocer el contenido del mismo cuando lo estime necesario.
- Recibir el salario en el tiempo y lugar convenidos, señalados para el cargo que desempeñan con los sobre sueldos establecidos por la ley.
- Obtener los permisos con goce de sueldo o sin goce de sueldo según lo establezcan el reglamento de la presente ley o convenios colectivos.
- Gozar de vacaciones y décimo tercer mes en los plazos que determinen las leyes.

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

- La libre organización sindical, negociar convenios colectivos y ejercer el derecho de huelga.
- Los demás que establece la constitución política, leyes, convenios colectivos y el reglamento de la presente ley.

Artículo 37: son deberes de los docentes además de los señalados en la constitución política y las leyes los siguientes:

- **Deberes**

- Cumplir y hacer cumplir la política educativa del estado de conformidad con lo establecido en la constitución política de la república.
- Cumplir eficientemente con el cargo que desempeñan.
- Mantener y desarrollar la docencia con la ética profesional que el cargo requiere.
- Mantener actualizados sus conocimientos en las materias científicas y pedagógicas de su competencia.

3.3 El Director

3.3.1 El liderazgo del director

(Aliaga, 2014) El líder ejercido por el director de la institución debe tener como objetivo una organización con una dirección clara, viable y asertiva creando una visión, a través de estrategias para concentrar dicho visón en todo este devenir de adaptaciones y desarrollo de estrategias se debe motivar a todos los agentes educativos a superar las dificultades que se encuentre en el camino para así alcanzar meta propuesta que el logro de los aprendizajes de nuestros estudiantes. El liderazgo del director incide en el mejoramiento escolar implica comprometerse y promover la motivación de los docentes el desarrollo de las habilidades y capacidades docentes y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las instituciones en las cuales realizan sus labores.

El liderazgo del director consiste en hacerse cargo de la fase operacional de la institución educativa lo que conlleva las responsabilidades referidas a la planificación, organización, coordinación, dirección, y evaluación de todas las actividades que se llevan a cabo en la institución. Un buen dominio de estas competencias permite realizar de manera eficaz las tareas y prácticas administrativas encaminadas hacia el logro de objetivo

3.3.2 La personalidad del director

De acuerdo a (Gomez, 2018) hemos resumido que un director debe de tener un perfil de competencia organizacional es decir ser competente como líder y a la vez tener un alto nivel de estudios y conocimientos pedagógicos, experiencia, y ser humano con un desarrollo de la inteligencia emocional por ello va proporcionarles a los docentes confianza conformidad, al momento de cualquier incidencia dentro de la institución.

A continuación, cualidades que debería de poseer un líder dentro de una institución educativa.

Ser ejemplo, tener una moral, ética digno de un maestro y ser reconocido por toda la comunidad educativa, ser capaz de motivar a sus docentes tener seguidores parte con la acción y ejecutan trabajos con un objetivo bueno y común, capacidad para contribuir en mejorar las relaciones interpersonales con una inteligencia emocional en la interacción director maestro estudiantes padres, capacidad de mejorar el clima institucional, ser buen estratega y tener un pensamiento divergente, propiciar una comunicación horizontal fluida y asertiva, ser creativo innovador y visionario, capacidad de escucha y del trabajo en equipo delegando funciones para un fin institucional.

3.3.3 El director como responsable de la evaluación docente

(Meza, 2008) El director debe asumir sus funciones para generar un impacto en la calidad de la enseñanza y aprendizajes de los estudiantes brindando apoyo y

acompañamiento al trabajo de los docentes, así mismo lleva a la consecución de ciertas metas y fines deseados articulando una visión compartida con el personal. Los líderes guían a sus instituciones en el establecimiento de direcciones claras para la búsqueda de oportunidades de desarrollo supervisan que se cumplan los objetivos y promuevan la construcción y el mantenimiento de un ambiente de aprendizaje efectivo.

En cada institución educativa todo director tiene como responsabilidad llevar a cabo el proceso de evaluación docente, de tal manera que por medio de ella se puedan detectar el cumplimiento de todas las actividades educativas establecidas por la institución.

3.3.4 Compromisos del director

(Castanon, 2012) Expresa una serie de compromisos por el cual el director debe poseer para obtener una institución educativa de calidad.

- Administra de manera eficiente todos los recursos existentes en la institución. Visitar periódicamente los grupos y grados correspondientes.
- Crear un ambiente favorable entre todo el personal adscrito al centro de trabajo, revisar la planeación didáctica de los docentes semanalmente anotando sugerencias y recomendaciones para mejorarla.
- Proporcionar apoyo y sugerencias metodológicas a los docentes para mejorar el aprovechamiento en los alumnos estén trabajados y revisados por los maestros, informar a padres y madres de familia de los logros y dificultades existentes en la institución educativa.
- ¿Cuál es su razón de ser?
Liderazgo compartido, trabajo colaborativo, practicas flexibles, planeación estratégica, asesor y gestionar ante autoridades inmediatas superiores.
- ¿Qué actividades tendría que realizar para el logro educativo?
Optimizar los tiempos del calendario escolar, motivar al personal docente por el director sobre el desempeño de la labor educativa, dar seguimiento a

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

las acciones planeadas en el proyecto educativo escolar y cumplir con los compromisos establecidos.

- ¿Qué actitudes tendría que cambiar, mejorar o fortalecer?

Ser innovador, propositivo y estar dispuesto al cambio, acompañar a los docentes para su mejor desempeño laboral y actualizarme en la reforma integral de la educación básica.

IV. PREGUNTAS DIRECTRICES

- ¿Cuáles son elementos de la función evaluativa que realiza el director en el desempeño laboral de los docentes?
- ¿Cuáles son los diferentes componentes de evaluación que utiliza el área administrativa para medir el desempeño laboral de los docentes?
- ¿Cuál es la importancia del desempeño laboral que realizan los docentes en el marco del cumplimiento de funciones?

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

V. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	INDICADORES	TECNICA	FUENTES	INTRUMENTOS
Funciones de la evaluación al desempeño docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de la evaluación docente en el desempeño laboral. • Tipos de evaluación para el desempeño laboral. • Autoevaluación. • Ventajas de la auto evaluación. • Ventajas de la evaluación de desempeño por competencia 	ENTREVISTA	DIRECTOR	Guía de entrevista a director.
EVALUACION DOCENTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL.	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto Desempeño laboral docente • Principios de la evaluación del desempeño docente • Dimensiones del desempeño docente • Modelos del desempeño docente • Estrategias para evaluar al docente • Factores que influyen en el desempeño laboral docente • El director como responsable de la evaluación docente. 	ENTREVISTA	DOCENTES	Guía de entrevista a docentes.
		ENTREVISTA	ESTUDIANTES	Guía de encuestas a estudiantes y padres de familias.
			PADRES DE FAMILIAS	

VI. DISEÑO METODOLÓGICO

(Mario Tamayo, 2007) Explica que Es la estructura a seguir en una investigación ejerciendo el control de la misma a fin de encontrar resultados confiables y su relación con los interrogantes surgidos de la hipótesis del problema. Construye la mejor estrategia a seguir por el investigador para la adecuada solución del problema planteado. Nos ayuda en el logro opcional de la investigación indicando las estrategias de cómo lograr los objetivos planteados.

Así mismo Consiste en el conjunto más o menos coherente y racional de técnicas y procedimientos cuyo propósito fundamental apunta a implementar procesos de Recolección, clasificación y validación de datos y experiencias provenientes de la realidad y a partir de los cuales pueda construirse el conocimiento científico

El enfoque de Investigación

Los enfoques de corte cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias.

Durante el proceso el proceso de cuantificación numérica el instrumento de medición o de recolección de datos juega un papel central. Por lo que deben ser correctos o que indiquen lo que interese medir con facilidad y eficiencia.

Tipo de investigación

El tipo de estudio de la presente investigación es descriptivo ya que se describen características de las principales variables presentes en la investigación.

Transversal ya que la recolección de datos es durante el II semestre del año lectivo 2020, ocurrido en un periodo determinado de tiempo para analizar, describir, determinar, verificar las variables en estudio en un tiempo determinado.

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

Población

(Tamayo M. , 2013) La población es la totalidad de un fenómeno de estudio incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que se debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto de entidades que participan de una determinada característica y se le denomina la población para constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado donde se desarrollara la investigación.

Muestra

(Lopez, 2008) Es una técnica que consiste en la selección de una muestra representativa de la población o del universo que ha de investigarse, el muestreo establece los pasos o procedimientos mediante los cuales es posible hacer generalizaciones sobre una población a partir de un subconjunto de la misma, con ayuda de las muestras inferimos: Alguna o algunas propiedades del universo donde se obtienen, y no tener que estudiar exhaustivamente todos los elementos que lo componen además las dos grandes ventajas del muestreo son la economía y la rapidez en la obtención de los datos

Tabla No 1

Actores	Población	Muestra	Porcentaje
Director (a)	1	1	100
Docentes	20	9	45
Estudiantes	30	20	67
Madres y padres	30	18	60

Métodos e instrumentos

(ZITA, 2018) Los métodos de investigación son las herramientas que los investigadores utilizan para obtener y analizar los datos. Estas incluyen el muestreo, los cuestionarios, las entrevistas, los estudios de casos, el método experimental, los ensayos y grupos de enfoque. La elección del método de investigación es predeterminada por el problema a resolver y por los datos que se pueden obtener. Así tenemos métodos de investigación cuantitativos, cualitativos o mixtos.

(investigacion, 2020) Los instrumentos de investigación son los recursos que el investigador puede utilizar para abordar problemas y fenómenos y extraer información de ellos: formularios en papel, dispositivos mecánicos y electrónicos que se utilizan para recoger datos o información sobre un problema o fenómeno determinado. Cuestionario, termómetro, escalas, eco gramas.

Un instrumento considera tres características principales.

- **Validez:** se refiere al grado en que la prueba está midiendo lo que en realidad se desea medir
- **Confiabilidad:** Es la capacidad de un instrumento para obtener mediciones que correspondan a la realidad que se pretende conocer. Un instrumento es confiable si los datos que se obtienen son iguales al ser aplicados a los mismos sujetos en dos ocasiones diferentes.
- **Factibilidad:** se refiere a los factores que determinan la posibilidad de realización que son tales como: factores económicos, convivencia y el grado en que los instrumentos sean interpretables.

Entrevista

(Amador, 2009) Es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el problema propuesto. Se considera que este método es más eficaz que es cuestionario ya que permite obtener una información más completa.

A través de ella el investigador puede explicar el propósito del estudio y especificar claramente la información que necesite si hay interpretación errónea de las preguntas permite aclararla, asegurando una mejor respuesta.

Encuesta

(ELSEVIER, 2002) La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

Es un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativos de una población o universo más amplio del que se pretende explorar, describir, predecir y explicar una serie de características.

La observación por encuesta que consiste igualmente en la obtención de datos de interés sociológico de investigación más importante y el más empleado.

La encuesta permite aplicaciones masivas, que mediante técnicas de muestreo adecuadas pueden hacer extensivos los resultados a comunidades enteras.

Técnicas de recolección de datos

(MURILLO, 2016) Se sirve para conocer mucho mejor sobre las personas, que se vayan a evaluar para el enfoque que se preste cada una de las Técnicas de recolección de datos, se tome sea para trabajar, estudiar, socializar un balance general de gustos, disgustos, practicas, trabajos etc.

Se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el análisis para desarrollar los sistemas de información los cuales pueden ser la entrevista, la encuesta, el cuestionario, la observación, el diagrama de flujo y el diccionario de datos.

Todos estos instrumentos se aplicarán en un momento particular con la finalidad de buscar información que será útil a una investigación en común.

Proceso de validación de instrumentos

La validez y confiabilidad reflejan la manera en que el instrumento se ajusta a las necesidades de la investigación. La validez hace referencia a la capacidad de un

instrumento para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado, es decir que mida las características para el cual fue diseñado y no otra similar.

Técnicas de Análisis y procesamiento de la información

Consiste en los siguientes tiempos:

Procesamiento de los datos: se organizó, clasifíco la información cuantificada en gráficos detalladas con numeración y nombres.

Lectura de los datos: apoyados en datos numéricos que brindaron tablas y gráficos fundamentales del proceso investigativo.

Triangulación de la información: se comparó la información brindada por cada una de las fuentes.

El procesamiento y análisis de los datos obtenidos se realizó a través de la utilización de programas como Word, Excel

VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para el análisis de resultados se elaboraron matrices utilizando el programa Excel que permitieron la tabulación para generar gráficos y tablas.

Los datos se ordenaron considerando las variables del estudio y los objetivos de la investigación. Una vez tabulados y organizados se procedió a elaborar el informe de resultados, informe que se presenta a continuación:

Elementos de la función evaluativa que realiza el director en el cumplimiento del desempeño laboral de los docentes, a fin del fortalecimiento de la práctica pedagógica.

7.1. Función de la evaluación docente

La directora expresa que la función de la evaluación docente consiste en valorar cada una de las acciones que realiza el docente en su práctica pedagógica dentro y fuera del aula de clase, en las actividades curriculares y extracurriculares con la comunidad educativa.

Los docentes coinciden en su mayoría (78%) que la evaluación docente es un proceso sistemático para valorar el desempeño docente y su participación en las actividades curriculares y extracurriculares, identificar debilidades y fortalezas y contribuir a la calidad educativa. El 22% de los docentes no respondieron a esta pregunta.

Tanto docentes como directora reconocen que la función de la evaluación docente permite mejorar la práctica pedagógica, identificar fortalezas y debilidades para contribuir a la calidad educativa.

7.2. Importancia de la Evaluación Docente

Al respecto la directora expresó que induce a la reflexión al docente partiendo desde que el docente es un agente de cambio, por lo que debe hacer congruencia que debe mejorar en cuanto a las debilidades que se le hicieron ver, según los aspectos que se midan en la evaluación al desempeño.

El 89% de los maestros mencionaron que la importancia de la evaluación docente es conocer debilidades y fortalezas con el fin de mejorar el desempeño docente y de la institución, y fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.

7.3 Tipos de evaluación docente que se aplican en el centro

La directora manifestó que los tipos de evaluación docente que se realizan en el centro educativo son evaluación cualitativa, y cuantitativa, coevaluación y autoevaluación de manera que contribuye al mejoramiento de los aprendizajes que se derivan de ella.

El 89% de los docentes expresa que los tipos de evaluación que se ejecuta en el centro educativo se aplican de manera Diagnóstica, formativa y sumativa, con el propósito de guiar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Ambas partes reconocen que los tipos de evaluación ofrecen posibilidades para fortalecer y consolidar los aprendizajes de los estudiantes, así como los logros de los objetivos o propósitos establecidos por la institución.

7.4 Ventajas de la evaluación del desempeño docente.

Una de las ventajas que establece la directora del centro es la reflexión del docente para mejorar su trabajo aceptando de manera positiva las recomendaciones brindada por la directora, también la ayuda motivadora hacía la superación de manera personal de él, y fortalecer las relaciones interpersonales de tal modo que favorezcan la convivencia pacífica entre alumnos y maestros en un marco de respeto.

7.5 Concepto y finalidad de la evaluación docente

Los docentes conceptualizaron de manera general que la evaluación se realiza con el objetivo de contribuir el proceso educativo, fortaleciendo cada una de las debilidades que presenta el docente, lo cual permite afianzar el proceso de enseñanza aprendizaje debido que a través de ella nos ayuda a transformar y mejorar la calidad educativa.

La finalidad de la evaluación docente consiste en mejorar las prácticas de enseñanza a fin de progresar y brindar a los docentes reforzamientos o pautas para asegurar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Por tanto, ellos consideran que este proceso debe ser realizado por el director del centro educativo, ministerio de educación tomando en cuenta el desempeño y el trabajo articulado con la comunidad educativa.

Componentes de la evaluación del desempeño que utiliza el área de recursos humanos para medir el cumplimiento laboral que realizan los docentes.

7.5.1. Procedimiento de aplicación de la evaluación docente.

La directora del centro expresó que lleva a cabo un dialogo con el docente, le explica que realizaran una autoevaluación proporcionándole los formatos con los componentes de actitud, habilidades y desarrollo de competencias, luego realiza

una evaluación haciendo énfasis en el cumplimiento de todas las actividades propuestas obteniendo de ellas debilidades encontradas y convertirlas en fortalezas.

Los docentes en su mayoría manifestaron que el procedimiento que aplica la institución en el proceso de evaluación lo hacen a través de cuestionarios, observación, informes, referencias de alumnos obteniendo de las dificultades presentadas por cada uno de los actores.

Entre ambas partes distinguen que el procedimiento para la aplicación de estrategias se lleva a cabo por una serie de aspectos cuyo propósito es brindar motivación y mejoras a la práctica docente.

7.5.2. Evaluaciones realizadas a los docentes en el año

Las evaluaciones según la directora se han realizado dos veces en el año, el año anterior y el actual se realizó una vez, manifestó que no logra obtener el tiempo suficiente para realizar las evaluaciones en su tiempo debido.

Mientras tanto los docentes expresaron que la evaluación se realiza una vez en el año: evaluación formativa de manera constante, o una vez el semestre, de modo que no se realiza en el tiempo establecido debido a diferentes actividades que se presentan en la institución.

7.5.3. Finalidad de la evaluación docente.

Según la directora considera que la finalidad de la evaluación está en poner en práctica la calidad educativa considerando todos los aspectos que contribuyen al desarrollo profesional del docente.

En cuanto a docentes un 89% expresa que el fin de la evaluación es cumplir orientaciones, Mejorar el rendimiento docente, Incrementar la calidad educativa y el 11% no responde.

De ambas respuestas se considera que la calidad educativa, es un sistema de formación que se alcanza cuando los procesos educativos satisfacen las necesidades del individuo y de la sociedad en general de manera que el alumno afronte los desafíos de la vida adulta.

7.5.4. Informe de resultados de la evaluación docente

El personal directivo les da a conocer inmediatamente de manera personal sus resultados, lo cual permite que el docente comente que le pareció su evaluación si fue satisfactoria o no.

Por tanto, el docente en su mayoría manifestó que reciben un informe de Evaluación, autoevaluación, y también recomendaciones en efecto mediante este proceso se reconoce el esfuerzo individual realizado por cada maestro.

7.5.5. Logros dificultades y técnicas al realizar el proceso de aplicación de la evaluación docente

La directora del centro no brindo ninguna respuesta con respecto a los logros del resultado del proceso de evaluación docente, lo cual manifestó que el tipo de técnica que aplica es la observación, y una de las dificultades que presenta al realizar el proceso de aplicación es el factor tiempo, y docentes que no aceptan sus observaciones.

7.5.6. Derechos y deberes de los docentes

La directora establece que: los Deberes y derechos; atención médica, recibir capacitaciones, materiales didácticos, desempeñar con eficacia todas las funciones

del quehacer docente (actividades curriculares y extracurriculares que orienta el MINED (Ministerio de Educación), asistencia con disciplina laboral, orden del cuaderno de registro de asistencia y calificaciones).

Importancia del desempeño laboral que realizan los docentes en el marco del cumplimiento de funciones que dictan las normas y reglamentos para el buen funcionamiento en el centro escolar.

7.5.7. Definición de desempeño docente

El directivo definió que son las acciones o actividades que realiza el docente con el estudiante, padre de familia para alcanzar aprendizajes y metas propuestas.

El Docente comparte que el desempeño docente es la supervisión, comunicación, capacidad y fortalezas, aptitudes y posibilidades, rendimiento, clima organizacional que se lleva a cabo dentro de una institución educativa.

Ambas partes reconocen que el desempeño laboral son acciones que realiza un maestro evaluando el grado de sus funciones y responsabilidades que ejecuta dentro de su centro de labor.

7.5.8. Importancia del desempeño docente

El director considera que la importancia es valorar los procedimientos y metodología educativa verificando si son adecuadas para que el docente las realice con sus estudiantes, involucrando siempre el contexto que vive cada estudiante.

El docente comparte que es importante porque se mejora y se realiza un buen trabajo en función de proceso enseñanza aprendizaje del estudiante.

Considerando ambas respuestas se concluye que la importancia de desempeño docente consiste en medir el rendimiento docente y sus capacidades que puedan

perfeccionar sus conocimientos teóricos y prácticos a medida que logre un alcance de objetivos que aportan a mejorar la calidad educativa.

7.5.9. Modelos del desempeño docente en la aplicación de la evaluación

Los modelos aplicados por el administrativo son por competencias, valorando las habilidades y destrezas que ponen en práctica en el desarrollo de su desempeño.

Los docentes en su mayoría expresaron que los modelos aplicados están centrados en el perfil del maestro, centrados en los resultados, centrados en el comportamiento y necesidades.

Ambas partes determinan que los propósitos generales de los modelos de evaluación se centran en la opinión que brinda una comunidad docente basado en el perfil del maestro comportamiento necesidades de formación, valorando así reconocimiento profesional.

7.5.10. Seguimiento hacia el docente para valorar el desempeño laboral, factores que influyen en el desempeño docente

Seguimiento que la realiza directora hacia el docente es el acompañamiento en el aula, acompañamientos indirectos a través de la observación, en cada actividad se realiza una evaluación cualitativa en algunos cuantitativa con parámetros en selección de los lugares asignados (cuaderno de apunte). Los factores que considera la directora son actitudinales, coherencia en el carácter, su vocación de servicio, asistencia y puntualidad, comunicación asertiva, empatía.

7.5.11. Compromisos que asume con su denominación administrativa del centro que dirige en la comunidad educativa.

La directora se compromete en continuar estudiando también proseguir en actualizar sus conocimientos para ayudar a los docentes a desarrollar sus funciones

con un mejor proceso y aportar a la calidad. Manifestó que para ella es necesario brindarle dedicación a cada grupo de trabajo que le permite constatar el desarrollo de los EPI, crear un ambiente favorable donde se fomente los valores.

7.5.12. Resumen y descripción de respuestas sobre el desempeño docente.

Los docentes en su mayoría brindaron sus ideas acerca de la figura en el desarrollo cognitivo y social de sus educandos y compartieron sus principales fortalezas y propósitos que se comprometen alcanzar dentro de la práctica docente. En su principal fortaleza la mayor parte expresa que se proponen fortalecer aquellas debilidades identificadas por el directivo y sugerencias de padres de familias, brindándole así oportunidades para mejorar su práctica docente.

Se proponen metas, un enriquecimiento profesional de tal modo que su labor pretenda contribuir a la construcción de conocimientos de sus propios estudiantes, otros consideran que para ellos es necesario dedicarle más atención a su trabajo, ya que estiman que es un reto, en cómo lograr lo que se plantean y poder cumplir con sus compromisos que en ciertas ocasiones se les complica.

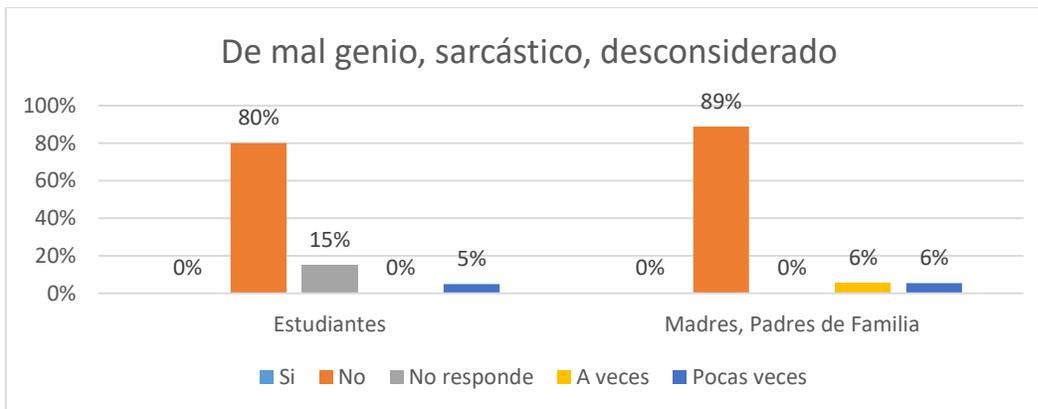
Consideran que la comunicación que se establece con el personal administrativo es de calidad y respeto, actuando de manera ética y profesional. Este tipo de sistema comunicativo facilita una mejor comprensión y precisión de la información que se da en el mismo entorno incluyendo la comunidad educativa.

Desempeño docente desde la perspectiva de estudiantes, madres y padres de familia.

Para valorar el desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes y de madres y padres de familia se aplicó una encuesta la cual se detalla a continuación:

Relación entre docentes estudiantes.

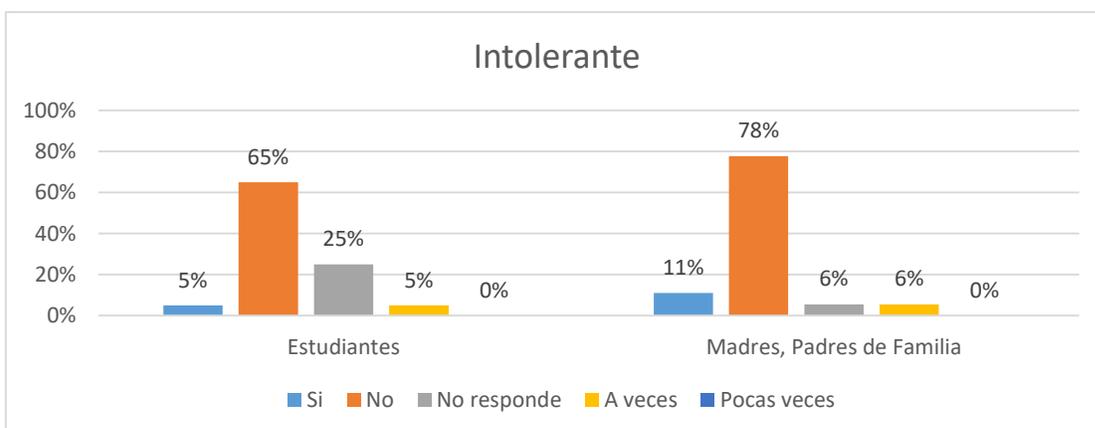
Gráfico No 1



Fuente: estudiantes, madres, padres de familia

De acuerdo al gráfico No 1, el 89% de madres y padres de familia, así como el 80% de estudiantes consideran que el docente no actúa con mal genio, sarcástico o desconsiderado.

Gráfico No 2

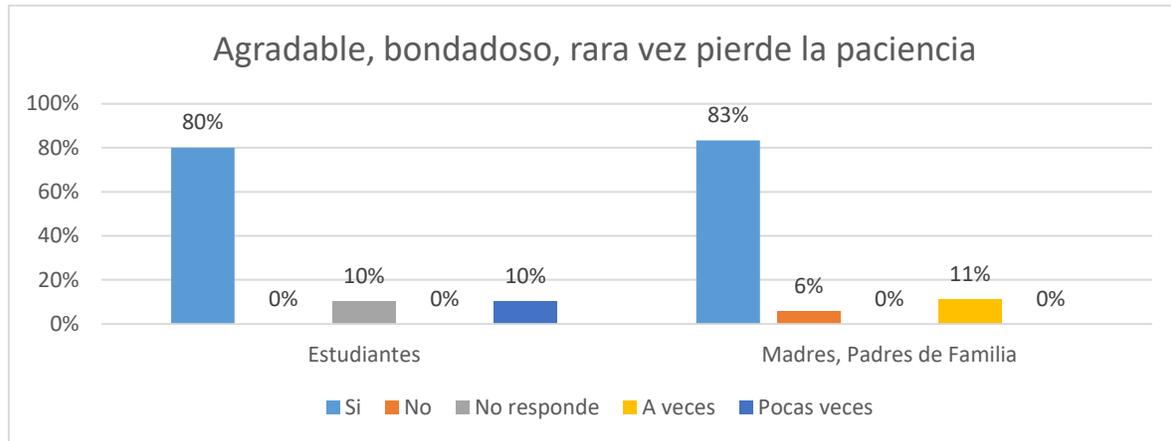


Fuente: estudiantes, madres, padres de familia

El 78% de padres madres, padres de familia y el 65% de estudiantes expresan que el docente no es intolerante.

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

Gráfico No 3



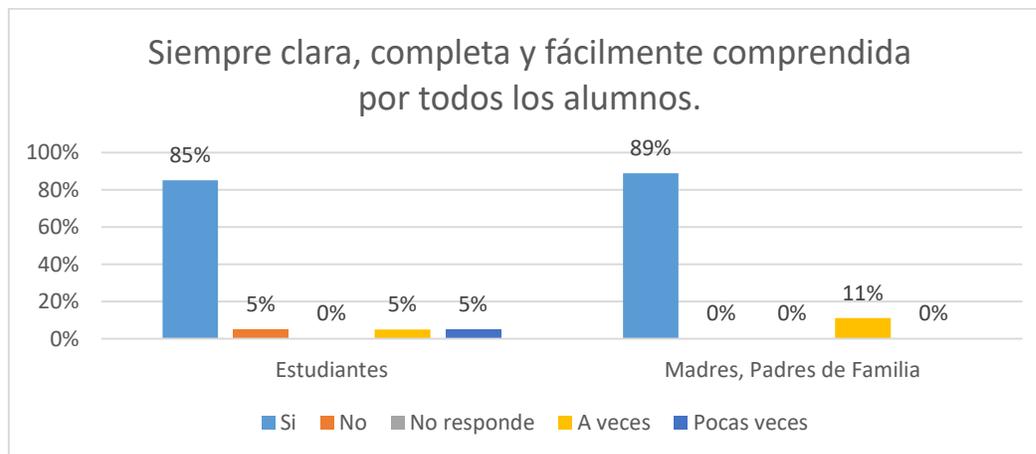
Fuente: estudiantes, madres, padres de familia

De acuerdo al gráfico No 3, el 83% de madres y padres de familia y el 80% de estudiantes consideran en que el docente en su actuar es agradable, bondadoso y rara vez pierde la paciencia.

De manera general las madres, padres de familia y estudiantes consideran que existe una buena relación entre docentes y estudiantes.

Capacidad de expresión docente

Gráfico No 4

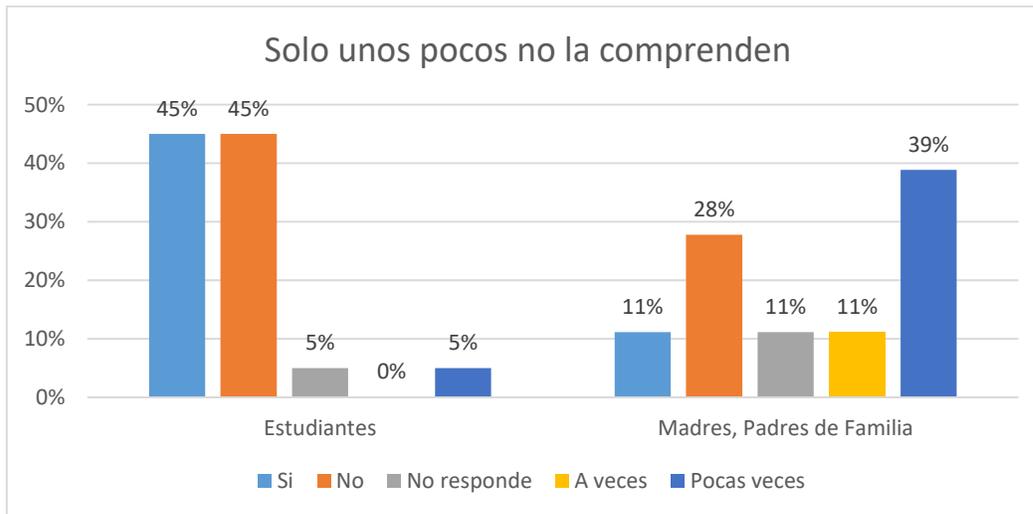


Fuente: estudiantes, madres, padres de familia

De acuerdo al gráfico No 4, el 89% de Madres y padres de familia expresaron que la docente posee dominio del tema, de manera que el 85% de los estudiantes manifestaron que siempre es clara y comprendida por todos.

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

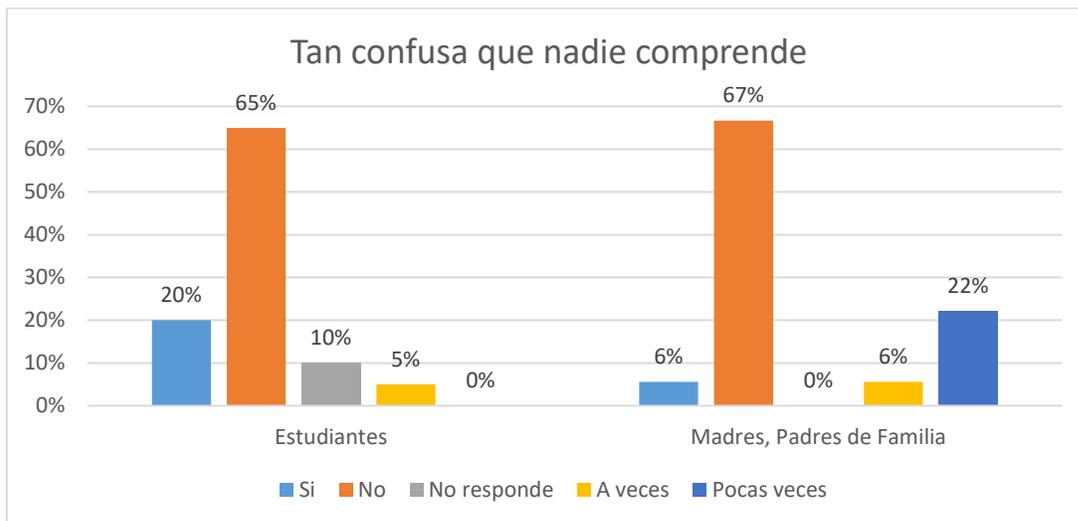
Gráfico No 5



Fuente: estudiantes, madres, padres de familia

De acuerdo al gráfico No 5, El 39% de madres y padres de familia declararon, que solo unos pocos no comprenden la explicación de la maestra, sin embargo, el 45% de estudiantes expresaron que son pocos los estudiantes que no la comprenden.

Gráfico No 6



Fuente: estudiantes, madres, padres de familia

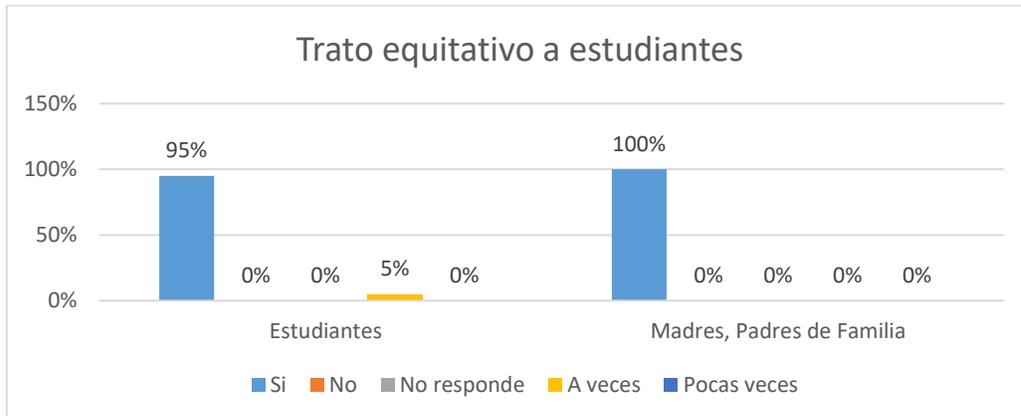
El 67% de madres y padres de familias expresó que la capacidad de expresión y dominio del tema docente no es tan confusa; el 65% de estudiante manifiesta que no es confusa.

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

En cuanto a la capacidad de expresión docente tanto estudiantes como madres y padres de familia en su mayoría coinciden que hay buena capacidad de expresión en su desempeño.

Trato equitativo a estudiantes

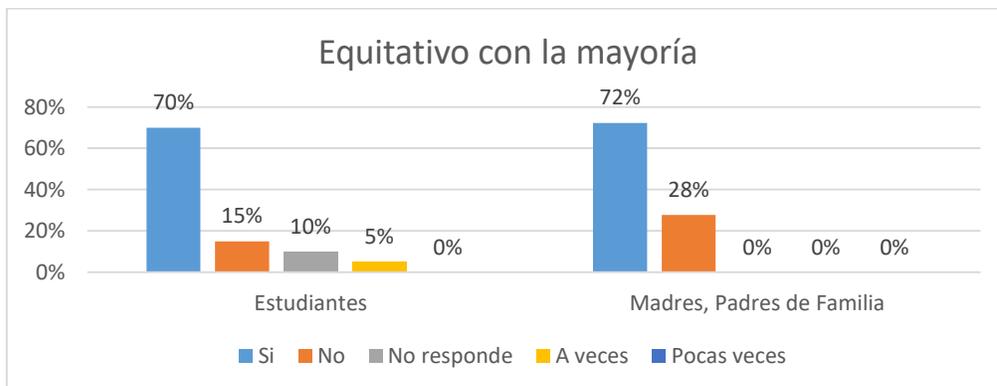
Gráfico No 7



Fuente: estudiantes, madres, padres de familia

El 100% de madres y padres de familias, y el 95% de estudiantes expresan que el docente los trata a todos de forma justa.

Gráfico No 8



Fuente: estudiantes, madres, padres de familia

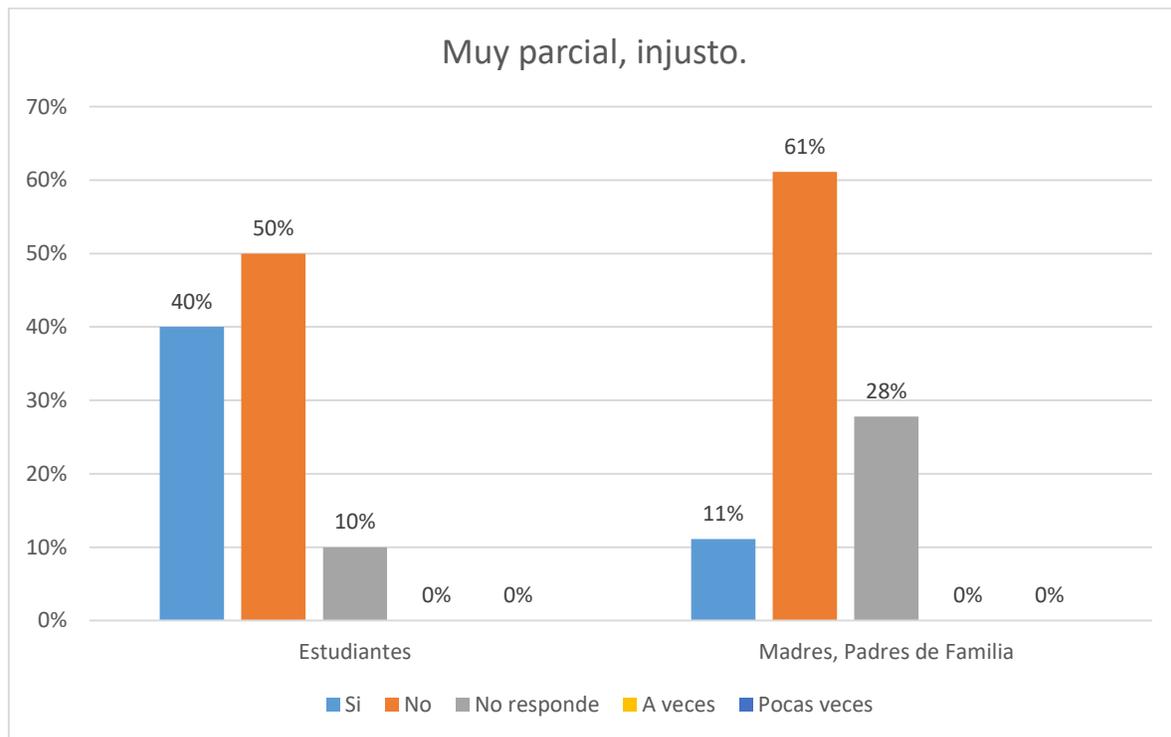
En su mayoría madres, padres de familia expresan que el docente es equitativo.

El 70% de los estudiantes expresa que el docente es equitativo.

Sin embargo, el 15% de los estudiantes y el 28% de madres y padres de familia expresan que el docente no es equitativo con la mayoría.

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

Gráfico No 9



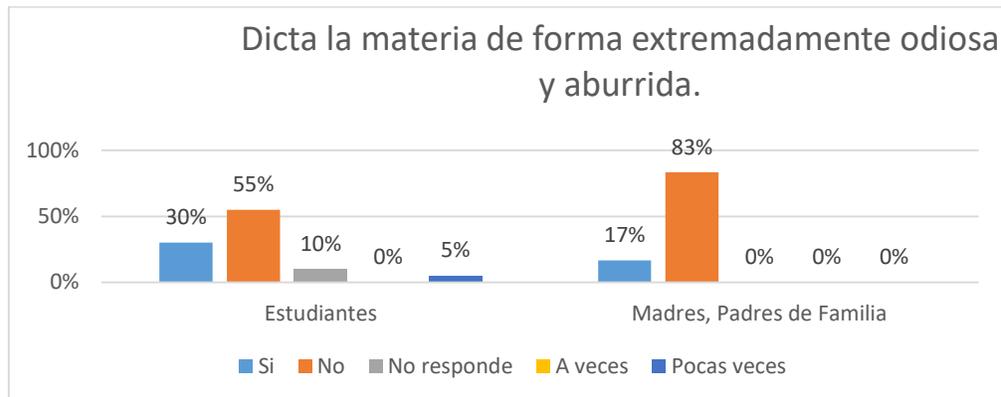
Fuente: estudiantes, madres, padres de familia

De acuerdo al gráfico No 9, el 61% de madres y padres de familia manifiestan que el docente no es parcial ni injusto con los estudiantes, de manera que los estudiantes respondieron el 50% que el docente no es parcial ni injusto, en cambio el 10% no responde, el 40% de los estudiantes consideran al docente muy parcial e injusto.

Se concluye que la mayoría de madres, padres y estudiantes consideran que la docente tiene un trato equitativo con los estudiantes, sin embargo, en el gráfico nueve el 40% de los estudiantes consideran a la docente como imparcial e injusta. Esta respuesta se contradice con los resultados expresados por los estudiantes en los gráficos 7 y 8 valorando que existe un trato equitativo.

Motivación a los estudiantes

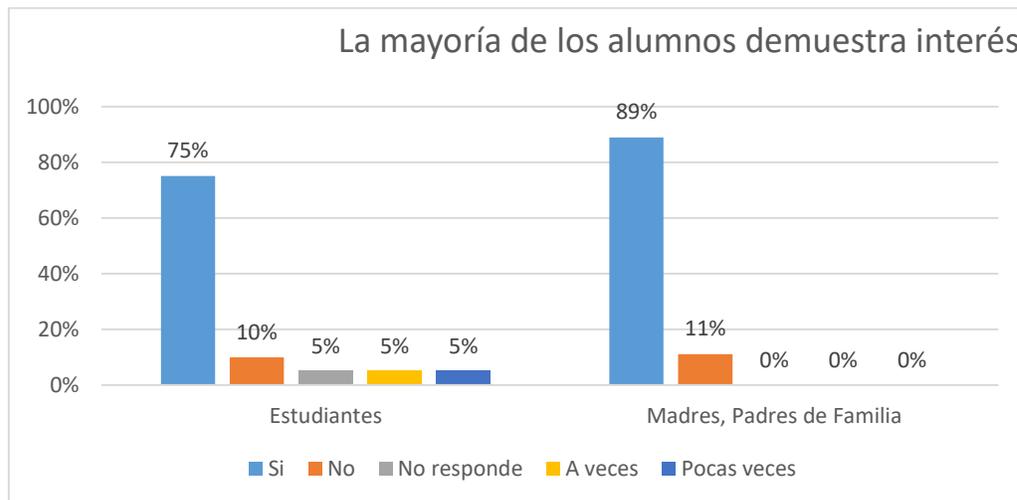
Gráfico No 10



Fuente: estudiantes, madres, padres de familia

El 83% en su mayoría de madres y padres de familia expresaron que el docente no dicta la materia extremadamente odiosa. El 55% de estudiantes manifestó que el docente no es extremadamente odioso, sin embargo el 10% no respondieron, y el 30% considera que el docente dicta la materia de forma extremadamente odiosa.

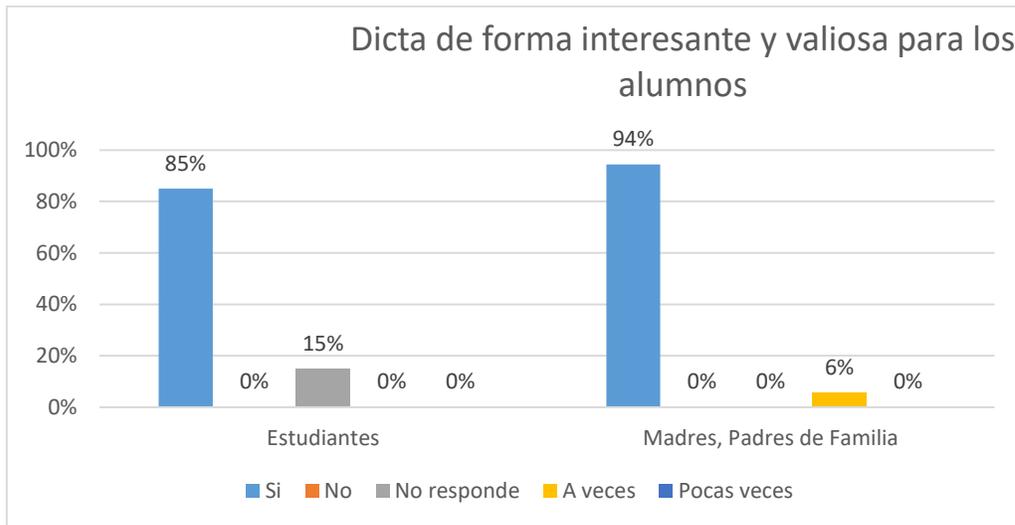
Gráfico No 11



Fuente: estudiantes, madres, padres de familia

De acuerdo al gráfico No 11, el 75% estudiantes, y 89% de madres y padres de familia coinciden que la mayoría de los discentes demuestran interés en la presentación de las temáticas.

Gráfico No 12



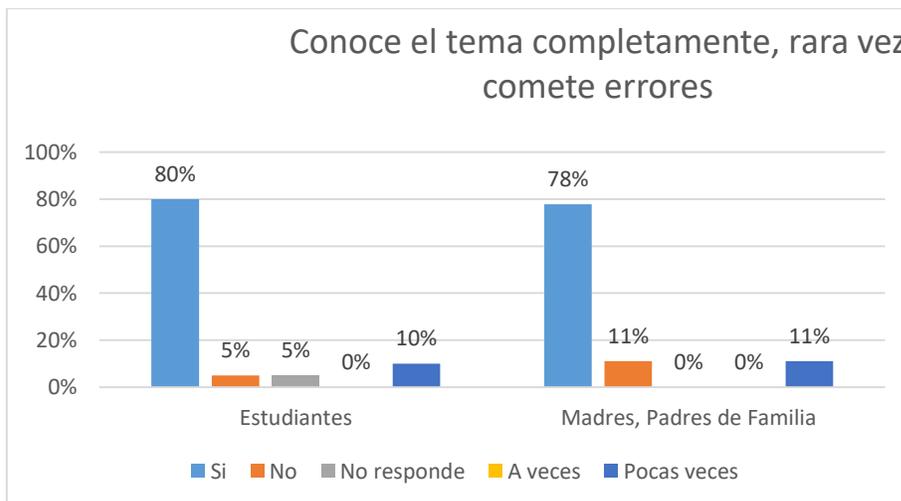
Fuente: estudiantes, madres, padres de familia

El 94% de madres y padres de familia manifestaron que el docente dicta de forma interesante y valiosa para los alumnos, de igual manera el 85% de estudiante expresó que la docente dicta de forma interesante y valiosa a los alumnos, el 15% no respondieron el aspecto.

En este aspecto estudiantes, madres y padres de familia coinciden en que la docente motiva a los estudiantes durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Dominio del tema por parte del docente

Gráfico No 13

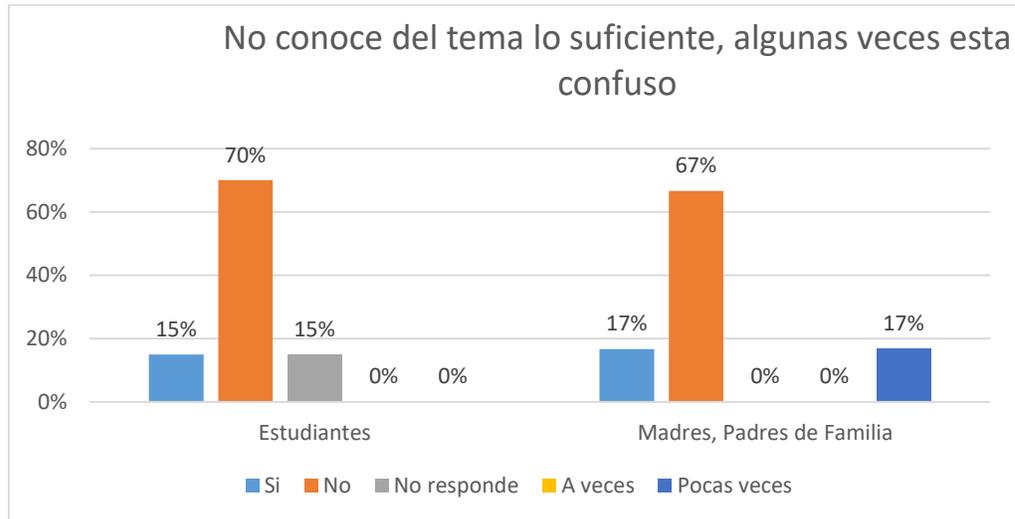


MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

Fuente: estudiantes, madres, padres de familia

De acuerdo al gráfico No13, el 80% de los estudiantes y el 78% de padres de familias manifiestan que el docente tiene conocimiento en su área de trabajo.

Gráfico No 14



Fuente: estudiantes, madres, padres de familia

El 67% de madres, padres de familia opinan que la docente no tiene problemas de no conocer los temas que imparte, el 70% de los estudiantes coinciden con lo expresado por madres y padres.

Se infiere en los resultados de este aspecto que la docente tiene dominio de los contenidos que imparte.

VIII. CONCLUSIONES

En la presente investigación sobre la función de la evaluación docente que realiza el director en cumplimiento laboral se concluye:

Elementos de la función evaluativa que realiza el director en el cumplimiento del desempeño laboral de los docentes, a fin del fortalecimiento de la práctica pedagógica.

- La evaluación docente tiene una función el cual consiste en valorar las acciones de trabajo que realiza el docente.
- La función de la evaluación docente permite mejorar la practica pedagógica del maestro, contribuyendo a la calidad educativa.

Componentes de la evaluación del desempeño que utiliza el área de recursos humanos para medir el cumplimiento laboral que realizan los docentes.

- Existe un procedimiento de aplicación que conlleva a un diálogo directo con el maestro explicándole los procesos de auto evaluación.
- La evaluación del desempeño docente conlleva aristas de actitud, habilidades, y desarrollo de competencias.

Desempeño laboral que realizan los docentes en el marco del cumplimiento de funciones que dictan las normas y reglamentos para el buen funcionamiento en el centro escolar.

- Es importante por que se valoran los procedimientos y metodologías sistematizadas en la labor docente.
- Los modelos administrativos son por competencias valorando habilidades y destrezas en la practica del desempeño laboral.

IX. RECOMENDACIONES

A la Directora:

- Continuar aplicando procesos evaluativos al personal docente de manera objetiva y sistemática.
- Brindar los resultados de la evaluación a los docentes destacando debilidades, fortalezas y recomendaciones para la mejora.
- Elaborar plan de capacitación para fortalecer las debilidades detectadas durante el proceso de evaluación al desempeño docente.

A los Docentes:

- Continuar con espíritu positivo ante los resultados obtenidos producto de la evaluación al desempeño docente.
- Continuar fortaleciendo la comunicación con colegas, estudiantes, padres de familia y directivos.
- Continuar trabajando con motivación en el desarrollo del proceso didáctico.

A Estudiantes

- Asumir compromiso ante el estudio.
- Actuar con respeto hacia el director y compañeros.
- Participar de las actividades que proponen los docentes y el equipo de dirección como parte la formación académica.

A Madres, padres de familia.

- Contribuir desde el hogar apoyando el estudio de sus hijos e hijas, además de fomentarles valores positivos.

X. BIBLIOGRAFÍA

- Adecco. (23 de Mayo de 2019). *Conoce los objetivos de la evaluacion de desempeno*. Obtenido de google : <https://blog.adecco.com.mx/2019/05/23/objetivos-evaluacion-desempeno/>
- Aliaga, W. (2014). *El liderazgo en las instituciones educativas*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/cursosdeforum/el-liderazgo-del-director-en-las-instituciones-educativas>
- Amador, M. G. (29 de Mayo de 2009). *La entrevista en investigacion*. Obtenido de google: <http://manuelgalan.blogspot.com/2009/05/la-entrevista-en-investigacion.html>
- Aviles, E. (junio de 2013). *Retos y compromisos de los procesos de evaluacion en el marco de la reforma educativa*. Obtenido de google : <https://es.slideshare.net/epinonaviles/la-evaluacion-del-desempeno-docente-reforma-educativa-2013>
- Barcelo, J. (7 de 08 de 2018). *7 factores que afectan al rendimiento laboral*.
- Barcelo, J. c. (AGOSTO de 2018). *Blog de recursos humanos* . Obtenido de google: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>
- Castanon, S. (Marzo de 2012). *Compromisos del director*. Obtenido de google : <https://es.scribd.com/doc/131646315/Compromisos-Del-Director>
- Chiavenato. (13 de 10 de 2017). *Ventajas y desventajas de la evaluacion del desempeno docente*.
- chiavenato. (13 de 10 de 2017). *Ventajas y desventajas de la evaluacion del desempeno laboral*. Obtenido de google: <http://evaldesempeno.blogspot.com/2017/10/ventajas-y-desventajas-de-la-evaluacion.html>
- Daysi Elieth Vallecillo Rivas, L. E. (28 de Enero de 2016). *Evaluación que utiliza la docente en el proceso de Enseñanza Aprendizaje* . Obtenido de google : <https://repositorio.unan.edu.ni/2404/1/74938.pdf>
- Delgado, K. (18 de 12 de 2018). *las etapas de la evaluacion*.
- Documenta. (2020). *Instrumentos de investigacion elaboracion y validacion*.
- Echeverría, J. M. (Noviembre de 2011). *REVISTA ELECTRÓNICA DIÁLOGOS EDUCATIVOS*. Obtenido de google : <file:///C:/Users/Hp/Downloads/Dialnet-LaAutoevaluacionDocenteDeAula-3931390.pdf>
- educación., M. d. (enero de 2012). *gogle* . Obtenido de Normativa Evaluacion al desempeño docente. : <https://www.mined.gob.ni/>
- ELSEVIER. (ENERO de 2002). *La encuesta como tecnica de investigacion. elaboracion de cuestionarios y tratamiento estadistico de los datos*. Obtenido de GOOGLE : <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

- Fernando Romero, E. U. (22 de 06 de 2009). *Desempeno laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas*. Obtenido de google:
file:///C:/Users/Hp/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20(1).pdf
- Gomez, M. (19 de 10 de 2018). *personalidad y responsabilidad del director*. Obtenido de
<https://prezi.com/p/dyqsluvqxef/personalidad-y-responsabilidad-del-director/>
- Hernández, I. d. (Marzo de 2016). *INCIDENCIA DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO PARA LA MEJORA DEL*. Obtenido de gogle: <https://repositorio.unan.edu.ni/1589/1/64457.pdf>
- investigacion, t. d. (2020). *instrumentos de investigacion* . Obtenido de
<https://tiposdeinvestigacion.org/instrumentos-de-investigacion/>
- La practica docente y sus dimensiones practica docente*. (s.f.).
- Leon, A. (15 de 05 de 2014). *Funcion de la evaluacion docente*. Obtenido de google :
<http://acciondocentealdia.blogspot.com/2014/05/funcionde-la-evaluacion-del-docente-en.html>
- Lopez, E. A. (2008). *Seleccion de la muestra*. Obtenido de google : https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/seleccion_muestra.html
- López, R. F. (ENERO de 2012). *google* . Obtenido de “LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/01/01/Say-Rebeca.pdf>
- Malta, J. (23 de 03 de 2016). *Enfoque cuantitativo*.
- Marina. (12 de 05 de 2020). *6 ejemplos de evaluacion de desempeño de empleados*. Obtenido de google : <https://factorialhr.es/blog/ejemplos-evaluacion-desempeno/>
- Mario Tamayo, S. M. (Martes de octubre de 2007). *Diseño metodologico segun mario tamayo y sonia muñoz*. Obtenido de google : <http://angelicamarialo.blogspot.com/2007/10/diseo-metodologico-segn-mario-tamayo-y.html#:~:text=DISE%20METODOLOGICO%20SEG%20AN%20MARIO%20TAMAYO%20Y%20SONIA%20MU%20C%20Z,-DISE%20METODOLOGICO&text=Mario%20Tamayo%20dice%20que%20el,de%20la%20h>
- Martinez, C. (2016). *El desempeno docente y la calidad educativa*. Mexico:
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>.
- Meza, D. (Noviembre de 2008). *Direccion escolar efectiva*. Obtenido de ggole :
https://educra.cl/wp-content/uploads/2015/12/DOC-gestion_escolar4.pdf
- Moreno, J. A. (23 de 04 de 2008). *Cuatro modelos de evaluacion docente*. Obtenido de google:
<https://psicopediahoy.com/evaluacion-docente-cuatro-modelos/#:~:text=El%20presente%20texto%20tiene%20por,evaluaci%C3%B3n%20a%20trav%C3%A9s%20de%20portafolio>.

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

- MURILLO, J. S. (30 de Noviembre de 2016). *Las tecnicas de recoleccion de datos*. Obtenido de GOOGLE, slideshare: <https://es.slideshare.net/JuanSebastianGarciaM/las-tnicas-de-recoleccin-de-datos>
- nicaragua, A. N. (octubre de 1990). *google* . Obtenido de Normas juridicas de Nicaragua : [http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/ED28791A218A6ACA062570A10057F8F3?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/ED28791A218A6ACA062570A10057F8F3?OpenDocument)
- Nicaragua, N. J. (1990). *Ley de carrera docente 114*. Managua: no. 225.
- Normativa de evaluacion al desempeño laboral docente. (2012). Nicaragua.
- Peña. (2002).
- Ponce. (2005).
- Sales, M. (s.f.). *Evaluacion del desempeño*. Obtenido de google : <https://www.gestiopolis.com/evaluacion-del-desempeno/>
- sofia, E. (s.f.). *Como evaluar el desempeno docente*.
- Tamayo. (16 de 10 de 2007). *Diseno metodologico segun mario tamayo y sonia munoz*.
- Tamayo, M. (17 de Agosto de 2013). *Que es la poblacion en una investigacion*. Obtenido de google: [http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Tamayo%20\(2012\)%20se%C3%B1ala%20que,y%20se%20le%20denomina%20la](http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Tamayo%20(2012)%20se%C3%B1ala%20que,y%20se%20le%20denomina%20la)
- Vidales, E. (14 de 10 de 2018). *La importancia de la evaluacion al desempeno docente*. Obtenido de google: <https://www.chanbox.com/2018/09/14/la-importancia-de-la-evaluacion-al-desempeno-docente/>
- ZITA, A. (SPTIEMBRE de 2018). *Toda Materia* . Obtenido de GOOGLE : <https://www.todamateria.com/metodos-de-investigacion/#:~:text=Los%20m%C3%A9todos%20de%20investigaci%C3%B3n%20son,ensayos%20y%20grupos%20de%20enfoco>.

XI. ANEXOS

Facultad de educación e idiomas

Departamento de pedagogía



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Encuesta a docentes

Introducción

Estimados docentes la presente encuesta tiene como finalidad Analizar la función del proceso de evaluación que realiza el director en el cumplimiento del desempeño laboral de los docentes de educación primaria, en el Centro Escolar Público San José , Municipio de Ticuantepe, departamento Managua; durante el II semestre 2020. Agradecemos su valiosa colaboración al respecto.

Datos generales:

Nivel académico: MEP___ Lic.____ Master___

Turno: ___ Edad: ___ Sexo: ___ Cargo: ___

Años de experiencia: ___ Años de laborar en el centro: ___

Área que imparte: _____

Aspectos generales del desempeño laboral

1. ¿Qué significa para usted evaluación del desempeño docente?

- Supervisión
- Comunicación
- Capacidades y fortalezas
- Aptitudes y posibilidades
- Rendimiento
- Clima organizacional

2. ¿Cree usted que es importante valorar el desempeño docente? ¿Porque?

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

3. ¿Desarrolla y organiza las diligencias en forma lógica con la finalidad de lograr los objetivos pronosticados contribuye con propuestas innovadoras tomando la iniciativa?
4. ¿Transforma sus ideas en metas y las transforma en un plan de actividades realizables motiva y dirige con sus estudiantes?
5. ¿Genera un clima organizacional basado en el respeto, responsabilidad, ética, empatía y asertividad en las relaciones con sus compañeros?

Aspectos generales de evaluación docente

1. ¿Conoce las funciones de la evaluación del desempeño docente?
2. ¿Tiene conocimientos de la ley carrera docente?
3. ¿Les da a conocer los resultados de la evaluación la directora del centro educativo?

Contestar el siguiente cuadro

• Mis principales fortalezas	
• Mis principales áreas de oportunidad son:	
• Mis compromisos para mejorar mi práctica docente:	
• Los apoyos que solicito para mejorar mi práctica docente:	
• Resuelve lo contratiempos de su trabajo y mejora los procedimientos:	
• Aplica las destrezas y los conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones del empleo:	

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

<ul style="list-style-type: none">• Establece y mantiene comunicación con el personal administrativo, compañeros y colaboradores propiciando un ambiente laboral de cordialidad y respeto.	
<ul style="list-style-type: none">• Actuó con ética profesional, institucional.	

Facultad de educación e Idiomas

Departamento de pedagogía



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Entrevista a la directora

Introducción

Estimada director- subdirector la presente encuesta tiene como propósito Analizar la función del proceso de evaluación que realiza el director en el cumplimiento del desempeño laboral de los docentes de educación primaria, en el Centro Escolar Público San José Municipio de Ticuantepe, departamento Managua; durante el II semestre 2020. Agradecemos su valiosa colaboración al respecto.

Datos generales

Nivel académico LIC.____ Master____ Dr.____

Años de experiencia docente: ____ Años de experiencia como director__

Matricula inicial: ____ Matricula actual: ____

I. De la evaluación

Responda las siguientes preguntas

1. ¿Conoce las funciones de la evaluación?
2. ¿Cumple las funciones de evaluación al momento de evaluar el desempeño laboral de los docentes?
3. ¿Tiene conocimientos de la ley carrera docente?

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

4. ¿Cada cuánto tiempo se realiza la evaluación a los docentes?
5. ¿Cuál es la finalidad de la evaluación de los docentes?
6. ¿Les da a conocer los resultados de la evaluación a los docentes?
7. ¿Qué logros ha obtenido a través de su proceso de evaluación docente como director(a) del centro educativo?
8. ¿Qué dificultades o problemáticas ha presentado en su trayectoria como director del centro educativo?
9. ¿Qué metodologías o técnicas utiliza para evaluar a sus docentes en el desempeño laboral?
10. ¿Cada cuánto realiza reuniones con sus docentes para detectar necesidades, fortalezas?

II. Del desempeño laboral

1. ¿Existe algún seguimiento hacia el docente para valorar el desempeño laboral?
2. ¿Qué significa para usted evaluación del desempeño docente?

III. Del clima laboral

1. ¿Se involucra con sus docentes en actividades para mejorar el clima laboral dentro del centro educativo?
2. ¿Considera importante mantener un seguimiento de evaluación en el desempeño docente?
3. ¿De qué manera motiva a los docentes en el desempeño laboral dentro del centro educativo?
4. ¿Qué recomendaciones brinda usted a sus docentes para mejorar su desempeño laboral?

Facultad de educación e idiomas

Departamento de pedagogía



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Encuesta a estudiantes

Introducción

Estimado estudiante está presente encuesta tiene como propósito Analizar la función del proceso de evaluación que realiza el director en el cumplimiento del desempeño laboral de los docentes de educación primaria, en el Centro Escolar Público San José Municipio de Ticuantepe, departamento Managua; durante el II semestre 2020. Agradecemos su valiosa colaboración al respecto.

Datos generales

Edad: ____ sexo: ____ año que cursa: ____

Test de evaluación en referencia a los docentes

En relación con la clase	Si	No	A veces	Pocas veces	Ninguna
• De mal genio, sarcástico, desconsiderado					
• Intolerante					
• Agradable, bondadoso, rara vez pierde la paciencia					
La educación que ofrece es:					

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

Siempre clara, completa y fácilmente comprendida por todos los alumnos.					
Solo unos pocos no la comprenden					
Tan confusa que nadie comprende					
El docente es equitativo					
<ul style="list-style-type: none"> • Trata a todos de forma justa 					
<ul style="list-style-type: none"> • Equitativo con la mayoría 					
<ul style="list-style-type: none"> • Muy parcial, injusto. 					
En qué nivel motiva a sus estudiantes					
<ul style="list-style-type: none"> • Dicta la materia de forma extremadamente odiosa y aburrida 					
<ul style="list-style-type: none"> • Casi ningún alumno demuestra interés 					
<ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de los alumnos 					

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

demuestra interés					
<ul style="list-style-type: none"> • Dicta de forma interesante y valiosa para los alumnos 					
Conocimiento del tema					
<ul style="list-style-type: none"> • Conoce el tema completamente, rara vez comete errores 					
<ul style="list-style-type: none"> • No conoce del tema lo suficiente, algunas veces esta confuso 					
<ul style="list-style-type: none"> • No conoce el tema, comete errores frecuentemente 					

Facultad de educación e idiomas

Departamento de pedagogía



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Entrevista a los padres de familia

Introducción

Estimado estudiante esta encuesta tiene como propósito Analizar la función del proceso de evaluación que realiza el director en el cumplimiento del desempeño laboral de los docentes de educación primaria, en el Centro Escolar Público San José Municipio de Ticuantepe, departamento Managua; durante el II semestre 2020. Agradecemos su valiosa colaboración al respecto.

Sexo: ____ Edad: ____

En relación con la clase	Si	No	A veces	Pocas veces	Ninguna
• De mal genio, sarcástico, desconsiderado					
• Intolerante					
• Agradable, bondadoso, rara vez pierde la paciencia					
La educación que ofrece es:					

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

Siempre clara, completa y fácilmente comprendida por todos los alumnos.					
Solo unos pocos no la comprenden					
Tan confusa que nadie comprende					
El docente es equitativo					
<ul style="list-style-type: none"> • Trata a todos de forma justa 					
<ul style="list-style-type: none"> • Equitativo con la mayoría 					
<ul style="list-style-type: none"> • Muy parcial, injusto. 					
En qué nivel motiva a sus estudiantes					
<ul style="list-style-type: none"> • Dicta la materia de forma extremadamente odiosa y aburrida 					
<ul style="list-style-type: none"> • Casi ningún alumno demuestra interés 					
<ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de los alumnos 					

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

demuestra interés					
<ul style="list-style-type: none"> • Dicta de forma interesante y valiosa para los alumnos 					
Conocimiento del tema					
<ul style="list-style-type: none"> • Conoce el tema completamente, rara vez comete errores 					
<ul style="list-style-type: none"> • No conoce del tema lo suficiente, algunas veces esta confuso 					
<ul style="list-style-type: none"> • No conoce el tema, comete errores frecuentemente 					

MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR

Centro educativo San José de Ticuantepe.

Aplicación de instrumentos a madres y padres de familia



MODALIDAD DE GRADUACION TÉCNICO SUPERIOR



Docentes



Directora



Estudiantes

