



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**TESIS**

**MANEJO DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS Y SU  
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
ALTAMIRANO, URIPA, CHINCHEROS, APURÍMAC, 2017**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. MAXIMO FABIO PARIONA HUARHUACHI**

**ASESOR**

**MGR. JOHN WILLIAM VELASCO LOAYZA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN DOCENCIA  
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2021**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DEL JURADO .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
RESUMEN.....	ix
ABSTRAC.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Definición del problema .....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos: .....	3
1.3. Objetivo de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general: .....	4
1.3.2. Objetivos específicos:.....	4
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.....	4
1.5. Variables .....	6
1.6. Hipótesis de la investigación .....	9
1.6.1. Hipótesis general .....	9
1.6.2. Hipótesis específica .....	9

MARCO TEÓRICO .....	10
2.1. Antecedentes de la investigación .....	10
2.1.1. Internacional .....	10
2.1.2. Nacional.....	12
2.1.3. Regional.....	14
2.2. Bases teóricas .....	15
2.2.1. Definición de competencias.....	15
2.2.3. Característica de evaluación por competencias .....	17
2.2.4. Diferencias entre la evaluación de competencias y la evaluación de objetivos.....	17
2.2.5. Dimensiones de evaluación por competencias .....	21
2.3.1. Aptitudes y habilidades en el desempeño docente .....	23
2.3.2. Características del desempeño docente .....	24
2.3.3. Evaluación del desempeño docente .....	24
2.3.4. Ventajas de la evaluación del desempeño docente .....	25
2.3.5. Modelos de evaluación de desempeño docente .....	25
2.3.6. Funciones de la evaluación del desempeño docente: .....	26
2.3.7. Dimensiones de desempeño docente .....	26
2.4. Marco conceptual.....	28
2.4.1. Desempeño Docente .....	28
2.4.2. Evaluación del desempeño	
Actividades que se realizan para observar el actuar del profesional educador en función de los estándares y competencia profesional para asesorar y monitorear para mejorar la calidad educativa en servicio.....	28

2.4.3. Competencias .....	28
2.4.4. Capacidades .....	28
2.4.5. Desempeños.....	28
2.4.6. Estándares de aprendizaje.....	28
CAPÍTULO III .....	30
MÉTODO.....	30
3.1. Tipo de investigación.....	30
3.2. Diseño de investigación .....	30
3.3. Población y muestra.....	31
3.3.1. Población .....	31
3.3.2. Muestra:.....	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	32
3.4.1. Técnica. Encuesta.....	32
3.4.2. Instrumentos. Cuestionario.....	32
3.4.3. Expertos validadores.....	33
3.4.4. Confiabilidad del instrumento .....	33
3.4.5. Métodos de análisis de datos.....	35
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	36
CAPITULO IV .....	37
PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	37
4.1. Presentación de Resultados por variable.....	37
4.2. Resultados descriptivos por variables.....	39
4.2.1. Resultados para manejo de evaluación por competencias.....	39
4.2.2. Resultados para dimensiones de la variable uno .....	40

4.2.3. Resultados para desempeño docente. ....	47
4.2.4. Prueba de hipótesis .....	52
Conclusión.....	54
4.2.5. Asociatividad por dimensiones de las dos variables en estudio. ....	54
4.3. Discusión de resultados.....	57
CAPÍTULO V .....	58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	58
5.1. Conclusiones .....	58
5.2. Rrecomendaciones.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	61
ANEXO 01 .....	68

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:Operacionalización de variables .....	7
Tabla 2:Población y muestra docente .....	31
Tabla 3:Muestra docente .....	31
Tabla 4:Técnicas e instrumentos de recogida de información .....	32
Tabla 5:Nombre de expertos .....	33
Tabla 6:Rangos de Alpha de Cronbach para la interpretación.....	33
Tabla 7:Resumen de resultado de Alpha de Cronbach por dimensiones de la V1	34
Tabla 8:Resultado de Alpha de Cronbach por dimensiones de la V2.....	34
Tabla 9:Baremo: Manejo de evaluación por competencias. ....	38
Tabla 10:Baremo: Desempeño docente .....	38
Tabla 11:Manejo de evaluación por competencias .....	39
Tabla 12:Conocimiento de la competencia por evaluar.....	40
Tabla 13:Análisis de los estándares de aprendizaje del ciclo .....	41
Tabla 14:Selección o diseño de situaciones significativas.....	42
Tabla 15:Uso de criterios de evaluación para construir .....	43
Tabla 16:Comunicación de los criterios de evaluación.....	44
Tabla 17:Valoración del desempeño actual de los educandos en función de evidencias.....	45
Tabla 18:Retroalimentar a los educandos y ajustar la enseñanza en función necesidades identificadas .....	46
Tabla 19:Desempeño docente .....	47
Tabla 20:Preparación para el aprendizaje de los estudiantes .....	48
Tabla 21:La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....	49

Tabla 22:La participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	50
Tabla 23:Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .....	51
Tabla 24:prueba chi cuadrado de Pearson.....	52
Tabla 25:Prueba asociación Tau-b de Kendall.....	53
Tabla 26:Resumen de prueba Tau de Kendall por dimensiones .....	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3: Manejo de evaluación por competencias:.....	39
Figura 4: Conocimiento de la competencia por evaluar .....	40
Figura 5: Análisis de los estándares de aprendizaje del ciclo .....	41
Figura 6: Selección o diseño de situaciones significativas .....	42
Figura 7: Uso de criterios de evaluación para construir.....	43
Figura 8: Comunicación de los criterios de evaluación .....	44
Figura 9: Valoración del desempeño actual de los alumnos en función de evidencias.....	45
Figura 10: Retroalimentar a los educandos y ajustar la enseñanza en función necesidades identificadas .....	46
Figura 11: Desempeño docente.....	47
Figura 12: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	48
Figura 13: La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....	49
Figura 14: La participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad	50
Figura 15: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	51

## RESUMEN

La intención fundamental de esta pesquisa, es determinar la correlación significativa y directa entre el manejo de evaluación por competencias y el desempeño docente en la I.E. “JMAA”, de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017, el estudio es de tipo cuantitativo, por el tratamiento estadístico, descriptivo correlacional en su diseño de indagación, el universo y muestra y está compuesta por 40 maestros de la entidad antes mencionada, los cuestionarios están elaborados con 18 preguntas para la variable uno , para la variable dos está constituida por 28 ítems, la fiabilidad del instrumento esta validada con Alpha de Cronbach. La prueba de hipótesis estadística se usó el Tau-b de Kendall, un límite de valor  $p=0,05$  con margen de error mínimo. La información se procesó a través el Software SPSS versión 24, derivaciones que arrojó en tablas y figuras, cuyo coeficiente de correlación Tau b de Kendall  $r= 0,715$ , cuyas interpretaciones permiten arribar a la conclusión en esta pesquisa en el sentido. Que hay una correspondencia alta y significativa entre las dos variables.

**PALABRAS CLAVE:** Manejo de evaluación, competencia y desempeño

|

## **ABSTRAC**

The fundamental intention of this research is to determine the significant and direct correlation between the management of evaluation by competencies and the teaching performance in the I.E. "JMAA", from Uripa, Chincheros, Apurímac 2017, the study is of a quantitative type, due to the statistical, descriptive correlational treatment in its inquiry design, the universe and sample and is composed of 40 teachers from the aforementioned entity, the questionnaires They are made with 18 questions for variable one, for variable two it consists of 28 items, the reliability of the instrument is validated with Cronbach's Alpha. The statistical hypothesis test was used Kendall's Tau-b, a limit of value  $p = 0.05$  with a minimum margin of error. The information was processed through the SPSS Software version 24, derivations that I show in tables and figures, whose correlation coefficient Tau b of Kendall  $r = 0.715$ , whose interpretations allow us to reach the conclusion in this research in the sense. That there is a high and significant correspondence between the two variables.

**KEY WORDS:** Management of evaluation, competence and performance

## INTRODUCCIÓN

Con la ejecución del nuevo currículo nacional, se está experimentando nuevos cambios, en el que hacer educativo y sobre todo pedagógico. Por ello, este nuevo currículo trae nuevos términos como la competencia, con ello, la dificultad de los maestros y maestras en el manejo del nuevo currículo, sobre todo en el nivel secundario, por su implementando reciente en este nivel, en este entender, el manejo de evaluación por competencia, se hace más dificultoso, ya que, la evolución siempre ha sido la parte débil del sistema educativo.

También es importante aclarar, que las brechas educativas se viene observando, desde hace mucho tiempo, en los niveles educativos que están desarticuladas a pesar de que curricularmente se intentó unificar la EBR, manejar esta nueva propuesta curricular, el nivel inicial ya vino trabajando desde hace mucho tiempo , del mismo modo, el nivel primario, actualmente el nivel secundario, pero a nivel superior no se articula, clara muestra de ello, las evaluaciones de ingreso que vienen aplicando es por conocimientos y la EBR está trabajando por competencias, esa brecha no se ha solucionado con el nivel superior en cuanto a evaluación por competencias.

A pesar de las capacitaciones presenciales, virtuales a los directivos, viene mostrando dificultades en el manejo del nuevo enfoque por competencias. En este entender, los directivos no realizan de forma pertinente su trabajo de apoyo pedagógico, generando malestar en los docentes. En la misma vertiente, los órganos de centralizados del MINEDU, realizan capacitaciones de forma veloz, por lo tanto, dejan más dudas que aclaraciones para el trabajo pedagógico de los docentes por ello muchos de los profesores retornan a las practicas pedagógicas de siempre.

Ante esta situación de manejo de enfoque de competencias, las dificultades de evaluación por competencias son claras, esta dificultad merma, el prestigio profesional de los docentes, ya que se desempeñan con dificultades, y en consecuencia también se afecta en el aprendizaje de los educandos.

Ante esta dificultad, se desea con este trabajo, apoyar a los docentes, a sensibilizar para que los docentes evalúen con el nuevo enfoque por competencias y no seguir evaluando tradicionalmente, de la misma forma la intención de este trabajo es determinar la correspondencia de manejo de evaluación por competencias y ejercicio profesional docente en la entidad educativa.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática.**

Se vive en épocas donde la información fluye a una velocidad increíble, en la que, el educando debe de estar preparado para discriminar las informaciones, optar por el conocimiento que le pueda servir. De forma que, fortalezcan sus capacidades y sus competencias. Entonces se busca entes que puedan combinar sus capacidades, para saber actuar en cualquier contexto en marco de los valores.

En los últimos tiempos, se está implementándose una educación por competencias, la cual, trae consigo la evaluación por competencia., la evaluación siempre ha sido la parte débil del sistema educativo. Con este nuevo enfoque también se viene dificultando los maestros, porque el docente todavía, no se apropia del enfoque, en ese entender, existen docentes que viene realizando actividades pedagógicas como siempre lo venían realizando, en forma tradicional, dejando de lado las nuevas estrategias que trae la educación por competencia. Para llegar a lograr una competencia debe de combinar todas las capacidades, si faltaría desarrollar una sola capacidad, no se lograría la competencia, por ello, en la

evaluación también los criterios de evaluación, debe de evaluar todas las capacidades y lograr la competencia.

La resistencia hacia el nuevo enfoque sigue persistiendo en los docentes, porque no desaprendieron sus ritmos habituales de enseñanza enfocados en el conocimiento. Esta práctica pedagógica sin cambios viene perjudicando a los educandos, la actitud se observa mayormente en los docentes de zonas rurales, donde el acceso a la información es dificultoso, docentes que trabajan en lugares donde no hay acceso a internet, las capacitaciones son esporádicas, en este entender, los docentes realizan lo que siempre venían haciendo la enseñanza tradicional. La implementación del nuevo currículo donde el docente no se apropia todavía del enfoque y las capacitaciones virtuales mediante las plataformas de Perú educa no contribuyen con este objetivo. El ministerio debe de masificar esa política no solo por medios virtuales, sino también con estrategias pertinentes para estos docentes que dificultan incluso en el manejo de las tecnologías y programas de información. En muchas de las entidades educativas el docente de aula no da conocer a sus educandos las capacidades, competencias que se desarrollarán y evaluarán. Por lo que, el desempeño del docente se ve mermada, incluso criticada por la comunidad educativa.

La forma más adecuada de evaluar las competencias es poner al ente evaluado ante situaciones difíciles, para ver como la entiende y lo soluciona mediante sus saberes. No se debe de evaluar los conocimientos y objetivos con los instrumentos, sino, situaciones problemáticas determinadas por la competencia, lo que requiere el educando, de la misma forma, esta solución requiere de pensamientos metacognitivos estratégicos y actitudes. (Cano, 2007).

Por ello, la presente indagación posee la intención de forjar reflexiones en los docentes que tiene dificultades, también domino en enfoque por competencias y evaluación por competencias, que admita la mejora en el ejercicio de sus funciones de los maestros (as) de las entidades educativas gubernamentales y privadas.

## **1.2. Definición del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la correlación del manejo de evaluación por competencias y el desempeño docente en la IE “JMAA” de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017?.

### **1.2.2. Problemas específicos:**

¿Cómo se relaciona el uso de criterios de evaluación para construir instrumentos y mejorar la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la IE “JMAA”, Uripa, de Chincheros, Apurímac 2017?.

¿Cómo se relaciona la comunicación de los criterios de evaluación para mejorar la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la, IE “JMAA” de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017?.

¿Cómo se relaciona la valoración del desempeño actual de los educandos en función de la evaluación para mejorar la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la IE “JMAA” de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017?.

¿Cómo se relaciona la retroalimentación de los educandos y ajustar la enseñanza en función de las necesidades identificadas para mejorar el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la IE “JMAA” de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017?.

### **1.3. Objetivo de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general:**

Establecer la correlación del manejo de evaluación por competencias y el desempeño docente en la IE “JMAA” de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017.

#### **1.3.2. Objetivos específicos:**

Describir la relación entre el uso de criterios de evaluación para construir instrumentos y mejorar la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la IE “JMAA”, Uripa, de Chincheros, Apurímac 2017.

Establecer la relación entre la comunicación de los criterios de evaluación para mejorar la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la, IE “JMAA” de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017.

Determinar la relación entre la valoración del desempeño actual de los educandos en función de la evaluación para mejorar la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la IE “JMAA” de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017.

Establecer la relación entre la retroalimentación de los educandos y ajustar la enseñanza en función de las necesidades identificadas para mejorar el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la IE “JMAA” de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017.

### **1.4. Justificación y limitaciones de la investigación**

Tratar el tema de evaluación basada por competencias es de mucha valía, porque permitir acciones de reflexión en función de análisis de la información, para emitir con sensatez la valoración, para tomar decisiones pertinentes y lograr la mejora de los aprendizajes en los educandos.

Evaluar las capacidades holísticamente permitirá lograr las competencias y registrar los calificativos reales recogidos en los instrumentos en la que está evidenciando su progreso de sus niveles de logros de aprendizaje, la información se debe de comunicar a los padres, madres, tutores de los educandos como parte de la acreditación de los logros de aprendizaje, la que debe de realizarse trimestral y bimestralmente.

En la actualidad las competencias se vienen evidenciando en la evaluación y sus instrumentos, para los primeros grados es de forma cualitativa, en cambio de segundo a quinto grado es de forma cuantitativa vigesimal. Cabe puntualizar que los docentes no utilizan muchos instrumentos para evaluar, tratando de sacar notas de forma tradicional, de pruebas orales, escritas y revisiones de cuadernos, justificando que es por muchas interferencias de las actividades pedagógicas no permiten evaluar las de capacidades específicas.

Al evaluar el desempeño del estudiante se está evaluando el actuar competitivo y el saber hacer. Los desempeños se evalúan con el instrumento denominado la rúbrica. Y el no manejo de ello también es una dificultad docente de evaluar la actuación de los estudiantes y desmedro de la imagen profesional.

**Desde la perspectiva teórica:** esta investigación ofrece datos actualizados del problema en la mejora de capacidades de los educandos, de la IE. JMAA Chincheros, indagación que será una fuente de comprensión de dicho problema en esta zona del país.

**Desde la perspectiva metodológica:** la finalidad de la indagación es encaminar nuevas indagaciones para desplegar la conjugación de capacidades que son fundamentales en la mejora estudiantil; su calidad reside en el uso de materiales

psicométrico elaborados actualmente y confiables que han sido comprobadas y se pueden utilizar en otras investigaciones.

**Desde la perspectiva Práctica:** (Moreno, 2013), Detalla, la operatividad de esta investigación está en relación, de las bondades y efectos en las sociedades, estando integrado por asociaciones, equipos sociales. Para otros autores la justificación practica es resolver dificultades problemáticas con técnicas y estrategias pertinentes que procedieran de ellas.

**Desde la perspectiva pedagógica:** el aprendizaje debe de realizarse en su contexto donde no solo debe de enfatizar las acciones de la inteligencia, el aprendizaje y la actitud; sino, también certificar el avance integro de los niños y niñas.

**Desde la perspectiva social:** se fundamenta en el socio constructivismo donde, el quehacer educativo es una acción eminentemente social, en equipos de trabajo y dentro de la sociedad, por ende, este trabajo se justifica porque, se realiza en la entidad educativa JMAA de chincheros.

Los fundamentos antes sustentados, contribuirán a establecer el nivel de manejo con la evaluación por competencias y la correspondencia con el actuar maestro en asunción de sus funciones en la entidad educativa que labora

## **1.5. Variables**

**V1:**

Manejo de evaluación por competencia

**V 2.**

Desempeño docente

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION
MANEJO DE LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS	(Tobón y Mucharraz, 2010) enfatizan la evaluación formativa de las competencias, basadas en la actitud del estudiante en diversos ambientes orientados a niveles de logro de las competencias.	Se trabajará teniendo en cuenta las siete sub variables que se detalla en la columna contigua El instrumento a aplicarse es el cuestionario de manejo de evaluación por competencias para el primer variable.	Conocimiento de la competencia por evaluar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competencia a evaluar</li> </ul>	ESCALA ORDINAL:  Deficiente Regular Bueno Muy bueno
			Análisis de los estándares de aprendizaje del ciclo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estándares de aprendizaje</li> </ul>	
			Selección o diseño de situaciones significativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Situaciones significativas</li> </ul>	
			Uso de criterios de evaluación para construir instrumentos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Construcción de instrumentos</li> </ul>	
			Comunicación de los criterios de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Criterios de evaluación</li> </ul>	
			Valoración del desempeño actual de los educandos en función de evidencias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeño de los educandos</li> </ul>	

**DESEMPEÑO DOCENTE**

(Remedios, 2005). detalla que el ejercicio docente está vinculado con el accionar profesional en el contexto donde se desenvuelve el profesional (p:5)

Las dimensiones a considerar son: cuatro sub variables que se detalla en la columna contigua. El instrumento que se aplicará será cuestionario de desempeño docente.

Retroalimentar a los educandos y ajustar la enseñanza en función necesidades identificadas.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

La participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

- Retroalimentación
- Ajuste de la enseñanza en función de las necesidades identificadas.
- Se prepara y actualiza permanentemente en el manejo de estrategias y procesos metodológicos de las diferentes áreas que enseña.
- Realiza su práctica pedagógica teniendo en cuenta la teoría y los enfoques pedagógicos.
- Prepara los recursos materiales pertinentes para la enseñanza
- Fomenta las relaciones interpersonales entre los alumnos.
- Comunica altas expectativas de aprendizaje de los alumnos.
- Aplica estrategias metodológicas que permiten hacer sinergias entre todos los estudiantes.
- Hace uso de las TIC
- Organiza las evaluaciones para demostrar los avances y dificultades.
- Efectúa ajustes en su programación curricular.
- Construye, de forma asertiva y empática, relaciones interpersonales entre todos los estudiantes.
- Controla permanentemente la ejecución de su programación.
- Toma en cuenta en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales de la localidad.

ESCALA ORDINAL:

Insatisfactorio  
Poco satisfactorio  
Satisfactorio  
Muy satisfactorio

---

Desarrollo de la  
profesionalidad y la  
identidad docente

- Se desenvuelve de acuerdo con los principios éticos.
  - Actúa con responsabilidad, respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.
-

## **1.6. Hipótesis de la investigación**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Hay una correlación significativa y directa entre el manejo de evaluación por competencias y el desempeño docente en la I.E. “JMAA”, de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específica**

Hay una relación significativa entre el uso de criterios de evaluación para construir instrumentos y mejorar la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la IE “JMAA”, Uripa, de Chincheros, Apurímac 2017.

Existe una relación significativa entre la comunicación de los criterios de evaluación para mejorar la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la, IE “JMAA” de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017.

Hay una relación significativa entre la valoración del desempeño actual de los educandos en función de la evaluación para mejorar la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la IE “JMAA” de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017.

Hay una relación significativa entre la retroalimentación de los educandos y ajustar la enseñanza en función de las necesidades identificadas para mejorar el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la IE “JMAA” de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1. Internacional**

(Lorenzana, 2012), pesquisa realizada en la Universidad de Flensburgo explicó la influencia de la evaluación de aprendizajes orientada al desempeño docente; demostrando que hay una impresión positiva de los alumnos con respecto a la innovación pedagógica, llegando a la perspicacia positiva de los profesores en la aplicación del modelo de gestión docente; así también la percepción de los estudiantes reconoce los enfoques curriculares incluyendo la evaluación integral del conocimiento de los educandos reflejados en los niveles de logros y reflexiones. En conclusión, la evaluación por competencia no es solo sumativo sino también es formativo.

(Garcia, 2010), titulada: *“diseñar y validar un modelo de evaluación por competencias en la universidad Autónoma de Barcelona”*, se usó instrumentos y técnicas para el recojo de datos es la encuesta, observación directa, equipos de trabajo, análisis de documentos. De la información obtenida se deduce, que los profesores no manejan el enfoque por competencias, que se muestran a continuación.

## **Resultados sobre los mapas evaluativos y los instrumentos de evaluación**

En los instrumentos de evaluación por competencias tanto en profesores como en los estudiantes, evidencian las competencias como ocasiones de aprender en las actividades pedagógicas como de evaluación que genera el profesor permitiendo reconocer los problemas que poseen los educandos en generar un progreso en las cualidades y el desarrollo de sus potencialidades.

## **Resultados sobre uso de las derivaciones de la evaluación para el desarrollo de competencias:**

Se verifico, que hay mejores resultados en los educados, cuando el docente devuelve de forma inmediata y oportuna las evaluaciones, la que estimula que los estudiantes se preocupen y se esmeren por fortalecer sus capacidades y competencias y se esfuercen permanente.

## **Resultados sobre el modelo de evaluación por competencias en la universidad:**

Los trabajos en áreas de prácticas, unifica los criterios y sistematiza los procedimientos. Este modelo valora fundamentalmente la comunicación de los estándares y criterios de evaluar en consecución de los fines que se percibe como es el lograr los aprendizajes.

(Sánchez, 2016), tesis denominada “*Modelo de pronóstico del rendimiento académico de los educandos del ciclo básico de la carrera de medicina a partir de la evaluación del desempeño docente*” tuvo como propósito es conocer el exploratorio de regresión procedente de la valoración del actuar docente y establecer su influencia en el nivel de logros de aprendizaje de los educandos de

medicina. Estudio descriptivo, transversal predictivo, del ejercicio profesional del maestro, para lo que se aplicó el OPINEST2011 como instrumento. El análisis fue mediante regresión múltiple de una unidad de estudio de 2091, que se interpretó sobre el ejercicio final de los educandos. La sub variable que tienen más indicativos son la evaluación, comunicación y el de aspecto psicopedagógico, y arriba al siguiente resultado: que la OPINESST 2011 es un instrumento fiable para aplicar y recoger información del ejercicio profesional docente por competencias, de la misma forma es un instrumento potencial para predecir el rendimiento escolar.

### **2.1.2. Nacional**

Tesis sustentada para obtener grado de doctor en educación (Wong, 2014), sustentado en USMP, “*Sistema de evaluación y el desarrollo de competencias genéricas en estudiantes universitarios*” realizado en la UPCH, con 140 estudiantes en asignatura de comunicación. El diseño Usado fue el experimental cuantitativo concluyendo que el 82% de estudiantes tienen notable nivel el 5% su nivel es sobresaliente lo que indica la evaluación usada en la asignatura antes mencionada, afirman el mejora de las capacidades y competencias generales. El grado de mejora cognoscitivo se relaciona con los métodos de evaluar, en este sentido, la parte procesual está relacionado con el diseño de portafolios, y las cualidades en la sustentación de este instrumento. Cuando se evalúa las competencias, tan solo la autoevaluación no garantiza el logro de las mismas.

(Revilla, 2016), en su pesquisa de maestría denominada “*gestión directiva y gestión académica en el I.E.S.T.P. JCM-Moquegua – 2015*”, cuya pesquisa fue sustentado en la Universidad Privada de Tacna (UPT), estudio correlacional en su diseño. Se estableció de forma no probabilística la muestra en ochenta y tres

empleados de los cuales cincuenta y nueve son nombrados haciendo un total de (71%) y veinticuatro son contratados haciendo un Promedio de (29%).la matriz de evaluación fue construidos y validado tanto para gestión académica y directiva. Se llegó a las inferencias siguientes: hay un buen nivel de asociatividad entre los desempeños de gestión directivo y académico en I.E.S.T.P. “JCM” Moquegua, con  $r= 0,663$  y 1% de significancia lo que significa que, la gestión directiva debe de avocarse a mejorar el nivel profesional de los técnicos con acompañamientos permanentes de la gestión académica de los profesores como también de los alumnos. También se confirma que una buena consejería, gestión enfocada en los educandos y adecuada practica pedagógica, con  $r =0,792$  y1% de significancia, se prueba que el la alta dirección y jefes de áreas deben de promover metas estratégicas que coadyuven a acompañar y asesorar y fortalecerlas acciones didácticas, en consecución de profesionalismo y de respeto.

(Diaz, 2014), en su pesquisa de UPG de la UNMSM para el grado de magister titulada *“incidencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los docentes de la escuela profesional de la salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013”*, cuya metodología es indagación correlacional de tipo transversal , dicha muestra estaba conformada de cincuenta profesores y doscientos cincuenta alumnos , la encuesta es la técnica, y test de burnout con 22 ítems de tipo Likert (Maslach Burnout Inventory – Educater Surney MBI - ES) , aplicado a los educadores; a las conclusiones que arribaron son: que los profesionales que laboran en la casa superior del Callao muestran resultados que en un 64% el síndrome de quemado, es de nivel alto en los profesionales docentes. El 43% de los educandos opinan regular actuación docente y el 32% de informan que es deficiente el

ejercicio profesional del profesional del profesor. Por lo tanto, se define que el síndrome de burnout incide significativamente en el actuar profesional del maestro.

(Zarate, 2011) Lima , en la investigación “*liderazgo directivo y desempeño docente en II.EE del nivel primario*”, en una población que involucra 23 I.E donde se aplicaron cuestionario y guía de entrevistas a grupos focalizados que estaban conformada por directores, docentes y educandos. Obteniendo que la mayoría 95% de la maestras y maestros confirman su satisfacción del desempeño del directivo en su encargo administrativo, pedagógico e institucional y del actuar pedagógicos docentes alto.

### **2.1.3. Regional**

(Torres, 2016), pesquisa ostentar el grado de magister titulado: “Descriptivo correlacional en tipo y diseño de las derivaciones llegó a las inferencias siguientes: 1° el soporte pedagógico intercultural y el correspondiente acompañamiento incide directamente en el ejercicio profesional de los docentes, de la red Achanchi. 2° las planificaciones curriculares, contextualizadas basadas en calendarios comunales según escenarios lingüísticos incide también en la imagen del profesor. 3° se mejoró positivamente en el ejercicio docente con la elaboración de unidades didácticas en comunidades de aprendizaje docente. 4° las capacitaciones de los docentes en redes educativas incidieron en el aprendizaje de los educandos en las entidades educativas. 5° los hitos asesoramiento, generaron reflexión en los profesores y mejoraron en la implementación de EIB.

(Vilca,T, 2015), para ostentar el diploma de maestro en la UEGV sustento su pesquisa titulada “*liderazgo y desempeño académico de los docentes de la red educativa sin fronteras de la provincia de Chincheros, región Apurímac*”. Estudio

descriptivo correlacional en su tipo y diseño, 237 de población de estudio, los resultados permitieron arribar a las inferencias siguientes. 1° el grado de asociatividad ente la innovación con el desempeño académico de profesores estadísticamente son significativos. 2° entre la segunda dimensión del liderazgo como es la planificación, hay una vinculación significativa y directa con el ejercicio docente. 3° hay grado de asociatividad directa entre productividad de la V1 con el desempeño académico docente. 4° el asertividad es estadísticamente positiva y demostrativa entre el V1 liderazgo y V2 desempeño académico docente en la red educativa sin fronteras Chincheros, Apurímac.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Definición de competencias**

(Tobon, 2006), en tiempos de bastante competitividad el mercado laboral actual requiere de las instituciones educativas innovadoras, que sus educandos accedan al ejercicio de sus funciones en forma competitiva.

Tejada (2005), indica que las habilidades académico no es garantía de lograr las competencias de un experto, en este entender, la preparación competitiva, permitirá la inserción exitosa al puesto laboral.

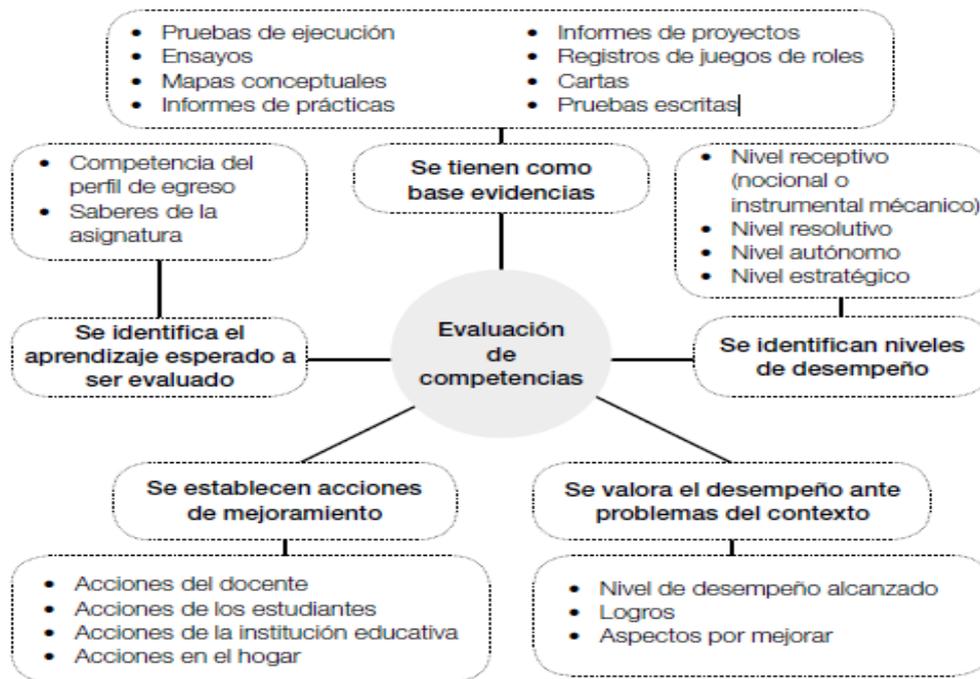
(Alonso, 2009). Es así que se enmarca el modelo por competencias que diseñan los perfiles profesionales. (Campos, 2010), resalta la definición de la competencia “como la capacidad de demostración de saberes, habilidades, procedimientos y postura para desenvolverse profesionalmente. (p.126). “de este modo la competencia es la actitud del comportamiento” (Pereda, 2003).

(Tobón R. C., 2006), enfatizan la evaluación formativa de las competencias, basadas en la actitud del estudiante en diversos ambientes orientados a niveles de logro de las competencias.

### **2.2.2. ¿Qué es la evaluación de las competencias?**

Son medios que coadyuvan valorar la mejora del desempeño y resolución de problemas en diferentes contextos para apoyar a los estudiantes con un reforzamiento pertinente y oportuno. (Tobón S. , 2010b).

1. Determinar la eficacia del logro del aprender de los educandos, de muchas de las capacidades, materias, apoyados por las habilidades de pilares de la educación.
2. Contar con diferentes muestras, visibles que los educandos manifiestan a partir de su construcción personal. Las que se evidencian en instrumentos que se le aplica al educando las cuales se valoran fundamentalmente en las rubricas.
3. En una evaluación deben de estar considerados las competencias, capacidades y desempeños y criterios de evaluación que desarrollan los estudiantes que permitan valorar sus saberes.
4. Buscar la actitud del estudiante para resolver diferentes problemas contextuales estableciendo sus niveles de actuación en busca de rendimiento escolar.
5. a partir de las derivaciones de una evaluación se toman acciones de mejor para los estudiantes, docente y padres de familia.



Fuente: Tobón (Tobón S. , 2010b)

Figura 1. Mapa mental de la evaluación de las competencias.

### 2.2.3. Característica de evaluación por competencias

Ruiz ,(2008), explica y puntualiza las competencias de acuerdo a sus características:

- ❖ Es un trabajo multidimensional y dinámica que realizan los personajes educativos.
- ❖ Es importante tener en cuenta el proceso y logro.
- ❖ Es reforzamiento es vigesimal cuantitativo y literal cualitativo.
- ❖ Conlleva el plan actitudinal de vida de las niñas y niños.
- ❖ Reconocer ZDP, las habilidades intelectuales y las capacidades
- ❖ La intensión está basada en resultados colectivamente aprobados.
- ❖ Está vinculada con eficiencia y eficacia pedagógica educativa.

### 2.2.4. Diferencias entre la evaluación de competencias y la evaluación de objetivos.

1. Los productos no se evalúan por metas sino por competencias.

2. Si la competencia evalúa el desempeño holístico del individuo, el objetivo evalúa en forma separada y por dimensiones.
3. Las competencias se fundamentan en los pilares de la educación y los objetivos por categorías.
4. Las competencias priorizan la resolución de situaciones problemáticas de su medio los objetivos priorizan las metas.

**¿La evaluación por competencias busca mejorar la idoneidad?**

La evaluación por competencia desarrolla y fortalece la adecuada formación competitiva mediante la acreditación del rendimiento de los alumnos de modo analítico y reflexivo de los trabajos. Por la cual, el enfoque de evaluación es bueno para la preparación de expertos inteligentes.

**¿La evaluación por competencias es cualitativa o cuantitativa?**

(Tobón y Mucharraz, 2010), entre lo cuantitativo y cualitativo son complementaris , mientras lo cualitativo describe los criterios y los resultados de actuacion del individuo.en este sentido, lo cualitativo se puede cuantificar y expresarse en vigesimal o numeros.

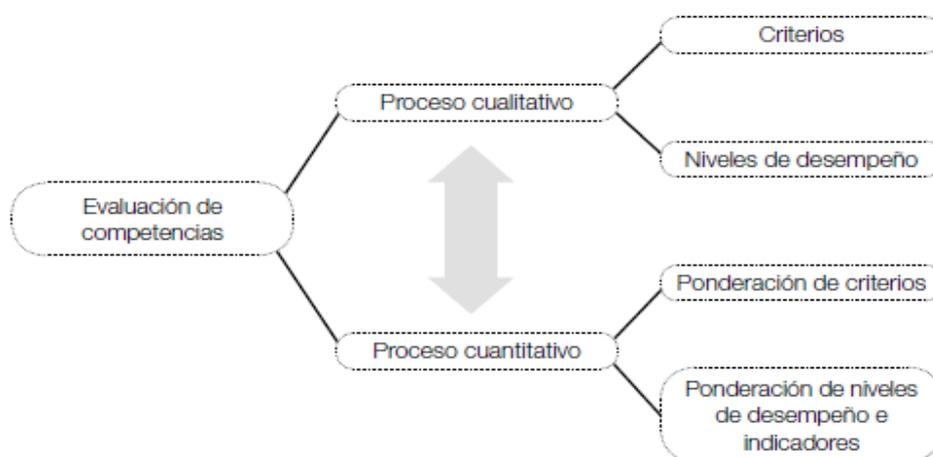


Figura 2. Aspectos cualitativos y cuantitativos en la evaluación de las competencias. referencia (Tobón y Mucharraz, 2010).

### **¿La evaluación por competencias es por promedio?**

Se realiza mediante indicadores de logro y no por consolidado de notas. Un estudiante es competente si se desempeña en una determinada realidad con ética expresando sus conocimientos tóricos y procedimentales de forma asertiva. En la rúbrica no existe notas arbitrarias, son reflejo de su accionar, actuación del individuo evaluado.

### **¿Cómo se planea la evaluación de las competencias en los módulos?**

Se plantean de acuerdo a:

1. Se estructura de acuerdo a la matriz fijada para el módulo, en relación con las competencias.
2. Responde a un proyecto, precisando de qué manera se ejecutará los tipos de evaluación.
3. Fija la forma de la evolución dependiendo de tipo de agentes evaluativos.
4. concatena destrezas pedagogías con trabajos evaluativos.
5. Entre los instrumentos de evaluación priorizada sé encuentra la rúbrica.

### **¿Qué son las matrices de evaluación?**

Las matrices de evaluación, se diseña de acuerdo a los criterios de evaluación, identificando el destaque de los educandos. Las rubricas son medios empleados para la evaluación del ejercicio de los alumnos, de modo se integra de la siguiente forma:

- ❖ La matriz es el medio para preparar la evaluación por competencias.
- ❖ Los logros observables son después de desarrollo de las capacidades para ver sus competencias desarrolladas.

- ❖ Los indicadores son señales de información para conocer el nivel de actuación de los educandos
- ❖ Las valoraciones deben de ser diferentes para buscar motivaciones diferentes.
- ❖ Los indicios se contrastan con acciones de desenvolvimiento los educandos.

### **¿Cómo se realiza la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación de los aprendizajes?**

Es de suma importancia precisar las acciones didácticas en la estimación de la evaluación, la evaluación de sus propios saberes, que genera acciones reflexivas de los aprendizajes propios aprendizaje de los escolares y del profesor de su labor formativa; la coevaluación, definido como estimación entre pares, siendo de retroalimentación; heteroevaluación, realizado por el docente de acuerdo a los estudiantes vinculando a variedad de tipologías de la evaluación.

### **¿Cuáles son las estrategias propias del proceso de evaluación?**

Existe variedad de tipos y estrategias para evaluar, entre las que se encuentra, para guardar los trabajos, variedad de evaluaciones, fichas de observación entre otras. Son los portafolios. La que permite ir juntando evidencias de su proceso de logro de aprendizaje del educando con asesoría del profesor.

### **¿Cuál es la diferencia entre evaluación formativa y sumativa o acreditativa?**

**Evaluación formativa:** se despliega en el proceso de estudio y asimilación de competencias del educando, recibiendo el estudiante constante reforzamiento de la competencia a lograr.

**Evaluación acreditativa:** se produce al finalizar cada periodo de tiempo, siendo estas bimestrales, trimestrales y anuales, la que admite dar la información del perfil de logro de competencias.

### **2.2.5. Dimensiones de evaluación por competencias**

El profesor en el nivel secundario conoce las competencias de sus áreas, y bajo esta premisa, debe también evaluar a los alumnos en función de criterios y resultados de evaluación. Según (Currículo Nacional, 2016) precisa la evaluación de competencia, los estándares a lograr y criterio de evaluación son los elementos a considerar.

#### **2.2.5.1. Conocimiento de las competencias a evaluar**

Las competencias de área son de manejo y dominio del docente, se evalúa en función de los criterios establecidos surgidos de las competencias, sino no se hablaría de las evaluaciones de competencias, considerando que la competencia es la combinación de capacidades y logro de propósito con actuación ética. Las competencias son construidas por los educandos de forma constante y consciente con apoyo del profesor. El desarrollo de las competencias se da durante toda la existencia de la persona y por ciclos jerarquizados, progresivos en la escolaridad.

#### **2.2.5.2. Análisis de los estándares de aprendizaje del ciclo.**

En el (Currículo Nacional, 2016), precisa que los estándares son descriptores de las competencias en forma paulatina y creciente en su complejidad, de toda la EB. por lo tanto, deben ir desarrollando las mismas competencias en los diferentes niveles de estudio y lo que varía es el grado de complejidad, la que sirve también las competencias como articulador de los niveles educativos.

#### **2.2.5.3. Selección o diseño de situaciones significativas**

Las situaciones significativas son dificultades y problemáticas contextuales retadoras reales o simuladas, o también situaciones que obedecen al desarrollo

humano y conocer el enfoque transversal, que pueda despertar el interés en los educandos por aprender.

#### **2.2.5.4. Uso y criterios de evaluación para construir instrumentos**

Los criterios de evaluación son formulados de acuerdo a las competencias de cada una de las áreas, en función de los indicadores, las que debe de reflejar los educandos luego de las actividades pedagógicas de E-A. los criterios son lo que se espera de cuanto aprendieron los alumnos o es el nivel que se requiere del aprendizaje, de esta forma se construye el instrumento.

#### **2.2.5.5. Comunicación de los criterios de evaluación**

Una vez diseñado los instrumentos de evaluación se debe de dar a conocer los criterios e indicadores, que se van a evaluar. En este entender, los criterios que están diseñados en función de las competencias se debe de dar a conocer al educando que cuando se aplique el instrumento no exista dificultades y desconocimiento, es decir, deben ser claros de dominio de los educandos evaluados.

#### **2.2.5.6. Valoración del desempeño actual de los educandos en función de las evidencias**

El recojo de las evidencias es permanente mediante los instrumentos, que evidencia si el logro de los aprendizajes esperados se produce o que dificultades existe, pudiendo ser la claridad con que se formula los ítems. las evidencias se pueden recoger de forma objetiva, directa y subjetiva cualitativa.

#### **2.2.5.7. Retroalimentar a los educandos y ajustar la enseñanza en función de las necesidades identificadas.**

Recabada las evidencias y resultados se procede a identificar las dificultades que vienen mostrando los educandos, esta información debe servir para reflexionar

por que se vienen produciendo esos resultados y generar cambios, tomando decisiones pertinentes y realizar ajustes al que hacer educativo, es decir, retroalimenta han casa que exista problemas y fortalecer capacidades con estrategias que vienen dando resultados.

### **2.3.1. Desempeño docente**

(Peña A. M., 2002), detalla que es la actividad ejecutada por el individuo como parte de su responsabilidad que es evaluado de acuerdo a su desempeño, (p:8).

(Remedios, 2005), detalla que el ejercicio docente está vinculado con el accionar profesional en el contexto donde se desenvuelve el profesional (p:5)

(Ledo, 2007), el desempeño profesional es el actuación donde se demuestra el desenvolvimiento laboral durante el tiempo de la actividad. (p:33).

(Sevillano, 2003), concibe al maestro como forjador de conocimientos, actores del cambio social y portadores de herramientas profesionales. Siendo de suma importancia hacer la investigación de la labor docente (p:43).

### **2.3.1. Aptitudes y habilidades en el desempeño docente**

(Gonzales, 2007), en el proceso de conduccion del trabajo debe manejar se debe poseer habilidades en el manejo metodologico, esrategias de trato horizontal con los educandos de tener dominios metodologicos, manejo pedagogicos, desarrollo de cualidades de acercamiento horizontal con los estudiantes para tener una relacion adecuada.

(Arbesú, 2008), el desempeño docente se evidencia el desenvolvimiento de los educandos plasmados en lo etico y cognitivo (p: 102).

también el desempeño es sensible a dificultades que pueda ocurrir en la salud institucional la preparación académica y la escasa preparación en el uso de las TICs

### **2.3.2. Características del desempeño docente**

(Marchesi, 2007) describe los aspectos importantes de la profesión: la autonomía, la equitatividad del servicio educativo, el arte profesional, conocer el contexto, comprensión a los estudiantes y empleo de técnicas de enseñanza. (p:30).

(Darling- Hammond, 2000), en estos tiempos es importante percibir la manera didáctica de enseñanza, comprendiendo los enfoques de E-A donde las IE son comprometidas en brindar apoyo a la dicotomía antes mencionada.

### **2.3.3. Evaluación del desempeño docente**

(Valdés, 2009), detalla como el actuar técnico de recojo de datos verídicos que valoran los resultados que generan los alumnos, directivos, padres y madres, la colectividad. De la misma forma, su desempeño laboral y sus sentimientos. (p: 13).

(Añorga, 2009), precisa el sentido de las habilidades de una persona para ejecutar compromisos, compromisos y deberes inherentes a su ejercicio profesional, desarrollando sus conocimientos y más (p:35).

(Valdés, 2009), señala la ejecución de funciones en el desarrollo de su trabajo competitivo las que se detalla:

La función instructiva – informativa, admite al docente proporcionar conocimientos y saberes indispensables del curso que desempeña.

La función educativa, se desarrolla en todo el proceso pedagógico. Buscando el cambio de los estudiantes su formación integral.

La función consejera, promueve valores sociales en los estudiantes en función a su contexto.

La función desarrolladora, produce la perfección de habilidades y competencias innovadoras de los escolares.

La función indagativa, propicia la preparación del maestro enmarcado en el aspecto epistemológico y la gnoseología científica, en este entender, es fundamental contar material verídico de investigaciones.

#### **2.3.4. Ventajas de la evaluación del desempeño docente**

(Nieto, 2001), confirma la EDD, es responsabilidad de los directivos de las entidades educativas apoyen y asesoren el trabajo profesional del maestro y con la posibilidad de orientarlos y motivarlos que su desenvolvimiento este en la mejora permanente del servicio y trabajo pedagógico.

#### **2.3.5. Modelos de evaluación de desempeño docente**

(Jimenez, 2008), modelo referido en el sentir del educando: utilizadas en las IE debido a que los educandos es el principal origen donde se obtienen la indagación, de los saberes previos como de los logros proyectados por los profesores. Los alumnos son testigos del desempeño pedagógico de los profesores.

(Caballero, 1992), también referencia lo que precisaba el señor Jimenez, en el sentido que, la evaluación que de los educandos con sus opiniones y sentires, se puede cuantificar siendo esta de forma cualitativa.

(Montenegro, 2003), asegura que los cuestionarios aplicado a los educandos debe ser anónima y confidante, que no exista represalias y se garantice la validez de la información.

### **2.3.6. Funciones de la evaluación del desempeño docente:**

(Chunga, 2006), establece que la EDD debe de realizarse referenciado en las funciones que se detalla:

Función de diagnóstico: ayuda diagnosticar al maestro sus fortalezas y debilidades reales las que le sirve como reflexión para orientar su trabajo pedagógico y realizar trabajos en equipo.

Función instructiva: cambia las experiencias de aprendizaje.

Función educativa: la evaluación BDD se ejecuta de forma asertiva, con sus acciones motivadoras en su desempeño, siendo reconocido por los actores de la IE.

Función desarrolladora: La EDD es observada por el educador que viene siendo evaluado, notando en su actitud autocrítica de su desempeño, siendo consiente a partir de la reflexión y perfeccionando su rol de formador educativo.

### **2.3.7. Dimensiones de desempeño docente**

Para la presente investigación los dominios del MBDD son considerados como sub variables o dimensiones la se detalla a continuación.

#### **2.3.7.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Esta sub variable precisa sobre el trabajo pedagógico profesional que debe de realizar el profesor de aula, en cuanto contar con sus programaciones curriculares contextualizadas, diseño de sesiones de aprendizaje diarias, de acuerdo a las demandas de los educandos, realidades socioculturales, para menester, también se debe de considerar los conocimientos, estrategias, materiales pertinentes para generar aprendizajes.

### **2.3.7.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Están referidas a las acciones que ejecuta el docente, en ejecución de su compromiso planificado en sus sesiones, donde el maestro debe generar las condiciones favorables de sana convivencia, de respeto a las normas implementadas en el aula; de la misma forma, en esta dimensión se considera prioritario la motivación en proceso de E-A en consecución de sesiones planificadas, materiales y recursos organizados.

### **2.3.7.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Se precisa en este campo, en el involucramiento dinámico de los agentes educativos, de la comunidad y sobre todo el liderazgo directivo, para conculcar y gestionar el aprendizaje en estrecha relación con los docentes, para que el educando aprenda de forma significativa. En esta dimensión se considera el trabajo comprometido en marco de respeto, condiciones favorables de clima organizacional e institucional para un adecuado trabajo pedagógico y académico que debe de realizar el docente en su función de guiar en vínculo con la comunidad.

### **2.3.7.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Es la coherencia en las acciones realizadas en forma personal, profesional y ética el compromiso con la entidad educativa. Esta dimensión genera en los profesores la capacidad de emprendimiento en sus mejora y superación profesional, mediante formación permanente y autoformación en satisfacción profesional y personal al mismo tiempo, en beneficio de los educandos.

## **2.4. Marco conceptual**

### **2.4.1. Desempeño Docente**

Acción y ejecución propia de sus funciones en la formación de estudiantes enmarcado en el profesionalismo y acción ética

### **2.4.2. Evaluación del desempeño**

Actividades que se realizan para observar el actuar del profesional educador en función de los estándares y competencia profesional para asesorar y monitorear para mejorar la calidad educativa en servicio.

### **2.4.3. Competencias**

Habilidad de la persona de combinar capacidades, con el objetivo de lograr propósitos con actuaciones éticas y axiológicas.

### **2.4.4. Capacidades**

Es el desarrollo de actitudes competentes, integrados por los conocimientos y destrezas que emplean los estudiantes para una acción prevista.

### **2.4.5. Desempeños**

El actuar de los educandos son descritas en función a los logros desarrollados. Cuyas evidencias son observables en muchas ocasiones y situaciones.

### **2.4.6. Estándares de aprendizaje**

Son descriptores jerarquizadas de acuerdo a los niveles educativos, a donde se requiere llegar, las que están en vinculo permanente con las competencias a lograr pro grados y ciclos.

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODO**

#### **3.1. Tipo de investigación**

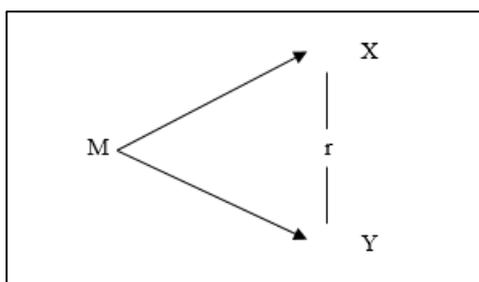
Este estudio es de tipo básica no experimental, ya que intenta conocer el nivel de correspondencia de las categorías en un tiempo y contexto explícito (Hernández, 2003).

Por ello, el nivel correlacional que se busca demostrar el dominio de la evaluación por competencia y de la actuación profesional del maestro.

En la misma vertiente, (Hernández, 2003). anuncia la obtención y el procesamiento de información en forma estadística sea cuantitativa.

#### **3.2. Diseño de investigación**

El estudio es no experimental, en el cual, los valores y variables no se manipulan solo se describe como se muestran los resultados de la información, que es característica de una investigación no experimental, en la que se contrastara la hipótesis y objetivo general; del producto del tratamiento estadístico el esquema se representa a continuación.



**Donde:**

M = Muestra

X = V1 (Manejo de la evaluación por competencias)

Y = V2 (desempeño docente)

r = correspondencia de las variables

Figura 3:  
*Esquema de diseño de la investigación*

**3.3. Población y muestra**

**3.3.1. Población**

La conformación del conglomerado poblacional está integrada por los docentes de la I.E. “JMAA” de Uripa, a continuación, se muestra la población docente en la tabla siguiente:

**Tabla 2**

*Población y Muestra Docente*

Nº	II.EE	LUGAR	TOTAL, DE DOCENTES
01	José María Arguedas Altamirano	Anccohuayllo	40
Uripa			

**3.3.2. Muestra:**

La muestra coincide con la cantidad de población por lo tanto el cuestionario se aplicará a la totalidad de los maestros de la entidad educativa, cuya relación se anexa en el presente trabajo.

**Tabla 3**

*Muestra Docente*

Nº	II.EE	DISTRITO	TOTAL, DE MUESTRA
01	José María Arguedas Altamirano	Anccohuayllo	40
Uripa			

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la encuesta como técnica de la indagación, y como instrumento para su aplicación a los docentes será dos cuestionarios.

**Tabla 4**

*Técnicas e Instrumentos de Recogida de Información*

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Escala</b>
Encuesta	Ficha de manejo de evaluación por competencias que está conformado por 7 dimensiones y 18 preguntas	Escala Ordinal
	Cuestionario de desempeño docente que está constituido 4 dimensiones y 28 interrogantes.	

*Fuente:* elaboración propia

#### 3.4.1. Técnica. Encuesta.

Técnica que se utiliza para investigaciones estructuradas, las que permiten obtener información mediante sus instrumentos, de una muestra determinada en la que se describen, sus particularidades, opiniones propias, y conocimiento de sus emociones.

#### 3.4.2. Instrumentos. Cuestionario

En esta pesquisa se usarán instrumentos ya validados, las cuales fueron utilizadas en muchas investigaciones, sin embargo, se someterá a Alfa de Cronbach: para verificar su nivel de validez y fiabilidad, de la misma forma, con la aprobación de jueces expertos.

El cuestionario está diseñado con interrogantes consistentes que tienen coherencia que cumplen con estándares y responden a las dimensiones e indicadores.

### 3.4.3. Expertos validadores

**Tabla 5**

*Nombre de Expertos*

N°	NOMBRES Y APELLIDOS
01	Mgr. María del Rosario Tueros Mendoza
02	Mgr. John William Velasco Loayza
03	Mgr. Pablo Vila Huamán

### 3.4.4. Confiabilidad del instrumento

El estadígrafo de Alpha de Cronbach, se usó para determinar la fiabilidad del cuestionario, cuyas respuestas en el instrumento no son bipolares precisamente, las que poseen escalas Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006)

Esta fórmula estadística fue dada por Cronbach en 1951, para probar la fiabilidad de los instrumentos, probadas por varias mediciones. La fórmula se establece así;  $s_j^2$ , y de la varianza general  $s_x^2$ , la que se muestra acentuación.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

La interpretación se realizó con el cuadro de coeficiente de confianza que detalla en la tabla siguiente:

**Tabla 6**

*Rangos de Alpha de Cronbach para la Interpretación.*

Rango	Magnitud
Muy alta	0.81 a 1.00
Alta	0.61 a 0.80
Moderada	0.41 a 0.60
Baja	0.21 a 0.40
Muy baja	0.01 a 0.20

Bajo estos parámetros, se analizó la fiabilidad con el software IBM SPSS STATISTIC versión 24 cuyos resultados se muestran en acto seguido:

**Tabla 7**

*Resumen de Resultado de Alpha de Cronbach por Dimensiones de la VI*

Dimensiones	Alpha de Cronbach	N° de elementos
D1	,662	02
D2	,717	02
D3	,808	02
D4	,644	03
D5	,999	01
D6	,736	03
D7	,580	05
<b>Manejo de evaluación por competencia</b>	<b>.735</b>	<b>18</b>

*Fuente:* elaboración propia

En los resultados se ve que la media de las sub variables de la primera variable manejo el grado de Cronbach es de 0,735, por lo que se admite que la fiabilidad es alta, por lo que, se confirma que la fiabilidad del instrumento es segura.

**Tabla 8**

*Resultado de Alpha de Cronbach por Dimensiones de la V2*

Dimensiones	Alpha de Cronbach	N° de elementos
D1	,506	07
D2	,499	11
D3	,566	04
D4	,476	07
<b>Desempeño docente</b>	<b>,511</b>	<b>29</b>

*Fuente:* elaboración propia

En función de la tabla 6 se observa que la fiabilidad dimensional del instrumento es de 0,511 la que muestra que es moderada la fiabilidad del instrumento para la V2.

#### 3.4.5. Métodos de análisis de datos.

Una vez demostrado la fiabilidad de los cuestionarios como instrumento, se aplicó a las unidades de estudio, luego se consolidó los resultados en una data, para luego ser procesados con el software IBM SPSS STATISTIC versión 2 y Excel, las que arrojó en tablas y figuras sus resultados la que se realizó sus apreciaciones.

**Tau-b de Kendall.** Magnitud no paramétrica de relación para categorías de escalas que poseen como parte considerativa los empates. Las cifras de coeficiente revelan la colocación de la vinculación y la fuerza de la relación muestra el valor absoluto. El nivel de asociatividad es más cercano cuando se da valores mayores. Los posibles valores van de -1 a +1, pero un valor de -1 o +1 se determinan en tablas cuadráticas

La fórmula para el cálculo es lo siguiente:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde  $n_p$  muestra la cifra de no inversiones,  $n_q$  y la cifra de inversiones y  $n_{E(X)}$ ,  $n_{E(Y)}$  muestran los empates que son datos que se repiten en una muestra.

- **Interpretación el valor de “Tau-b”:**

Para la interpretación del nivel de asociatividad según Tau-b Kendall se usa los rangos siguientes de 0.00 a 0.19 es reciprocidad muy baja, de 0.20 a 0.39 es

reciprocidad baja, de 0.40 a 0.59 es reciprocidad moderada, de 0.60 a 0.89 la correspondencia es alta, y finalmente de 0.90 a 1.00 la reciprocidad es muy alta

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para procesar e interpretar la información se utilizará la siguiente metodología planteada por (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p. 287-291).

- ❖ Tablas de frecuencia: diversidad de bloque y barras que representan a las tablas.
- ❖ Tablas de contingencias (de doble entrada): admiten la representación de distintos variables.
- ❖ Alfa de Cronbach: confirma la validez de las preguntas de su seguridad interna cuyo valor es de 0.7 entre las más admisible. (Oviedo y Campo, 2005)
- ❖ Software SPSS versión 25 (español). Mediante este software se procesará la información.

## **CAPITULO IV**

### **PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS**

#### **4.1. Presentación de Resultados por variable.**

En siguientes derivaciones, se muestra producto resultados de procesamiento de la información obtenido de los profesores del Colegio JMAA, y el grado de correspondencia entre el manejo de evaluación por competencias con el ejercicio docente. Estos resultados son sistematizados en tablas y figuras, las que son interpretaron por variables y sub variables o dimensiones. Asimismo, para la prueba de hipótesis, se trabajó con Tu-a-b Kendall para demostrar la fuerza de asociatividad entre los variables de variables y con la prueba de Chi cuadrada, para finalmente, generar discusiones de todo el resultado, respaldados con autores que realizaron investigaciones con anterioridad.

En el cuadro siguiente se detalla el baremo con rangos de valoración, los descriptores para la variable uno:

**Tabla 9***Baremo: Manejo de Evaluación por Competencias.*

NIVEL	INTERVALO	DESCRIPTORES
Deficiente	0-13	Los encuestados valoran el manejo de evaluación por competencia por resultados en un nivel deficiente, por consiguiente, las dimensiones no repercuten según los profesores de la I.E. "JMAA" de Uripa.
Regular	14-26	Los encuestados valoran el manejo de evaluación por competencia por resultados en un nivel regular, por lo tanto, las dimensiones repercuten débilmente según los profesores de la I.E. "JMAA" de Uripa.
Bueno	27-40	Los encuestados valoran el manejo de evaluación por competencia, por resultados en un nivel bueno, por lo tanto, las dimensiones repercuten en promedio según los profesores de la I.E. "JMAA" de Uripa.
Muy bueno	41-54	Los encuestados valoran el manejo de evaluación por competencia, por resultados en un nivel muy bueno, por lo tanto, las dimensiones son conocidas y repercuten según los profesores de la I.E. "JMAA" de Uripa.

**Tabla 10***Baremo: Desempeño Docente*

NIVEL	INTERVALO	DESCRIPTORES
Insatisfactorio	1-21	Los encuestados valoran el desempeño docente en un nivel insatisfactorio, por lo tanto, las dimensiones no son conocidas por los profesores de la I.E. "JMAA" de Uripa.
Poco Satisfactorio	22-43	Los encuestados valoran el desempeño docente en un poco satisfactorio, por lo tanto, las dimensiones son conocidas débilmente por los profesores de la I.E. "JMAA" de Uripa.
Satisfactorio	44-65	Los encuestados valoran el desempeño docente en un nivel satisfactorio, por lo tanto, las dimensiones son conocidas en promedio por los profesores de la I.E. "JMAA" de Uripa.
Muy satisfactorio	66-87	Los encuestados valoran de desempeño docente en un nivel muy satisfactorio, por lo tanto, las dimensiones son conocidas a cabalidad por los profesores de la I.E. "JMAA" de Uripa.

## 4.2. Resultados descriptivos por variables.

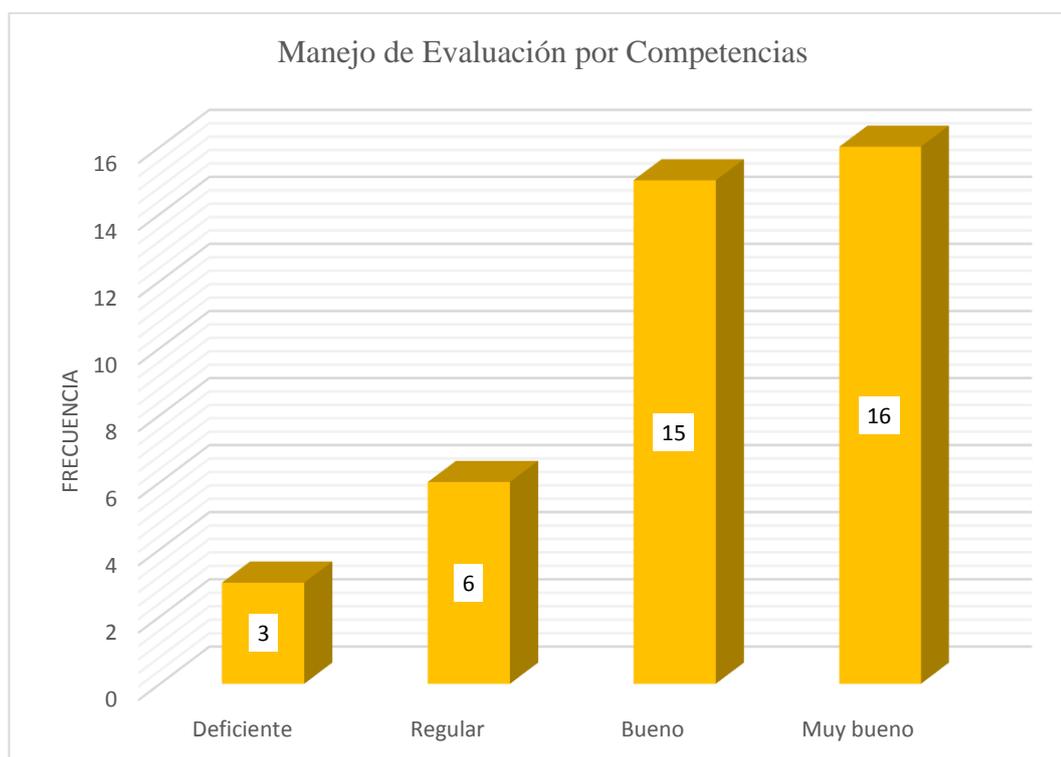
### 4.2.1. Resultados para manejo de evaluación por competencias

**Tabla 11**

*Manejo de Evaluación por Competencias*

	Frecuencia	Porcentaje	
	Deficiente	3	7,50
	Regular	6	15,00
Válido	Bueno	15	37,50
	Muy bueno	16	40,00
	Total	40	100,00

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 1:* Manejo de evaluación por competencias:

#### **Interpretación:**

Al analizar la representación de la V1, muestra que el 7.50% y 15,00% el porcentaje deficiente y regular, la que no deja de preocupar en tema de evaluación;

de la misma forma, el 37,00% y 40,00% de maestros encuestados consideran entre bueno, muy bueno, los saberes y la implementación de evaluación por competencias.

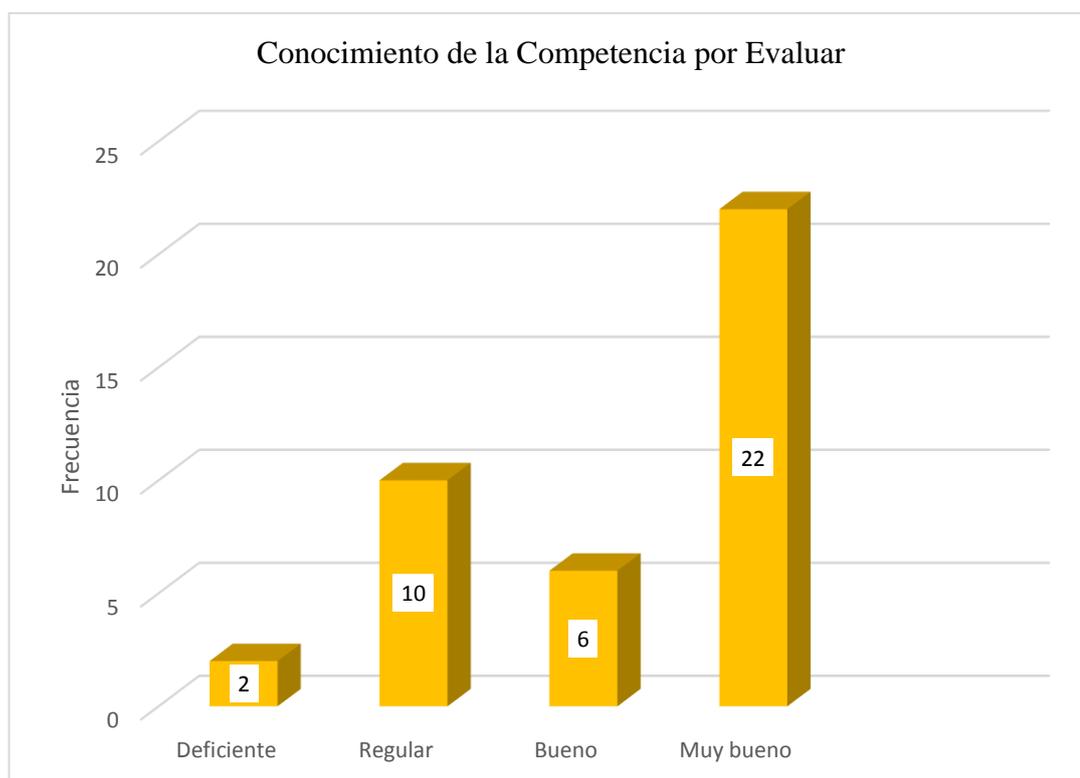
#### 4.2.2. Resultados para dimensiones de la variable uno

**Tabla 12**

*Conocimiento de la Competencia por Evaluar*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	5,0
Regular	10	25,0
Bueno	6	15,0
Muy bueno	22	55,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 2: Conocimiento de la competencia por evaluar*

**Interpretación:**

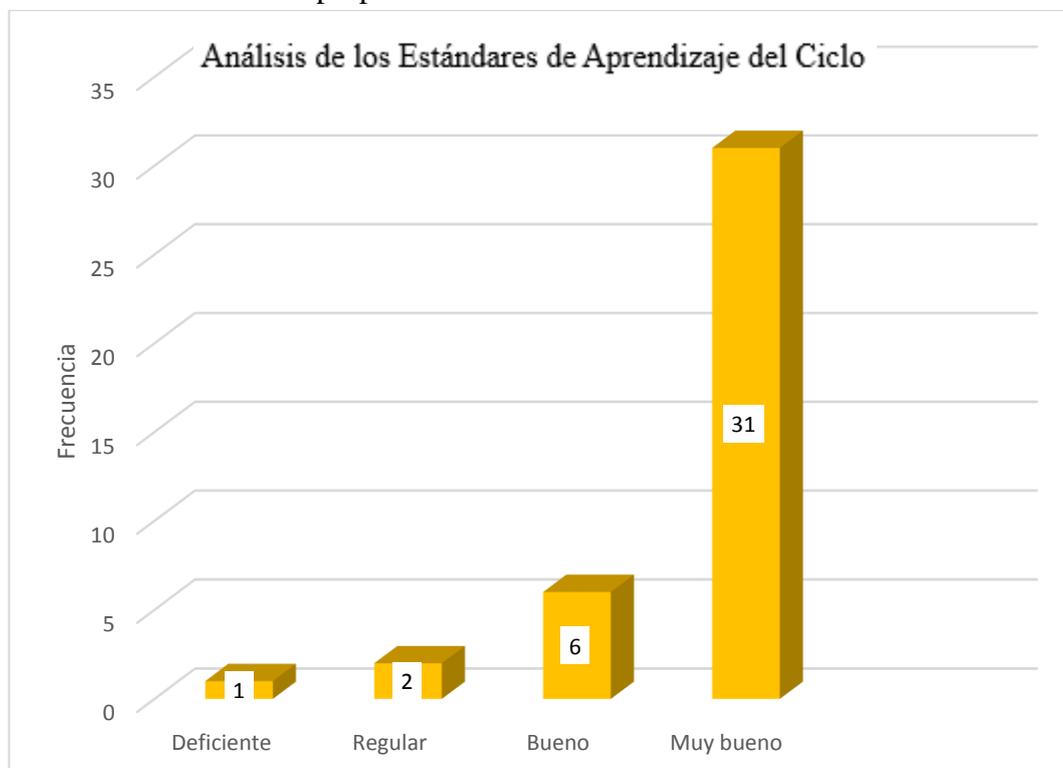
Cuando se visualiza los resultados, los rangos de deficiente y regular se encuentra en 30,00%, porcentaje que indica un alto porcentaje que no tienen conocimiento que competencias van a evaluar, de la misma forma, el promedio de porcentaje del nivel bueno y muy bueno se ubica en un 70,00%, lo que precisa que los profesores encuestados manifiestan que si conocen la competencia que van a evaluar en sus respectivas áreas.

**Tabla 13**

*Análisis de los Estándares de Aprendizaje del Ciclo*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1
	Regular	2
	Bueno	6
	Muy bueno	31
	Total	40

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 3:* Análisis de los estándares de aprendizaje del ciclo

### Interpretación:

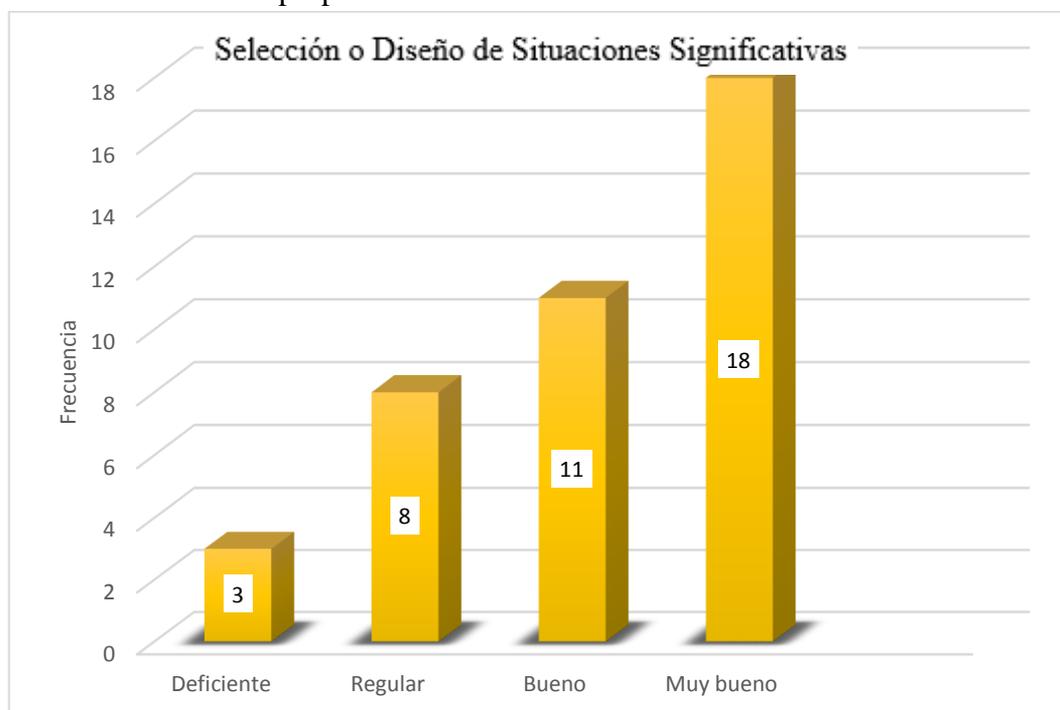
Cuando se evalúa el porcentaje anteriores, muestra que, en promedio de nivel deficiente y regularse encuentran en 7,50%, los que no tienen dominio en estándar del aprendizaje. El promedio de porcentaje mayor de los niveles de bueno y muy bueno oscila en 92,50% de profesores encuestados declaran, que tienen dominio en estándares del ciclo.

**Tabla 14**

*Selección o Diseño de Situaciones Significativas*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Deficiente	3	7,50
Regular	8	20,00
Bueno	11	27,50
Muy bueno	18	45,00
Total	40	100,00

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 4:* Selección o diseño de situaciones significativas

### Interpretación:

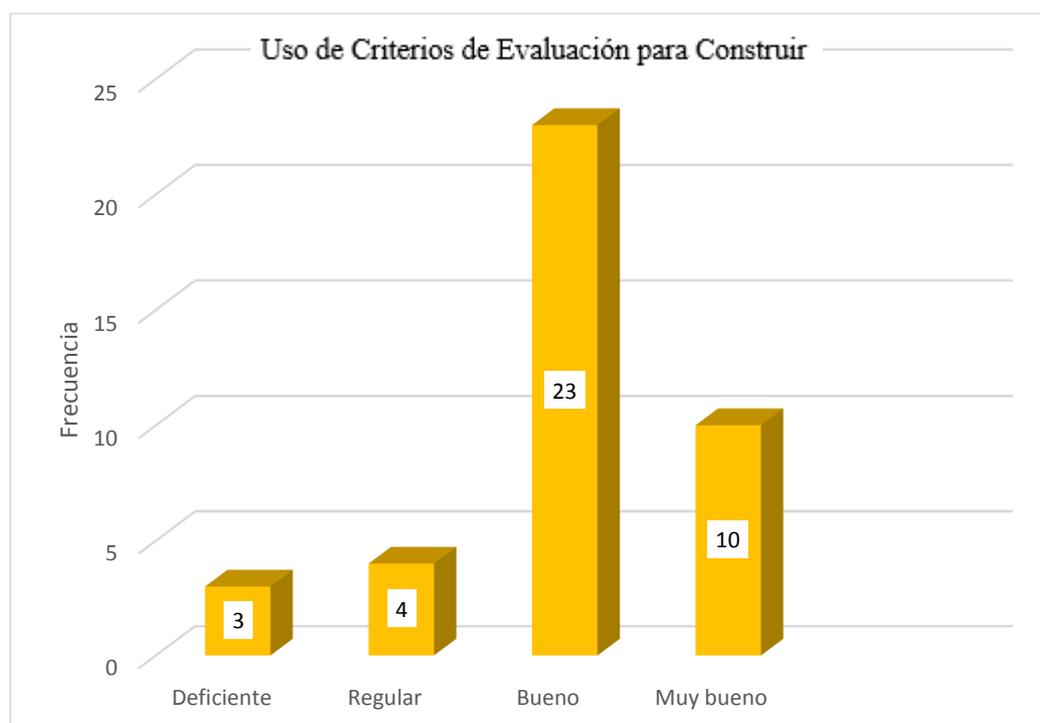
Del análisis de la representación nos muestra, que el porcentaje mayor de 45,00% se ubica en el nivel muy bueno, el siguiente porcentaje de 27,50% es de nivel bueno lo que significa que los docentes tienen manejo de situaciones significativas que es un porcentaje significativo. En rangos menores y de preocupación es de 7,50% y 20,00% en el nivel deficiente y regular respectivamente.

**Tabla 15**

*Uso de Criterios de Evaluación para Construir*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	3	7,50
	Regular	4	10,00
	Bueno	23	57,50
	Muy bueno	10	25,00
	Total	40	100,00

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 5:* Uso de criterios de evaluación para construir

### Interpretación:

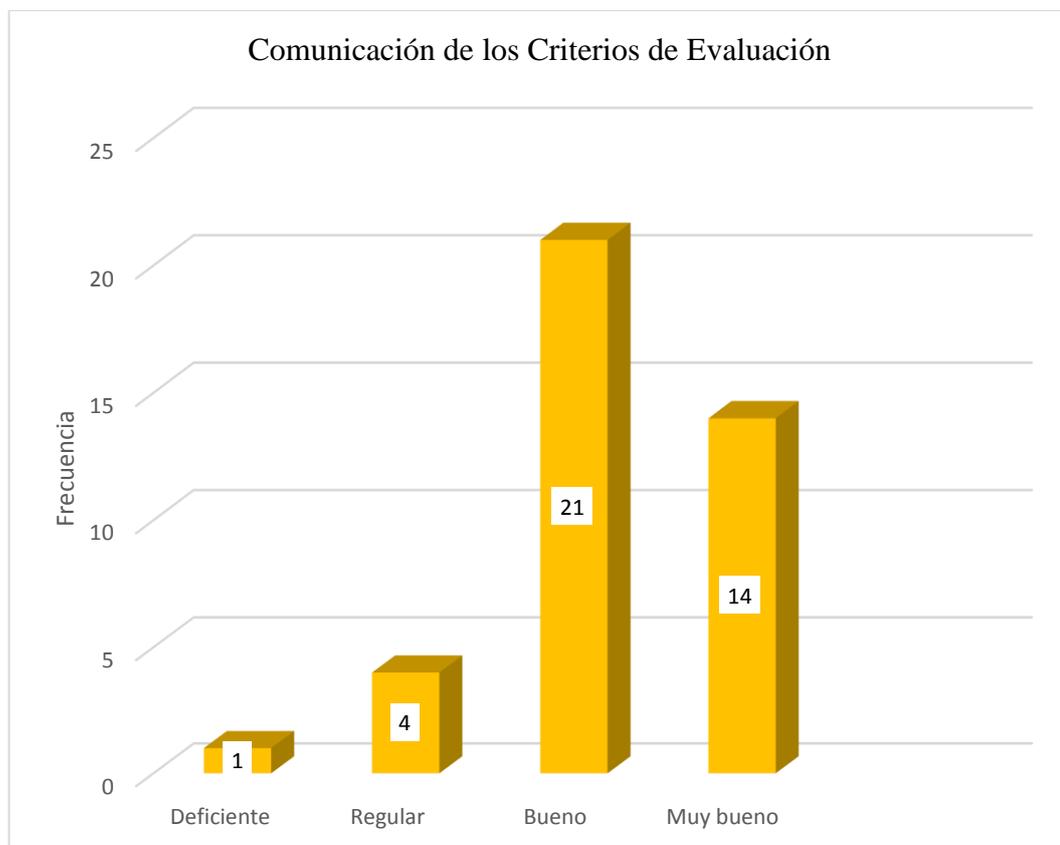
El porcentaje más alto, está constituido por el nivel bueno que viene a constituir el 57,50%, seguido del nivel muy bueno en un 20,00%, y el nivel regular esta conformad por 10,00%, finalmente el nivel deficiente 7,50%. por lo tanto, el mayor porcentaje, conoce y maneja los criterios de evaluación.

**Tabla 16**

*Comunicación de los Criterios de Evaluación*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1
	Regular	4
	Bueno	21
	Muy bueno	14
	Total	40

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 6:* Comunicación de los criterios de evaluación

### Interpretación:

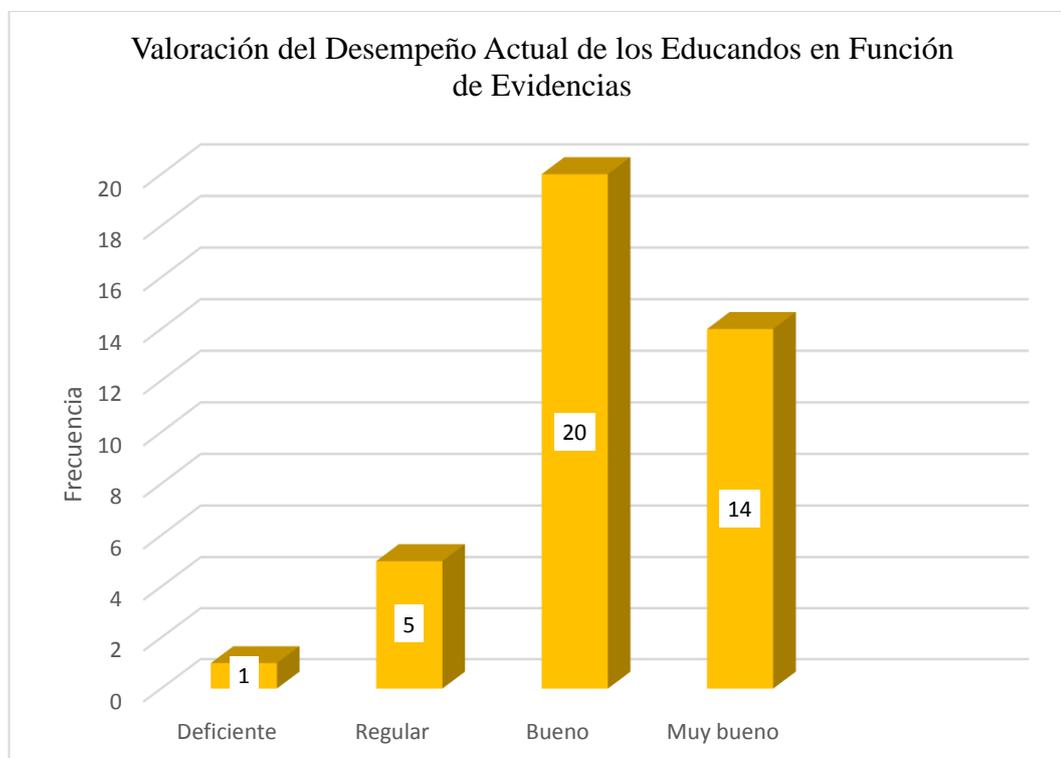
La información obtenida del procesamiento de datos para esta dimensión nos muestra que el porcentaje mayor se encuentra en el nivel bueno, 87,50% de docentes encuestados mencionan que comunican los criterios de evaluación, a los educandos, sin embargo, el 12,50% el nivel es deficiente, refieren que no se comunica los criterios de evaluación a los educandos.

**Tabla 17**

*Valoración del Desempeño Actual de los Educandos en Función de Evidencias*

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Deficiente	1	2,50
	Regular	5	12,50
	Bueno	20	50,00
	Muy bueno	14	35,00
	Total	40	100,00

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 7: Valoración del desempeño actual de los alumnos en función de evidencias.*

### Interpretación:

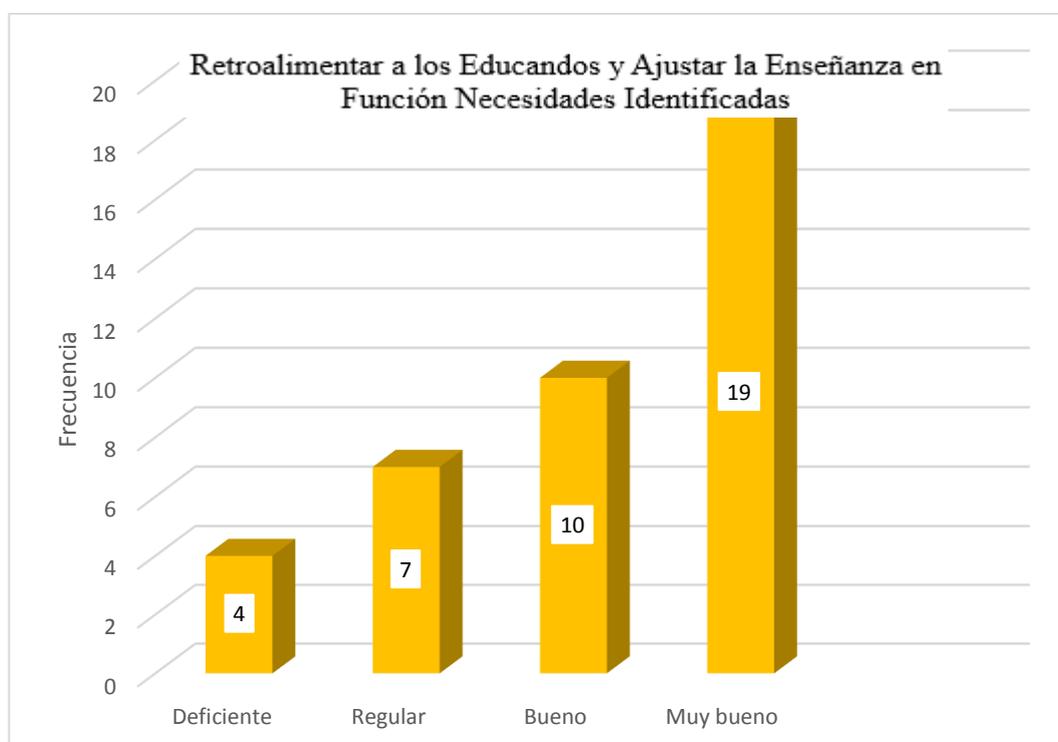
En la derivación del cuadro anterior nos muestra que los profesores registran el actuar de los estudiantes en función de sus evidencias las que se encuentran en un nivel bueno y muy bueno en 85,00%. De la misma manera, el 15,00% de los profesores indican el nivel deficiente y regular del manejo del conocimiento de las evidencias del desempeño de los estudiantes.

**Tabla 18**

*Retroalimentar a los Educandos y Ajustar la Enseñanza en Función Necesidades Identificadas*

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Deficiente	4	10,00
	Regular	7	17,50
	Bueno	10	25,00
	Muy bueno	19	47,50
	Total	40	100,00

*Fuente:* Elaboración propia



**Figura 8:** Retroalimentar a los educandos y ajustar la enseñanza en función necesidades identificadas

### Interpretación:

Los resultados permiten valorar y preocuparnos, ya que los, dos ponderados promedian el 27,50% que están en niveles de deficiente y regular como bueno y muy bueno en 72,50%, la que precisa, que los profesores en su mayoría, si realizan la metacognición de los resultados de sus evaluaciones, la intervención de la acción pedagógica de los docentes es diferenciada, si estimula la buena el clima escolar.

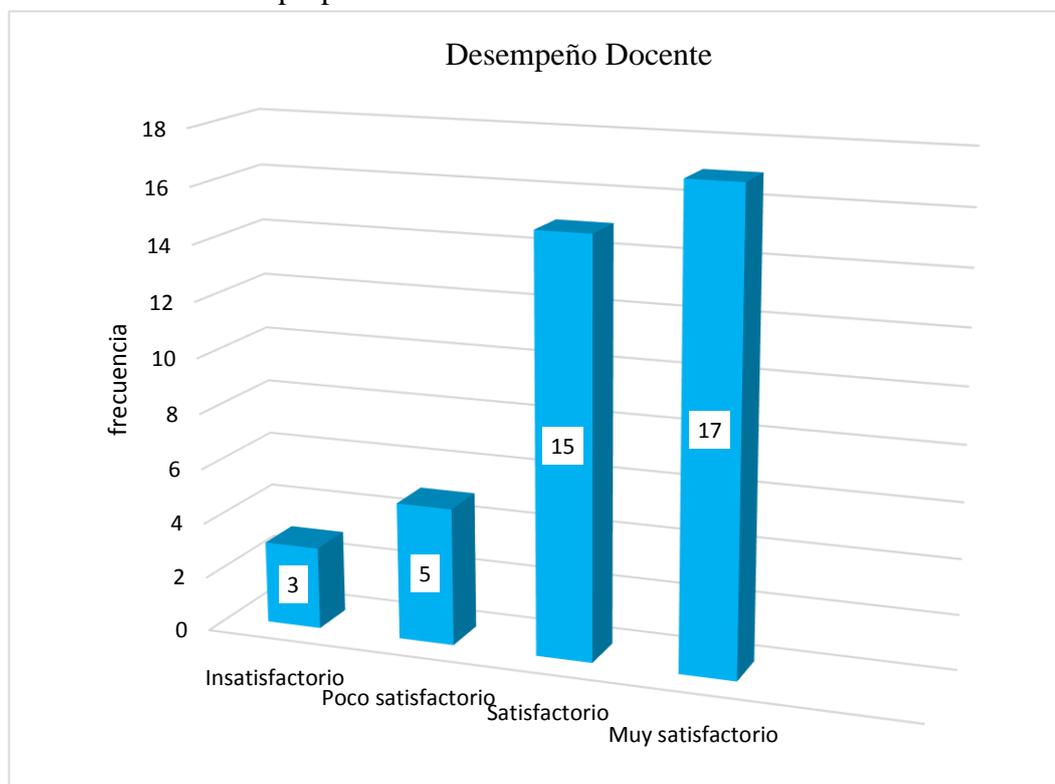
### 4.2.3. Resultados para desempeño docente.

**Tabla 19**

*Desempeño Docente*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	3
	Poco satisfactorio	5
	Satisfactorio	15
	Muy satisfactorio	17
	Total	40

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 9:* Desempeño docente

### Interpretación:

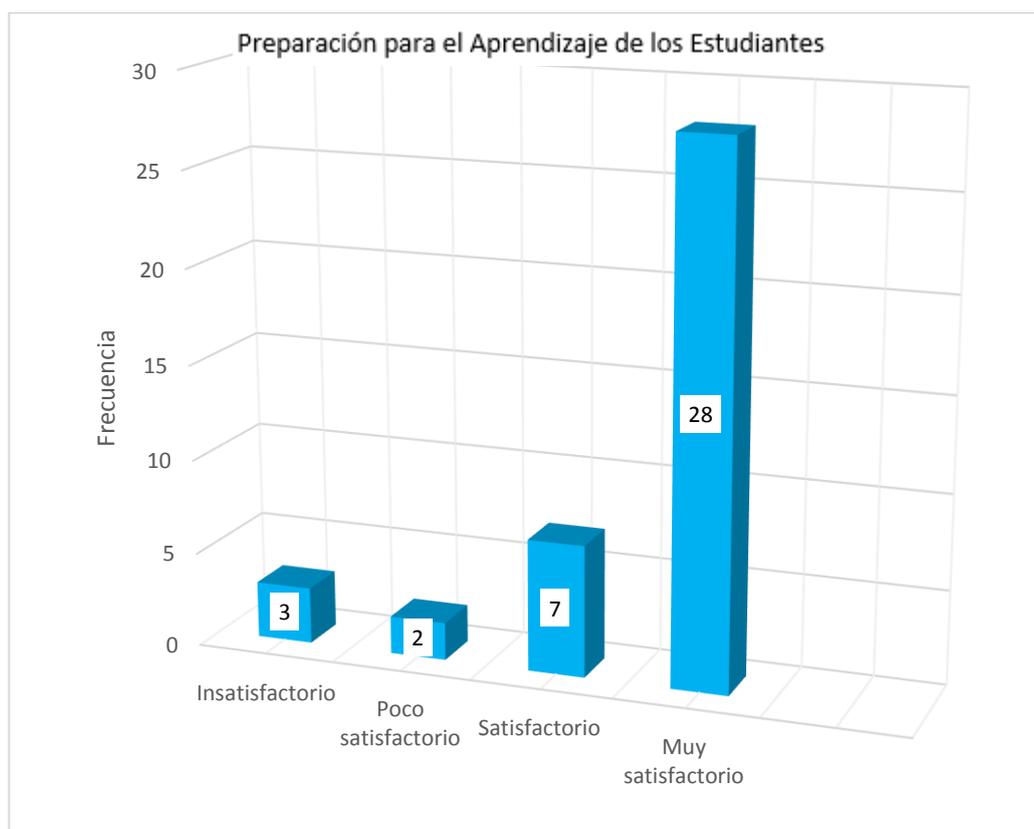
En la V2 el porcentaje mayoritario considera que el 80,00% de los docentes manifiesta que el actuar profesional de los profesores están en el nivel muy satisfactorio y satisfactorio. En cambio, el 20,00% de los docentes encuestados indican que entre poco satisfactorio e insatisfactorio el desempeño profesional del docente.

**Tabla 20**

*Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes*

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Insatisfactorio	3	7,50
	Poco satisfactorio	2	5,00
	Satisfactorio	7	17,50
	Muy satisfactorio	28	70,00
	Total	40	100,00

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 10:* Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

### Interpretación:

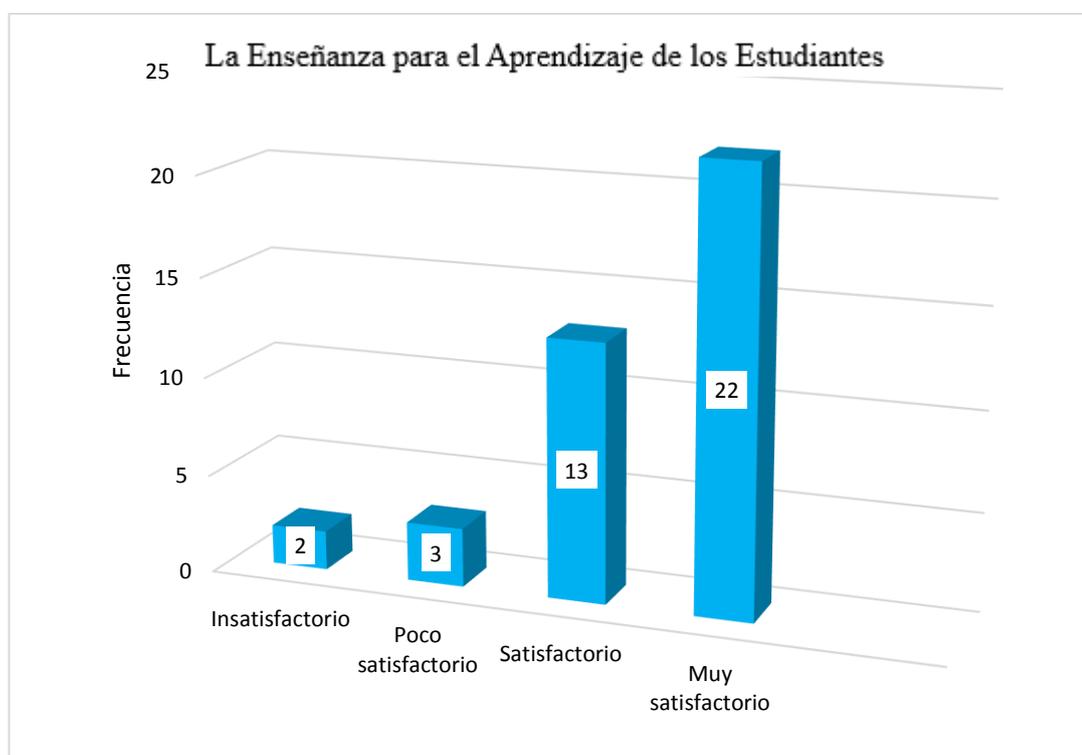
En el resultado anterior se puede observar, que en menor porcentaje de 12,50% se encuentra el nivel poco satisfactorio e insatisfactorio en esta primera dimensión de la V2. Empero, en las niveles satisfactorio y muy satisfactorio se encuentra en 87,50% se los docentes manifiestan, que preparan sus programaciones curriculares, conocen sus enfoques de áreas, precisan sus desempeños en la planificación.

**Tabla 21**

*La Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	2	5,00
	Poco satisfactorio	3	7,50
	Satisfactorio	13	32,50
	Muy satisfactorio	22	55,00
	Total	40	100,00

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 11:* La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

### Interpretación y análisis:

En este resultado se observa que el ponderado de los porcentajes menores de los niveles insatisfactorio y poco satisfactorio llegan al 12,50% la que indica que el docente no maneja estrategias pertinentes para que aprenda el educando, dificulta en el manejo de materiales y recursos didácticos. Pero la mayor cantidad, se sitúan en el nivel de muy satisfactorio y satisfactorio, 87,50% de los profesores, mencionan que sí, elaboran las planificaciones de acuerdo a las demandas educativas, trabajan en equipo, manejan las estrategias didácticas, se promueve la sana convivencia de los educandos.

**Tabla 22**

*La Participación de la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad*

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Insatisfactorio	3	7,50
	Poco satisfactorio	4	10,00
	Satisfactorio	13	32,50
	Muy satisfactorio	20	50,00
	Total	40	100,00

Fuente: Elaboración propia

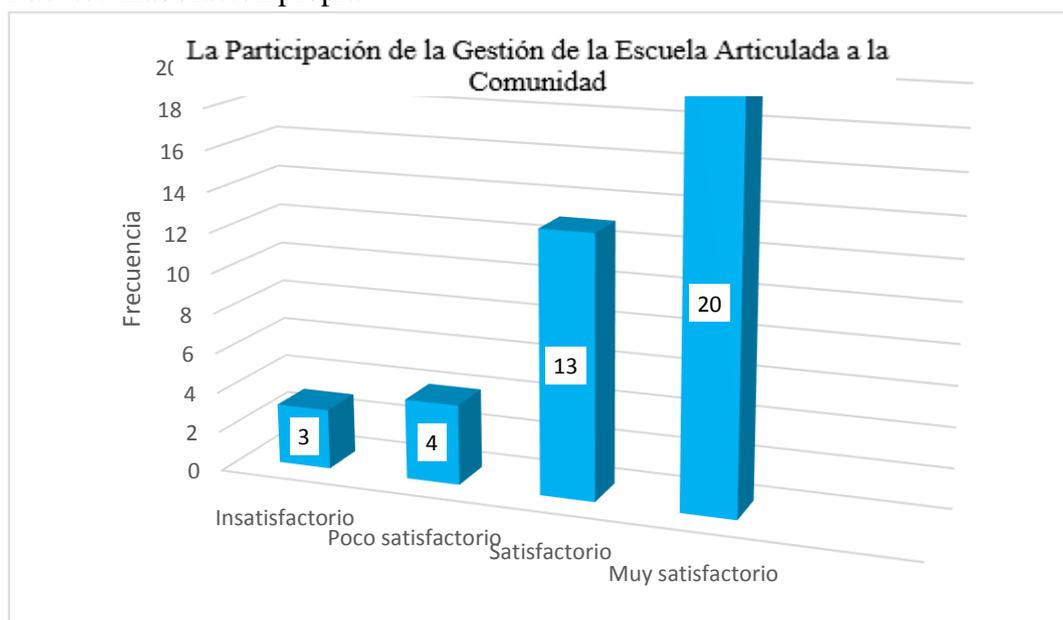


Figura 12: La participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad

### Interpretación:

Los resultados muestran que el 7,50% y 10,00% están en la categoría insatisfactorio y poco satisfactorio, donde los profesores precisan que la gestión no se articula con la comunidad la que preocupa que en un cincuenta por ciento sienta esta dificultad, pero el 32,50% del nivel satisfactorio y 50,00% en nivel muy satisfactorio se muestran que la gestión de la entidad educativa se articula con la comunidad.

**Tabla 23**

*Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	3	7,50
	Poco satisfactorio	4	10,00
	Satisfactorio	23	57,50
	Muy satisfactorio	10	25,00
	Total	40	100,00

Fuente: Elaboración propia



Figura 13: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

### **Interpretación:**

De la representación se interpreta que el 17,50% del promedio del nivel poca satisfactorios e insatisfactorio, en cambio el 82,50% de los maestros encuestados se encuentran en los niveles de satisfactorio y muy satisfactorio la que muestra la satisfacción con su profesión, docentes que están en permanente innovación y preparación auto formativa, trabajan los valores comprometidamente.

### **Contraste de hipótesis reciprocidad entre las variables manejo de la evaluación por competencias y desempeño docente**

#### **4.2.4. Prueba de hipótesis**

El nivel de asociatividad de las dos variables se realizará lo siguiente:

Primero: se verificará la prueba de independencia Chi cuadrado.

Segundo: se analizará la prueba correlación de coeficiente de Tau-b Kendall.

En este entender, como los resultados son muy controvertibles, solo se efectuará el análisis de las variables y no así de las sub variables.

#### **Tabla 24**

##### *Prueba Chi Cuadrado de Pearson*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14, 817a	12	,000
Razón de verosimilitud	12,410	12	,000
correlación lineal por lineal	,022	1	,000
N de casos válidos	40		

### Interpretación:

---

Hipótesis estadística	Ho: Las variables de manejo de evaluación por competencias y desempeño docente, no son significativas ni directas e independientes estadísticamente. Ha: Las variables de manejo de evaluación por competencias y desempeño docente, son significativas, directas y no independientes estadísticamente.
Nivel de significancia	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de discrepancia	$\chi^2 = \sum \frac{( O - E  - 0,5)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 14,817$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , la hipótesis alterna se admite y se precisa que las variables, manejo de evaluación por competencias y desempeño docente, son significativas, directas y no autónomas estadísticamente.

---

**Tabla 25**

*Prueba asociación Tau-b de Kendall*

---

		Valor	Error de estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,715	,130	6,892	,000
	Nº de casos válidos	40			

---

### Interpretación:

Hipótesis estadísticas	Ho: No hay una correlación significativa y directa entre el manejo de evaluación por competencias y el desempeño docente en la I.E. “JMA”, de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017
	Ha: Hay una correlación significativa y directa entre el manejo de evaluación por competencias y el desempeño docente en la I.E. “JMA”, de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$
Valor p calculado	<p>Valor calculado <math>\tau_b = 6,892</math></p> <p><math>p = 0,00</math></p>
<b>Conclusión</b>	Como $p < 0,05$ , la hipótesis alterna se acepta y se declara que hay una correlación significativa y directa entre el manejo de evaluación por competencias y el desempeño docente cuyo coeficiente de correlación es 0,715.

#### 4.2.5. Asociatividad por dimensiones de las dos variables en estudio.

**Tabla 26**

*Resumen de prueba Tau de Kendall por Dimensiones*

Dimensiones	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.	N de casos válidos
D1 - D1	,858	,151	,179	,000	40
D1- D2	,542	,129	,609	,000	40
D1-D3	,850	,133	,189	,000	40

D1-D4				,440	,141	,168	,00 0	40
<b>Promedio de Correlación</b>				<b>,673</b>				
D2-D1				,389	,147	,862	,00 0	40
D2-D2				,763	,133	,302	,00 0	40
D2-D3	Tau-b Kendall	de		,488	,132	,693	,00 0	40
D2-D4				,488	,132	,693	,00 0	40
<b>Promedio de Correlación</b>				<b>,532</b>				
D3-D1				,475	,142	,714	,00 0	40
D3-D2				,746	,141	,319	,00 0	40
D3-D3	Tau-b Kendall	de		,457	,125	,465	,00 0	40
D3-D4				,581	,137	,590	,00 0	40
<b>Promedio de Correlación</b>				<b>,565</b>				
D4-D1				,213	,111	,140	,00 0	40
D4-D2				,626	,140	,488	,00 0	40
D4-D3	Tau-b Kendall	de		,405	,124	,833	,00 0	40
D4-D4				,621	,158	,495	,00 0	40
<b>Promedio de Correlación</b>				<b>,466</b>				
D5-D1				,320	,157	,231	,00 0	40
D5-D2.	Tau-b Kendall	de		,471	,118	,176	,00 0	40
D5-D3				,682	,137	,410	,00 0	40

D5-D4			,458	,119	,168	,00 0	40
<b>Promedio de Correlación</b>			<b>,482</b>				
D6-D1			,578	,131	,654	,00 0	40
D6-D2	Tau-b Kendall	de	,876	,146	,157	,00 0	40
D6-D3			,632	,154	,479	,00 0	40
D6-D4			,490	,134	,480	,000	40
<b>Promedio de Correlación</b>			<b>,644</b>				
D7-D1			,622	,328	,493	,00 0	40
D7-D2	Tau-b Kendall	de	,546	,158	,184	,00 0	40
D7-D3			,411	,120	,237	,00 0	40
D7-D4			,596	,127	,530	,00 0	40
<b>Promedio de Correlación</b>			<b>,543</b>				

### Interpretación:

En la tabla 26 que es el consolidado de las categorías de las dos variables el promedio de Tau-b de Kendall indica el nivel de asociatividad de las 7 dimensiones de la V1, y los 4 dimensiones de la V2 el promedio es(0,213; 0,471; 0,632; 0,596) sus correlaciones indica que existe una correspondencia moderada de la que se concluye: que hay dificultad en el manejo de evaluación por competencias por ende también se ve mermado el ejercicio docente, en ese entender, el profesor debe de

estar preparado, actualizado para superar esta dificultad en beneficio de los educandos para mejorar sus niveles de aprendizaje.

### **4.3. Discusión de resultados**

Luego de haber observado las derivaciones, interpretado y analizado, se precisa que la prueba de hipótesis general. Hay una correlación significativa y directa entre el manejo de evaluación por competencias y el desempeño docente en la I.E. “JMA”, de Uripa, Chincheros, Apurímac 2017. en este sentido la sospecha que se asumía se evidencia en la tabla 24 y 25 permite concluir que él, manejo de evaluación por competencias y desempeño profesional, son significativas, directas y no independientes estadísticamente, cuyo coeficiente de correlación es igual a 0,715 en el coeficiente Tau b de Kendall.

En cuanto a las correspondencias entre las dimensiones de las dos variables, se precisa que hay nivel de asociatividad moderada, entre las dimensiones de la V1 y V2. Por lo que se manifiesta que existe una correspondencia moderada, directa entre dichas dimensiones.

El autor que sostiene sobre el desarrollo de competencias es la sustentada por. Wong,E.(2014), concluye que el 82,00% de estudiantes tienen notable nivel el 5% su nivel es sobresaliente lo que indica la evaluación usada en la asignatura, afirman el logro de las competencias y capacidades generales. El grado de mejora cognoscitivo se relaciona con los métodos de evaluar, en este sentido, la parte procesual está relacionado con el diseño de portafolios, y las cualidades en la sustentación de este instrumento. Cuando se evalúa las competencias, tan solo la autoevaluación no garantiza el logro de las mismas.

Sobre la percepción del desempeño docente también es sustentada por Maldonado, (2012), cuyo fin era vincular el desempeño profesional docente con el aprendizaje de los educandos, dando como resultado existe un vínculo positivo entre el concepto del actuar del maestro en su acción pedagógica y el rendimiento, conductual, procesual y cognoscitivo de los estudiantes.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

**Primera:** en función de la pesquisa se confirmar, la correlación entre el manejo de evaluación por competencias y el desempeño docente en lo profesores de la Institución Educativa JMAA del distrito de Anccohuylo Uripa 2017. Con un nivel de confiabilidad de  $95\% = 0,95$  y de significancia de  $\alpha: 5\%$   $p < 0,05$ , se asevera, el grado de asociatividad entre los variables de estudio según el estadístico de Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correspondencia es  $0,715$  cuyo nivel de relación es alta y significativa.

**Segunda:** Con un nivel de fiabilidad del  $95\% = 0.95$ , y significancia  $p < 0,05$ , se corrobora que hay relación entre las 7 dimensiones de la V1 con las 4 dimensiones de V2, según la tabla 24, el promedio es  $(0,673; 0,532; 0,565; 0,466; 0,482; 0,644; 0,543)$  según el estadístico Tau-B de Kendall, los resultados indican que hay una correspondencia moderada, directa entre dichas subvariables.

**Tercera:** Al analizar la tabla 9, se observa que el 7.50% y 15,00% se encuentran entre deficiente, regular, que preocupar en tema de evaluación; de la misma forma, el 65,00% y 12,50% de maestros encuestados consideran entre bueno, muy bueno, el conocimiento y manejo de evaluación por competencias.

**Cuarto:** En el desempeño docente, el porcentaje mayoritario el 80,00% de los profesores revelan que el actuar profesional de los profesores están en el nivel muy satisfactorio y satisfactorio. En cambio, el 20,00% de los docentes encuestados indican que entre poco satisfactorio e insatisfactorio por lo que el ejercicio profesional docente es bueno en la entidad educativa.

## **5.2. Rrecomendaciones**

**Primera:** El director debe promover el trabajo colegiado entre los docentes , los CIAD, y trabajo en equipo, para mejorar la dificultad en el manejo de evaluacion por competencias.

**Segunda:** La gestion directivo debe de realizar alianzas estrategicas con la UGEL-chincheros y Universidades para realizar acualizaciones docentes en formacion continua para superar las dificultades en temas de evaluacion por competencia.

**Tercera:** Las gestion directivo debe de realizar convenios con aliados estrategicas para promover estdios de pos grado para aquellos docentes quequieren seguir creciendo profesionalmente y actualizarse para brindar mejor servicio educativo.

**Cuarto:** se debe de promover desde la direccion la pertinente convivencia institucional entre los docentes y fortalecer el desempeño profesional profesores que laboran en la entidad educativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, F. y. (2009). Es así que se enmarca el modelo por competencias que diseñan los perfiles profesionales. *Psicoperspectivas*, 3(1), 335.  
Recuperado el 17 de agosto de 2019, de  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242014000100004](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242014000100004)
- Añorga. (2009). *Glosario de Términos de Educación Avanzada*. Habana ,Cuba: Centro Nacional de Estudios de Educación Avanzada.
- Arbesú, M. L. (2008). *estilos de enseñanza y aprendizaje*. España: Revista de la Educación Superior, 31, 101-111.  
doi:<https://doi.org/10.15366/tp2017.30.001>
- Caballero, R. (1992). Paradigmas de la evaluación docente. La evaluación docente. . *Problemas y perspectivas. Paedagogium*, 29.
- Campos. (2010). El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 12(3), 1-25. Recuperado el 16 de agosto de 2019, de  
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56712875007.pdf>
- Cano. (2007). La evaluación por competencias en la educación superior. *arevista de curriculum y formacion de profesorado*(16), 76. Recuperado el 15 de Setiembre de 2020, de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL1.pdf>
- Chunga, S. (23 de Abril de 2006). *Evaluación de Desempeño Docente*.  
*Recuperado de*. Obtenido de Evaluación de Desempeño Docente.  
Recuperado de:

<http://dide.minedu.gob.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/173/077.%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1os%20docentes.pdf?sequence=1>.

Curriculo Nacional. (2016). *Dimensiones de evaluacion por competencias*. Perú.

Recuperado el 10 de setiembre de 2019, de

<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>

Darling- Hammond, I. (2000). *Teacher Quality and Student Achievement*.

Recuperado el 22 de abril de 2014, de

<http://epaa.asu.edu/ojs/article/view/392>

Diaz, A. (2014). *“incidencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de*

*los docentes de la escuela profesional de la salud de la Universidad*

*Nacional del Callao – 2013*. Tesis, UNMSM, IIMA, Callao. Recuperado

el 17 de agosto de 2019, de

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3763/D%20adaz\\_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3763/D%20adaz_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Flores, F. (2008). *"Las competencias que los profesores de educacion basica*

*movilizan en su desempeño profesional docente" tesis doctoral*. Madrid,

España.

Garcia. (2010). *“diseñar y validar un modelo de evaluación por competencias en*

*la universidad Autónoma de Barcelona*. Tesis, Universitat Autònoma de

Barcelona. Departament de Pedagogia Aplicada, arcelona. Recuperado el

16 de setiembre de 2019, de

<https://www.tdx.cat/handle/10803/5065#page=1>

- Gonzales, M. (2007). *Las Tics como factor de innovación y mejora de la calidad de la enseñanza. Madrid*.: Madrid, España: McGraw Hill. Recuperado el 21 de julio de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2276165>
- Hernández, R. F. (2003). *Metodología de investigación*. Mexico: The McGraw-Hill. Recuperado el 21 de julio de 2019, de file:///C:/Users/PC-01/Documents/libros%20de%20investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Jimenez, J. (23 de 04 de 2008). *www.psicopediahoy.com/evaluacion-docente-cuatro-modelos*. Obtenido de [www.psicopediahoy.com/evaluacion-docente-cuatro-modelos](http://www.psicopediahoy.com/evaluacion-docente-cuatro-modelos).: . <http://psicopediahoy.com/evaluacion-docente-cuatro-modelos>.
- Juarez, A. (2012). *desempeño docente en una institución educativa policial, tesis para optar grado academico de maestro*. Callao, Lima, Peru.
- Ledo. (2007). *Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el metodólogo general integral de Secundaria Básica. Tesis de doctor publicada, UO, Santiago de Cuba, Cuba*. Universidad Antonio Ruiz de Montoya. Santiago de Cuba: UO, Santiago de Cuba. Recuperado el 21 de julio de 2019, de [http://repositorio.uarm.edu.pe/bitstream/UNIARM/1924/1/Camarena%20V%C3%A1squez%20Caroll%20Cynthia\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2017.pdf](http://repositorio.uarm.edu.pe/bitstream/UNIARM/1924/1/Camarena%20V%C3%A1squez%20Caroll%20Cynthia_Tesis_Licenciatura_2017.pdf)
- Lorenzana, R. (2012). *“La evaluación de los aprendizajes basada en competencias en la enseñanza universitaria”*. Tesis, Universidad

- Flensburg, Honduras. Recuperado el 21 de agosto de 2019, de <https://dnb.info/1029421889/34>
- Maldonado, R. (2012). *percepcin del desempeño docente en relacion con el aprendizaje de los estudiantes*. Lima ,Perú.
- Marchesi, U. A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza. Madrid, España: Alianza.
- Recuperado el 21 de julio de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=293423>
- Monjas, M., & Gonzáles, B. (1998). *Las habilidades sociales en el currículo*. Centro de Investigación Documental. Madrid: CIDE.
- Montenegro. (2003). *Evaluación del desempeño docente fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Magisterio.
- Moreno. (2013). evaluacion de competencias. *ResearchGates*, 1. Recuperado el 15 de setiembre de 2019, de [https://www.researchgate.net/figure/Figura-5-Evaluacion-de-competencias-Pimienta-Moreno-2013\\_fig1\\_325551489](https://www.researchgate.net/figure/Figura-5-Evaluacion-de-competencias-Pimienta-Moreno-2013_fig1_325551489)
- Nieto, J. (2001). *La Auto-evaluación del Profesor - Cómo Evaluar su Práctica Docente*. Barcelona España: Grafiques.
- Paula, I. (2000). *Habilidades sociales: Educar hacia la autorregulación*. Barcelona: Ice-Horsori.
- Peña, A. (23 de abril de 2014). [www.educaciondominicana.info/2012/02/analisis-del-instrumento-de-evaluacion.htm](http://www.educaciondominicana.info/2012/02/analisis-del-instrumento-de-evaluacion.htm). Recuperado el 23 de abril de 2014, de [www.educaciondominicana.info/2012/02/analisis-del-instrumento-de-evaluacion.htm](http://www.educaciondominicana.info/2012/02/analisis-del-instrumento-de-evaluacion.htm): <http://www.educaciondominicana.info/2012/02/analisis-del-instrumento-de-evaluacion.html>.

- Peña, A. M. (2002). *El desempeño docente y la calidad educativa* (Vol. 12). Mexico. Recuperado el 12 de agosto de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Pereda, S. B. (2003). Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos. . *Psicología desde el caribe*(16), 12-38. Recuperado el 15 de agosto de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301603.pdf>
- Remedios, J. (2005). *Desempeño, creatividad, y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana. Curso Pre Evento. Pedagogía 2005*. Habana , Cuba. Recuperado el 21 de julio de 2019, de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8004/tjipm.pdf>
- Revilla. (2016). “*gestión directiva y gestión académica en el I.E.S.T.P. JCM-Moquegua – 2015*. Tesis, Universidad Privada de Tacna, Tacna. Recuperado el 16 de agosto de 2019, de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPTI\\_b13e04dabef5387e3497930746311eeb](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPTI_b13e04dabef5387e3497930746311eeb)
- Reyes, T. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario en una institución de Ventanilla. tesis realizada por San Lorenzo de Loyola*. Callao,Lima , Perú.
- Ruiz Iglesias, Magalys. (24 de junio de 2008). Competencias profesionales. pág. 2.
- Sánchez. (2016). tesis denominada “Modelo de pronóstico del rendimiento académico de los educandos del ciclo básico de la carrera de medicina a partir de la evaluación del desempeño docente”. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21(70), 975-991. Recuperado el 16 de setiembre

de 2019, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v21n70/1405-6666-rmie-21-70-00975.pdf>

Sevillano. (2003). *Estrategias innovadoras para una enseñanza de calidad.* .

Madrid, España:: Pearson Educación.

Tobón y Mucharraz. (2010). *Evaluación de competencias en la educación básica.*

México: Santillana, S. A. de C. V.

Tobón, R. C. (2006). De la evaluación tradicional a una nueva evaluación basada en competencias. *Revista Electrónica Educare*, 16(1), 27-46. Recuperado el 16 de setiembre de 2019, de

<https://www.redalyc.org/pdf/1941/194124281004.pdf>

Tobon, S. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias* (2da ed.). Bogotá. Recuperado el 15 de setiembre de 2019, de

[http://200.7.170.212/portal/images/documentos/formacion\\_basada\\_competencias.pdf](http://200.7.170.212/portal/images/documentos/formacion_basada_competencias.pdf)

Tobón, S. (2010b). *Metodología para el desarrollo de la evaluación de las competencias.* México. Recuperado el 14 de setiembre de 2019, de

[https://www.researchgate.net/profile/Sergio\\_Tobon4/publication/289121915\\_Proyectos\\_formativos\\_Metodologia\\_para\\_el\\_desarrollo\\_y\\_evaluacion\\_de\\_las\\_competencias/links/5689265d08ae1e63f1f8c527/Proyectos-formativos-Metodologia-para-el-desarrollo-y-evaluacion-d](https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Tobon4/publication/289121915_Proyectos_formativos_Metodologia_para_el_desarrollo_y_evaluacion_de_las_competencias/links/5689265d08ae1e63f1f8c527/Proyectos-formativos-Metodologia-para-el-desarrollo-y-evaluacion-d)

Torres. (2016). *el acompañamiento de soporte pedagógico intercultural y su influencia en el desempeño docente en las I.E de la red educativa rural Apu Achanchi de la UGEL Andahuaylas – región Apurímac 2016*”. tesis, Apurímac. Recuperado el 17 de setiembre de 2019, de

[http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/456/Alejandro\\_Tesis\\_titulo\\_maestria\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/456/Alejandro_Tesis_titulo_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.

Vilca, T. (2015). "*liderazgo y desempeño académico de los docentes de la red educativa sin fronteras de la provincia de Chincheros, región Apurímac*". Tesis, UNE, Apurímac, Apurímac Perú. Recuperado el 17 de setiembre de 2019, de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI\\_d908449f47c688404a67c900f8355259/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_d908449f47c688404a67c900f8355259/Details)

Wong, E. (2014). "*Sistema de evaluación y el desarrollo de competencias genéricas en estudiantes universitarios*" sustentada en la Universidad San Martín de Porres. Tesis, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú. Recuperado el 16 de setiembre de 2019, de <https://docplayer.es/154610278-Escuela-universitaria-de-posgrado-competencias-blandas-en-la-empleabilidad-de-la-universidad-privada-del-norte-sede-los-olivos-ano-2018.html>

Zarate, D. (2011). "*liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E.P de Independencia*" UNMSM. UNMSM. Lima, Peru: san marcos. Recuperado el 15 de setiembre de 2019, de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3176>