



# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LAS I.E.  
JEC – BAÑOS DEL INCA, EN EL AÑO 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración.

Autores:

Br. Quezada Chuquiruna, Claudia Fiorella  
Br. Tejada Mendoza, Yaraceli

Asesor:

Mg. Lic. Cs. Carrillo Carranza, Liliana Beatriz

Cajamarca - Perú

2019

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.15	NÚMERO VERSIÓN	02	PÁGINA	Página 1 de 193
FECHA DE VIGENCIA	11/04/2019				

## **DEDICATORIA**

Esta tesis la dedicamos a nuestros padres, quienes nos apoyaron de manera incondicional en todo momento, a nuestros docentes que estuvieron pendientes de nuestros avances y si teníamos dudas siempre nos apoyaron.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a nuestros padres por todo el apoyo brindado durante todo este tiempo y a cada uno de los profesores por su valiosa tutoría en todo el proceso de realización de esta tesis.

## Tabla de contenidos

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>51</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>64</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>71</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>73</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	31
Tabla 2:	32
Tabla 3:	42
Tabla 4:	44
Tabla 5:	46
Tabla 6:	52
Tabla 7:	54
Tabla 8:	55
Tabla 9:	56
Tabla 10:	56
Tabla 11:	58
Tabla 12:	60
Tabla 13:	61
Tabla 14:	62
Tabla 15:	63
Tabla 16:	83
Tabla 17:	83
Tabla 18:	87
Tabla 19:	88
Tabla 20:	89
Tabla 21:	90
Tabla 22:	91
Tabla 23:	92
Tabla 24:	93
Tabla 25:	94
Tabla 26:	95
Tabla 27:	96
Tabla 28:	97
Tabla 29:	98
Tabla 30:	99
Tabla 31:	100
Tabla 32:	101
Tabla 33:	102
Tabla 34:	103
Tabla 35:	104
Tabla 36:	105
Tabla 37:	106
Tabla 38:	107
Tabla 39:	108
Tabla 40:	109
Tabla 41:	110
Tabla 42:	111
Tabla 43:	112
Tabla 44:	113
Tabla 45:	114
Tabla 46:	115
Tabla 47:	116
Tabla 48:	117
Tabla 49:	118
Tabla 50:	119
Tabla 51:	120
Tabla 52:	121
Tabla 53:	122
Tabla 54:	123
Tabla 55:	124
Tabla 56:	125
Tabla 57:	126

Tabla 58:	127
Tabla 59:	128
Tabla 60:	129
Tabla 61:	130
Tabla 62:	131
Tabla 63:	132
Tabla 64:	133
Tabla 65:	134
Tabla 66:	135
Tabla 67:	136
Tabla 68:	137
Tabla 69:	138
Tabla 70:	139
Tabla 71:	140
Tabla 72:	141
Tabla 73:	142
Tabla 74:	143
Tabla 75:	144
Tabla 76:	145
Tabla 77:	146
Tabla 78:	147
Tabla 79:	148
Tabla 80:	149
Tabla 81:	150
Tabla 82:	151
Tabla 83:	152
Tabla 84:	153
Tabla 85:	154
Tabla 86:	155
Tabla 87:	156
Tabla 88:	157
Tabla 89:	158
Tabla 90:	159
Tabla 91:	160
Tabla 92:	161
Tabla 93:	162
Tabla 94:	163
Tabla 95:	164
Tabla 96:	165
Tabla 97:	166
Tabla 98:	167
Tabla 99:	168
Tabla 100:	169
Tabla 101:	170
Tabla 102:	171
Tabla 103:	172
Tabla 104:	173
Tabla 105:	174
Tabla 106:	175
Tabla 107:	176
Tabla 108:	177
Tabla 109:	178
Tabla 110:	179
Tabla 111:	180
Tabla 112:	181
Tabla 113:	182
Tabla 114:	183
Tabla 115:	184
Tabla 116:	185
Tabla 117:	186

<b>Tabla 118:</b> .....	187
<b>Tabla 119:</b> .....	188
<b>Tabla 120:</b> .....	189
<b>Tabla 121:</b> .....	190
<b>Tabla 122:</b> .....	191
<b>Tabla 123:</b> .....	192
<b>Tabla 124:</b> .....	193

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	34
Figura 2:	36
Figura 3:	38
Figura 4:	51
Figura 5:	52
Figura 6:	57
Figura 7:	58
Figura 8:	60
Figura 9:	61
Figura 10:	62
Figura 11:	87
Figura 12:	88
Figura 13:	89
Figura 14:	90
Figura 15:	91
Figura 16:	92
Figura 17:	93
Figura 18:	94
Figura 19:	95
Figura 20:	96
Figura 21:	97
Figura 22:	98
Figura 23:	99
Figura 24:	100
Figura 25:	101
Figura 26:	102
Figura 27:	103
Figura 28:	104
Figura 29:	105
Figura 30:	106
Figura 31:	107
Figura 32:	108
Figura 33:	109
Figura 34:	110
Figura 35:	111
Figura 36:	112
Figura 37:	113
Figura 38:	114
Figura 39:	115
Figura 40:	116
Figura 41:	117
Figura 42:	118
Figura 43:	119
Figura 44:	120
Figura 45:	121
Figura 46:	122
Figura 47:	123
Figura 48:	124
Figura 49:	125
Figura 50:	126
Figura 51:	127
Figura 52:	128
Figura 53:	129
Figura 54:	130
Figura 55:	131
Figura 56:	132
Figura 57:	133

Figura 58:	134
Figura 59:	135
Figura 60:	136
Figura 61:	137
Figura 62:	138
Figura 63:	139
Figura 64:	140
Figura 65:	141
Figura 66:	142
Figura 67:	143
Figura 68:	144
Figura 69:	145
Figura 70:	146
Figura 71:	147
Figura 72:	148
Figura 73:	149
Figura 74:	150
Figura 75:	151
Figura 76:	152
Figura 77:	153
Figura 78:	154
Figura 79:	155
Figura 80:	156
Figura 81:	157
Figura 82:	158
Figura 83:	159
Figura 84:	160
Figura 85:	161
Figura 86:	162
Figura 87:	163
Figura 88:	164
Figura 89:	165
Figura 90:	166
Figura 91:	167
Figura 92:	168
Figura 93:	169
Figura 94:	170
Figura 95:	171
Figura 96:	172
Figura 97:	173
Figura 98:	174
Figura 99:	175
Figura 100:	176
Figura 101:	177
Figura 102:	178
Figura 103:	179
Figura 104:	180
Figura 105:	181
Figura 106:	182
Figura 107:	183
Figura 108:	184
Figura 109:	185
Figura 110:	186
Figura 111:	187
Figura 112:	188
Figura 113:	189
Figura 114:	190
Figura 115:	191
Figura 116:	192
Figura 117:	193

## RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito principal determinar el Nivel de Desempeño de los docentes de las I.E. JEC del distrito de Baños del Inca, Cajamarca, el estudio tiene como sustento teórico a Chiavenato (2011) y Maslow (1954). El tipo de Investigación fue descriptiva, con diseño no experimental, transversal. La población estuvo compuesta por 27 docentes, por lo que es considerada finita, y no fue necesario seleccionar una muestra, por lo que se aplicó un censo poblacional. Se diseñó un instrumento, tipo escala Likert el cual fue sometido a validación por expertos; este instrumento nos permitió conocer el nivel de desempeño de los trabajadores en base a tres dimensiones Desempeño de la Función, Características Individuales, Evaluación Complementaria. Para la obtención de información se aplicó el censo a todos los docentes (27) de la Institución Educativa. Las conclusiones a las que se llegó mediante este estudio muestran que los trabajadores de las I.E JEC- Baños del Inca, Cajamarca, se encuentran en un nivel más que satisfactorio con respecto a su desempeño.

**Palabras clave:** Desempeño, Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa (JEC), Docentes.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research is the Performance Level of teachers Educational Institution JEC in the district of Baños del Inca, Cajamarca, the study has as its theoretical support Chiavenato (2011) and Maslow (1954). The type of research was descriptive, with a non-experimental, transversal design. The population is composed of 27 teachers, so it is considered finite, and it was not necessary to select a sample, so a population census was applied. An instrument was designed, Likert scale type which was submitted to validation by experts; This instrument allowed us to know the level of performance of workers based on three dimensions Performance of the Function, Individual Characteristics, Complementary Evaluation To obtain information, the census was applied to all teachers (27) of the Educational Institution The conclusions reached through this study show that the workers of I.E JEC - Baños del Inca, Cajamarca, are at a more than satisfactory level with respect to their performance.

### **Key words:**

Performance, Educational Institution of the Full School Day (FSD), Teachers.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Chiavenato (2007) define que “el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos”. Tejedor y García V. (2010) señalan que “el desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores”. En la actualidad, las organizaciones enfrentan permanentemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral, para fortalecer la competitividad y sostenerse de manera óptima en el mercado. El desarrollo acelerado de la tecnología hace que las empresas y sus individuos se vean estimulados a desarrollar procesos gerenciales que forjen mecanismos de adaptación o innovación tecnológica para propiciar un mejoramiento continuo de la calidad y desempeño de sus colaboradores. El papel de las personas en la organización empresarial ha evolucionado mucho, pues ya no son considerados únicamente como mano de obra, sino que son el recurso más importante el cual se debe motivar y ayudar a potenciar su talento porque de ellos depende su crecimiento, fortalecimiento y el buen impacto en el logro de sus objetivos. Por ello, las empresas deben disponer de sistemas efectivos de evaluación del desempeño para poder estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en sus puestos de trabajo. Esta es una buena estrategia para detectar a tiempo ineficiencias, identificar debilidades y reforzar las técnicas de trabajo; pero también para descubrir la existencia

de colaboradores destacados por su eficiencia y otras competencias que refuercen a la empresa. Por lo tanto, podemos decir que esta evaluación no solo servirá para averiguar debilidades y convertirlas en oportunidades de mejoras; sino también para conocer fortalezas y aprovecharlas. Según, Bárcenas (2017) afirma que en las últimas tres décadas casi todas las empresas de cierto tamaño han introducido en sus organizaciones modelos de gestión por competencias y/o valores que han permitido introducir un nuevo lenguaje, el del desempeño humano. Y tras estos sistemas se han introducido modelos que propenden por el desarrollo personal y por fomentar nuevos comportamientos que las mismas organizaciones consideran como necesarios. Este tipo de evaluaciones son necesarias, dado que, permite tener un espacio, en el cual todos los colaboradores de la empresa sepan cómo es percibido el trabajo que realizan. Además, existen varias ventajas de aplicar una evaluación de desempeño: una es que sus empleados pueden aprender de los errores para seguir adelante en el plan de mejora continua; otra es que logran la satisfacción de ver crecer a la empresa mediante su involucramiento y los gerentes saben que cuentan con un equipo de alto desempeño. La categoría de desempeño es una herramienta con la que el sistema de aseguramiento de la calidad evalúa el desempeño de los establecimientos a través de estándares de aprendizaje, indicadores de desarrollo personal y social, y características de los estudiantes; promoviendo el desarrollo integral de estos. Consideramos que esta evaluación no debe ser un indicador que a los colaboradores los impresione de una forma negativa, dado que esto sirve para generar un ambiente en el cual todos experimenten ayuda para mejorar su desempeño al realizar sus actividades dentro de la empresa. Estas evaluaciones se deben realizar frecuentemente para ver el progreso de las personas. Así como las empresas se interesan por el desempeño de sus colaboradores, los profesores evalúan el desempeño de sus alumnos; por esto no solo

debe ser importante para las empresas privadas sino también para las públicas, dado que en la actualidad el gobierno se está preocupando por brindar un mejor servicio, por ello los colaboradores están siendo evaluados como en el caso de las instituciones educativa; por lo cual, existen diversas evaluaciones de desempeño tanto para docentes como para directivos. En los últimos años el Ministerio de Educación (MINEDU) se ha enfocado en dar una mejor educación a los niños y jóvenes de todo el Perú, por lo que ha implementado la evaluación de docentes donde se busca que haya competitividad, adaptabilidad y mejora en su enseñanza para así poder transmitir a los alumnos una educación de calidad. Así es el caso de las I.E. JEC de nivel secundario que se encuentra el Distrito de Baños del Inca, Cajamarca, cuenta con 27 colaboradores entre profesores y directivos, son escuelas que están focalizadas y que se encuentra en proceso de adaptación a los reglamentos del Ministerio de Educación, pues es la única que cuenta con aulas funcionales que se adecuan a las Normas para la Implementación del Modelo de Servicio Educativo Jornada Escolar Completa para las Instituciones de Educativas Públicas de Nivel de Educación Secundaria (JEC). Sin embargo, no tienen un modelo para medir el desempeño de sus colaboradores (docentes), lo cual genera una incertidumbre ante el cumplimiento de las metas establecidas por el MINEDU; el desconocimiento de las funciones por parte de los docentes, un bajo nivel de enseñanza, falta de competitividad, no estar orientados a resultados, falta de estandarización en las sesiones de aprendizaje; pues este aún no les establece un instrumento para medir el desempeño de sus funciones dado que la única manera de ser evaluados es mediante sus estudiantes, por lo que no era objetiva. Por ello, surge la necesidad de averiguar el nivel de desempeño de cada docente en las I.E. JEC de Baños del Inca mediante un instrumento de evaluación que está ligada a la Ley del MINEDU.

## 1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes en las I.E. JEC – Baños del Inca, en el año 2019?

## 1.3. Objetivos

### 1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de desempeño de los docentes en las I.E. JEC – Baños del Inca, en el año 2019.

### 1.3.2. Objetivos específicos

- ❖ Analizar el Desempeño de las funciones de los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.
- ❖ Identificar las Características individuales de los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.
- ❖ Analizar la Evaluación Complementaria de los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.
- ❖ Comparar el nivel de desempeño entre los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.

#### 1.4. Antecedentes

Espíritu & Aguirre (2015) presenta una investigación que tiene como título: Desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. Su objetivo es determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. La investigación es tipo básica, descriptivo correlacional dado que se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables en estudio, por otro lado, el diseño fue de tipo no experimental, de corte transversal y correlacional ya que no se manipuló ni sometió a pruebas las variables de estudio. La población estuvo conformada por 90 estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014, los que fueron censados en su totalidad haciendo una muestra censal. De los resultados del nivel del rendimiento académico de los estudiantes del v ciclo en el área de comunicación, se encuentran en el nivel de proceso el 67%, mientras que el 23% de los estudiantes se ubican en logro y solo el 10% se ubican en nivel de inicio en el área de comunicación Respecto a la segunda variable podemos aseverar el nivel del rendimiento académico de los estudiantes del v ciclo en el área de comunicación se ubica en nivel de proceso con el 67%, mientras que el 23% de los estudiantes se ubican en logro y solo el 10% se ubican en nivel de inicio. Respecto a la relación entre las variables se hizo con el estadístico de coeficiente de correlación de Spearman, obteniéndose un resultado de  $Rho = 0,459$  llegándose a la conclusión que existe relación moderada significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Palomino Zamudio (2014) Esta investigación aborda el tema del desempeño del docente y la influencia que tiene en el aprendizaje de los estudiantes universitarios de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. El diseño de la investigación es descriptivo correlacional de base no experimental y de corte transversal. El presente estudio se realizó en la sede de Santa Anita, Ciudad Universitaria con una población 3,330 estudiantes de Estudios Generales; por tanto, para el estudio cuantitativo se realizó un muestreo de aleatorio simple. Para el tamaño de la muestra se usó parámetros convencionales (error=5%, confianza=95%,  $N=3330$ , heterogeneidad  $p.q=50\%$ ) y fue estimada en 345 estudiantes, con un nivel de confianza de 95%. Como resultado se encontró que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje del estudiante de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. Dentro del desempeño del docente las “Estrategias didácticas” son las que más impactan el “Aprendizaje de los estudiantes” y la correlación es positiva y moderada ( $r_s=0.507$ ;  $p=0.008$ ) lo que implica que a mayor Estrategia didáctica del docente mayor será el rendimiento académico del estudiante lo cual se verá reflejado en las notas obtenidas en sus evaluaciones teóricas y prácticas.

Orellana, M. & Bossio (2014) Desarrollaron un estudio titulado: “Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación”, de tipo correlacional con el propósito de caracterizar el clima organizacional y el desempeño docente, y determinar la existencia de relación entre estas variables, en los profesores de la facultad de Ciencias de la Comunicación. Emplearon una muestra de 18 docentes, aplicaron la Escala del Clima Organizacional de R. Likert y recogieron información de 250 alumnos que evaluaron el desempeño docente de sus profesores a

través de una asignatura a su cargo con Escala del Desempeño Docente de J. Aliaga, et al. Los resultados que se obtuvieron para el clima social ( $X=218,06$ ) y el 27 desempeño docente ( $X=143,01$ ) lo que indican que se encuentran por encima del promedio ideal, no encontraron relaciones significativas entre las variables de estudio ( $r=0,13$ ,  $p=0,60$ ).

La investigación que realizaron Araujo & Leal Guerra (2015) tuvo como propósito determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del Nivel Directivo, en las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo, el estudio se encuentra sustentado teóricamente por Goleman (1995, 1996, 2000), Chiavenato (2002), Robbins (2004) y Benavides (2002). Se realiza dentro del paradigma positivista, tipo descriptivo, cuantitativo correlacional, observacional, diseño no experimental transaccional correlacional – causal. La población es finita, se restringe a los individuos con responsabilidad gerencial y jerarquía de supervisores. Se diseñaron dos instrumentos, tipo escala Likert. Se demostró la existencia de una relación alta y positiva entre las variables estudiadas.

Calderón (2014) presentó la investigación titulada: Diseño de un Cuestionario de Evaluación de la Competencia Docente con Base en la Opinión de los Alumnos en la Universidad Autónoma de Baja California, México. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Ciencias Educativas. El tipo de investigación fue prospectivo, transversal y descriptivo y observacional, con un diseño descriptivo. El muestreo fue probabilístico estratificado, con 400 alumnos de muestra. La técnica utilizada fue la hoja censal y el instrumento un cuestionario de evaluación de la competencia docente con base en la opinión de los estudiantes. Concluye, que, aunque

el cuestionario desarrollado en este trabajo fue útil para evaluar la competencia docente, éste no reflejó las valoraciones de todos los actores. Por lo tanto, el autor recomendó que las instituciones de educación superior lleven a cabo la evaluación docente combinando varias fuentes de información, es decir, que recojan opiniones de diversos agentes. De acuerdo con Cano (2010), citado por Calderón (2014); esto constituye una 16 evaluación de 360°, la cual combina: la autoevaluación, la evaluación de pares, la evaluación de supervisores o superiores, y la evaluación de los estudiantes o usuarios del trabajo docente. Esto con la finalidad de incorporar varias visiones sobre el trabajo docente.

En el trabajo de investigación de Chura (2016) tiene como objetivo general determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo durante el año 2014, la población de estudio está constituida por directivos y docentes, de las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo, y la muestra está representada por los directivos y docentes que ha sido seleccionado de forma probabilística (40 docentes), en relación a la metodología; el tipo de investigación es descriptivo explicativo y cuantitativo, el diseño de investigación es correlacional, porque se determinó el nivel de relación entre las dos variables; clima institucional y el desempeño docente, para demostrar dicha relación se utilizó la estadística descriptiva con cuadros de distribución de frecuencia y figuras estadísticas, en la estadística inferencial con la prueba no paramétrica de la chi cuadrada calculada y crítica. Llegando a concluir que; es poco significativa la relación porque el 47,5% manifiestan que el clima institucional es regular y el desempeño docente también es regular, además que la prueba chi cuadrada calculada (20,193) demuestra que existe

asociación o dependencia, donde el clima Institucional es regular y el desempeño docente también es regular, observando también el valor de Tau-c de Kendall es 0,512, demuestra que existe moderada o mínima relación.

Quispe (2013) Tesis “El Clima organizacional y desempeño de los docente en la institución educativa 31507 Domingo Faustino Sarmiento de la provincia de Huancayo - 2011” con una población de 36 directivos y docentes, con una muestra de 36 directivos y docentes se utilizó como instrumento la hoja censal estructurada, fichas de resumen, fichas bibliográficas concluyendo esta investigación en que existe buen clima institucional, buenas actitudes del docente y un buen desempeño laboral.

En la investigación realizada por Flores (2015) fue descriptiva- correlacional de corte transversal, orientada a determinar la relación del clima institucional y la calidad del servicio educativo en estudiantes del 4° y 5° año de secundaria de la Institución Educativa Pública N° 7072 del distrito de Villa El Salvador. La población estuvo conformada por 35 docentes, 120 estudiantes del 4° y 5° año de secundaria de la Institución Educativa Pública N° 7072 del distrito de Villa El Salvador - UGEL 01. A dicha población se les aplicaron dos cuestionarios; uno de clima organizacional y calidad de servicio educativo elaborado para efectos de la investigación. El análisis estadístico de los datos obtenidos permite arribar a la siguiente conclusión: El clima institucional influye significativamente en la calidad del servicio educativo de los estudiantes de la Institución Educativa Pública N° 7072 del distrito de Villa El Salvador

Un artículo señala que; evaluar no consiste en aplicar métodos individuales para medir el desempeño, lo que importa es diseñar un proyecto educativo integral basado en competencias, siendo la evaluación el motor del aprendizaje, la garantía de seguridad del paciente y, en definitiva, un acto moral. Requiere obtener información cualitativa del desempeño, lo que implica un juicio profesional y un consenso de expertos. El desempeño se evalúa en situación real y no simulada. Los métodos se basan en la observación, la autoevaluación, la supervisión y la actividad asistencial, deben promover la evaluación formativa y ser de fácil aplicación. Describimos sus características, las ventajas, desventajas y errores de uso. No hay buenos o malos métodos, ya que cualquiera de ellos, usado con rigor, puede ser de utilidad. Lo que realmente importa es dar sentido a las acciones formativas, integrando un plan de evaluación como parte del proceso formativo Issue (2016).

Araujo (2013), tuvo como propósito determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del Nivel Directivo, en las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo, el estudio se encuentra sustentado teóricamente por Goleman (1995, 1996, 2000), Chiavenato (2002), Robbins (2004) y Benavides (2002). Se realiza dentro del paradigma positivista, tipo descriptivo, cuantitativo correlacional, observacional, diseño no experimental transeccional correlacional – causal. La población es finita, se restringe a los individuos con responsabilidad gerencial y jerarquía de supervisores. Se diseñaron dos instrumentos, tipo escala Likert. Se demostró la existencia de una relación alta y positiva entre las variables estudiadas.

La siguiente investigación aborda el tema : El desempeño docente en el rendimiento escolar significativo en los niños (as) de educación primaria, su objetivo fue

determinar el desempeño del docente, en función del rendimiento escolar significativo en los niños (as) de educación primaria, para lo cual se desarrolló un estudio de tipo descriptivo con un diseño de campo, los resultados evidenciaron que el 83% de los docentes censados manifestó que siempre logra que el niño aprenda y logre su desarrollo integral, mientras que un 17% expresó que algunas veces logra este cometido. Un docente que posee un amplio conocimiento de cómo alcanzar el proceso de desarrollo integral del niño, debe mantenerse en constante renovación para lograr amplia capacidad para promover el auto - aprendizaje en el niño, esto conlleva a concluir que el desempeño docente presente en función del rendimiento escolar significativo de los niños se centra en el rol como facilitador, mediador, interactor, consultor, gestor. En la mayoría de los docentes se logra este rol, aunque puede ser mejorado para lograr un óptimo rendimiento escolar significativo. Con respecto a la descripción de la función del docente en el proceso del rendimiento escolar significativo de los niños de educación primaria, se basan en la preparación de clases; planificación de cursos, preparación de recursos y materiales didácticos, motivación del alumnado, facilitación de la comprensión de los contenidos básicos, fomento de la participación de los estudiantes, asesoría en el uso de recursos, evaluación, realización de trabajos con los alumnos, valoración de los resultados obtenidos, formación continua, Sánchez (2013).

Otra investigación de suma relevancia es el que menciona el artículo de Pedraza (2014) donde indica que el objetivo de este es explorar el desempeño laboral y su relación con la estabilidad del personal contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. El tipo de investigación fue descriptiva, su diseño no experimental, transversal. La población objeto de estudio estuvo constituida por 50 empleados administrativos contratados. Por conformar una población finita y accesible no se consideró necesario

seleccionar una muestra, por lo que se aplicó un censo poblacional. Se evidencia una relación entre el desempeño y la estabilidad laboral de los empleados. Se concluye que se registra insatisfacción y desmotivación por parte de los empleados debido a su remuneración y su evaluación de desempeño.

Araujo (2013) realiza una investigación donde su principal propósito era determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del nivel directivo de las instituciones educativas de educación superior públicas en el estado de Trujillo, el estudio se encuentra sustentado teóricamente por Goleman (1995, 1996, 2000), Chiavenato (2002), Robbins (2004) y Benavides (2002). Se realiza dentro del paradigma positivista, tipo descriptivo, cuantitativo correlacional, observacional, diseño no experimental transeccional correlacional- causal. La población es finita, se restringe a los individuos con responsabilidad gerencial y jerarquía de supervisores. Se diseñaron dos instrumentos, tipo escala Likert. Se demostró la existencia de una relación alta y positiva entre las variables estudiadas.

La investigación de Carvajal (2014) menciona que, a partir de la experiencia con practicantes, el Centro de Desarrollo Profesional de la Universidad Icesi (CEDEP) encontró que uno de los aspectos que intervienen en el desempeño durante la primera experiencia laboral, es el estilo de liderazgo de los jefes inmediatos. Esta investigación de carácter exploratorio muestra cuáles estilos de liderazgo de los jefes (basados en las dos percepciones: del jefe y del estudiante de su jefe, recogidas a través de cuestionarios), se relacionan más con el desempeño de los practicantes. Se concluye que en la medida en que el estudiante perciba que su jefe tiene un estilo de liderazgo

múltiple (directivo, participativo, orientado a metas y considerado), su desempeño en la práctica será mejor.

Otra investigación realizada por Hernández (2015) estudió la existencia de la relación entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental Salvadoreña y la Misión Paracentral Salvadoreña, utilizó dos instrumentos, el primero formado por 24 declaraciones para medir el grado de satisfacción laboral y el segundo por 34 declaraciones para medir el nivel de desempeño, con valores de confiabilidad de .923 y .938 respectivamente. La muestra contempló a toda la población investigada, un total de 65 docentes. Para las diferentes hipótesis formuladas se utilizaron las pruebas estadísticas *r* de Pearson y análisis de varianza factorial. Como resultado se obtuvo, que el nivel de desempeño no hace diferencia significativa respecto a las variables demográficas en los docentes; no se encontró relación significativa entre el grado de satisfacción y la edad de los docentes; además que la edad no está relacionada muy significativamente con el grado de satisfacción de los docentes censados; pero se encontró relación significativa entre la autopercepción, que tienen los docentes del nivel de desempeño y la edad de los docentes.

Esta investigación pretende identificar los principales motivadores del profesor de educación superior, así como establecer relación entre la motivación y el desempeño docente. Se realizó una revisión a la bibliografía existente en el tema de motivación y desempeño, para identificar puntos en común entre las diferentes teorías y lograr así la creación de un instrumento que permitiera conocer los principales motivadores del docente de posgrado, y la elaboración de un marco teórico que sustente la

investigación. Como resultado de dicha investigación bibliográfica fue posible el diseño de un instrumento de evaluación de motivos, el cual en conjunto con un instrumento de evaluación docente hicieron posible el cumplimiento de los objetivos planteados. Los resultados señalan que si existen factores comunes de motivación en los docentes de posgrado, los cuales guardan relación con su desempeño (Treviño, 2016).

El siguiente artículo tiene como objetivo profundizar en marcos referenciales que podrían ser inspiradores para la evaluación del desempeño docente en América latina. Comenzamos por una breve conceptualización de las nociones de “desempeño docente” y de “evaluación docente” y su significado actual. Hoy hay bastante consenso en que la evaluación no es una herramienta burocrática sino un instrumento técnico para el desarrollo profesional docente en general. En un segundo momento, se presenta una perspectiva teórica y práctica del concepto de “evaluación docente” en las últimas décadas, para profundizar luego en los modelos que permiten su adecuada gestión. Se toman como referencia estudios y experiencias de Estados Unidos, Australia, Reino Unido, Chile y Colombia por considerarlas inspiradoras por su diseño y realización práctica. Desde esta perspectiva, nos parece operativo y estratégico tener en cuenta esos modelos como forma de favorecer y enriquecer futuras políticas de evaluación en diversos países. Por último, se concluye en la necesidad de continuar avanzando hacia políticas que mejor se adapten a cada contexto. Se hace necesario re-pensar los sistemas de evaluación de docentes partiendo desde la premisa de que todos los actores involucrados deben estar presentes en el debate (Vaillant D. , 2016).

La investigación tuvo como objetivo determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim, Lima, 2011. Fue de tipo descriptivo correlacional y se enmarca en el diseño no experimental – transeccional, por que asume que la variable independiente “percepción del desempeño docente” ya existe y actúa en el contexto de la investigación. Nuestra población de estudio fue de 335, integrantes de la Comunidad Educativa, de lo cual se tomaron una muestra representativa de 144 alumnos del nivel secundario de 1° a 5° año. Se concluyó, según opinión de los estudiantes que existe una correlación estadísticamente significativa de ,857 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje, se determinó que existe una correlación estadísticamente significativa de ,763 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo, existe una correlación estadísticamente significativa de ,780 “correlación positiva considerable”, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje procedimental. Asimismo, existe una correlación estadísticamente significativa de ,756 “correlación positiva considerable”, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje actitudinal (Yaranga, 2014).

Prieto, J. y Vargas, L. (2010) en su trabajo "El liderazgo democrático para mejorar el desempeño docente en Jos profesores de ciencias exactas del Colegio Nacional Santo Domingo de la Ciudad de Santo Domingo de los Colorados período 2006 - 2010", la cual tuvo como objetivo proponer el perfil de un Líder Democrático para mejorar el desempeño docente en los profesores de Ciencias Exactas del Colegio Nacional Santo Domingo de la ciudad de Santo Domingo de los Colorados período 2006- 2010. Tuvo como conclusión que un considerable número de educadores en su desempeño en el

aula practican un estilo de liderar dando órdenes a sus estudiantes y exigiendo una obediencia inmediata exacta y sin cuestionamientos a su autoridad, creando de esta manera una barrera que rompe el diálogo y genera desconfianza situación que se agrava por una escasa motivación y orientación en el desarrollo de actividades propias de su materia. En este sentido es necesario forjar un perfil de líder democrático-basada en la propuesta de los investigadores. Asimismo, los estudiantes por su parte argumentan que la mayoría de los docentes en cuestión de trabajos, resolución de problemas y ejercicios son muy exigentes y estrictos, pero sobre todo no brindan mucha apertura al diálogo cuando en una clase lo que reciben son órdenes y no sugerencias, de allí nace el distanciamiento que provoca una falta de entusiasmo en el estudio de estas asignaturas. Finalmente se pudo deducir que la ausencia de liderazgo democrático no permite mejorar el desempeño de los docentes.

## 1.5. Bases teóricas

### 1.5.1. Teoría de la Motivación:

WorkMeter (2012) señaló que para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores se los deben motivar constantemente, para esto podemos utilizar diferentes técnicas como dar recompensas por logros obtenidos, mostrar confianza en ellos delegándoles mayores responsabilidades, etc.

Existen diversos métodos que permiten motivar a los empleados y así poder mejorar su desempeño laboral. Para saber cuál aplicar, la empresa debe conocer las necesidades del trabajador y actuar en consecuencia. Algunos de estos métodos son según:

#### 1.5.1.1. Maslow (2014): las necesidades básicas se ordenarían según jerarquía.

De tal manera que unas serían más prioritarias que otras, y sólo cuando

estuvieran cubiertas las interiores se podría ir ascendiendo. Destacan las siguientes:

- a) **Necesidades fisiológicas:** Están en la base de la pirámide y son las que tienen más fuerza. Los seres humanos necesitan satisfacer unos mínimos vitales para poder funcionar. Una persona que careciera de alimento, seguridad, amor y estima, probablemente, sentiría con más fuerza el hambre física antes que cualquier otra necesidad.
- b) **Necesidades de seguridad:** En general, todos tenemos tendencia a la estabilidad, a organizar y estructurar nuestro entorno. No es fácil vivir permanentemente a “la intemperie” y de ahí que busquemos mínimos que nos den seguridad.
- c) **Necesidades de amor, sociales:** Una vez cubiertas las necesidades anteriores, surgirán las de afecto, sentido de pertenencia, etc. Somos “animales sociales” y necesitamos relacionarnos con los demás para poder desarrollarnos como personas. Por ejemplo, cualquiera que participa en una organización, junto al cumplimiento de una serie de objetivos, también pretenderá relacionarse con otros que comparten esos mismos ideales. El formar parte de una determinada organización sirve como elemento de referencia y comparación social.
- d) **Necesidades de estima:** Todas las personas tienen necesidad de una buena valoración de sí mismos, de respeto o de autoestima, que implica también la estima de otros. Sólo se activará esta

necesidad si lo más básico está relativamente cubierto. Por ejemplo, ¿por qué existe en el Primer Mundo una preocupación, a veces distorsionada, sobre la autoestima? Si millones de personas tienen como único objetivo conseguir algún alimento, ¿se plantearán problemas de autoimagen o realización personal?

**e) Necesidades de autorrealización:** El proceso de maduración humana se enriquece durante toda la vida. Siempre podemos desarrollar nuevas posibilidades. Esta necesidad se caracterizaría por mantener viva la tendencia para hacer realidad ese deseo de llegar a ser cada vez más persona. La forma específica que tomarán estas necesidades diferirá de un sujeto a otro. Unos pueden realizarse plenamente siendo un buen padre o madre, otros colaborando en proyectos solidarios o en su faceta profesional.

Consideramos esta teoría porque la autorrealización es un impulso para convertirse en lo que uno es capaz de ser, además del crecimiento y desarrollo potencial propio, lo que conlleva a un buen desempeño de sus funciones.

**1.5.1.2. Herzberg (1966):** a partir de una muestra de 1685 trabajadores de diversas disciplinas y niveles directivos, llegó a la conclusión de que los factores que contribuyen a la satisfacción son distintos e independientes de las variables que tienden a provocar insatisfacción. De ahí que describiese dos tipos de factores relacionados con la motivación:

- a) **Factores higiénicos o ergonómicos**, que son aquellos que evitan el descontento. Es decir, si no están presentes provocan insatisfacción, pero no son por sí motivadores. Están relacionados con el entorno del puesto de trabajo: el salario, el estatus, la seguridad, las condiciones laborales, el control, etc.
- b) **Factores de crecimiento o motivadores**, que son los que auténticamente motivan. Se refieren al contenido del puesto de trabajo: el reconocimiento de la tarea, su realización, la responsabilidad, la promoción, etc.

La aportación de Herzberg es de gran utilidad en las organizaciones (lucrativas o no), ya que incide sobre aquellas variables que están relacionadas con “los intangibles” que muchas veces se dan por supuestas y que es muy necesario tener en cuenta. Por ejemplo, la experiencia demuestra que a veces se puede trabajar con más ilusión con menos factores higiénicos – medios físicos, instalaciones pobres, bajos sueldos, etc.- si están presentes los factores motivadores. De ahí que sea fundamental activar componentes como el reconocimiento, la participación, la comunicación, la responsabilidad, etc.

**Tabla 1:**

*Estrategias para el enriquecimiento del trabajo de elementos*

ESTRATEGIAS	MOTIVADORES IMPLICADOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Eliminar controles innecesarios</li> <li>❖ Aumentar la responsabilidad de los empleados en su trabajo.</li> <li>❖ Asignar los empleados a unidades naturales y completas de trabajo (módulo, división, sección, etc.)</li> <li>❖ Conceder más autoridad y autonomía a los empleados en sus actividades.</li> <li>❖ Elaborar informes periódicos sobre la calidad del desempeño y ponerlos directamente a disposición de los empleados, más que del supervisor.</li> <li>❖ Introducir nuevas y más interesantes tareas y formas de hacer el trabajo.</li> <li>❖ Asignar a los individuos tareas específicas o especializadas que les permitan convertirse en expertos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Responsabilidad y éxito personal.</li> <li>❖ Responsabilidad y reconocimiento</li> <li>❖ Responsabilidad, éxito y reconocimiento.</li> <li>❖ Responsabilidad, logro y reconocimiento.</li> <li>❖ Reconocimiento interno.</li> <li>❖ Capacitación y aprendizaje</li> <li>❖ Responsabilidad, capacitación y avance laboral.</li> </ul>

Fuente: Herzberg (1966)

**1.5.1.3. Douglas McGregor:** observo que el comportamiento del líder frente a sus subordinados depende de lo que el líder piense de ellos. Según esto se utilizará un estilo u otro de liderazgo.

Identifico dos posiciones extremas que denominó Teoría “X” y Teoría “Y”.

**Tabla 2:**

*Teorías de Douglas McGregor*

TEORIA “X”	TEORIA “Y”
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Trabajan lo menos posible.</li> <li>❖ Carecen de ambición y su única motivación es el dinero.</li> <li>❖ Busca ante todo su seguridad y evitan responsabilidades.</li> <li>❖ Prefieren que les manden.</li> <li>❖ Se resisten a los cambios.</li> <li>❖ Son crédulas y están mal informadas.</li> <li>❖ Harían muy poco por la empresa sino fuera por la dirección.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Consideran el trabajo como algo natural.</li> <li>❖ Se auto dirigen hacia la consecución de los objetivos que se les asigna.</li> <li>❖ No es necesaria la coacción o las amenazas para que los individuos se esfuercen.</li> <li>❖ Buscan responsabilidades.</li> <li>❖ Tienen imaginación y creatividad.</li> <li>❖ Sienten motivación, desean perfeccionarse.</li> <li>❖ Asumen los objetivos de la empresa si reciben compensación por lograrlos, sobre todo reconociéndoles los méritos.</li> </ul>

Fuente: Douglas McGregor (1960)

## 1.6. Definición de términos básicos

### 1.6.1. Desempeño Laboral

El desempeño es un componente vital del modelo de motivación. Específicamente, debe considerarse el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, y entre éste y los premios. Los empleados tienen que saber qué se espera de ellos, y necesitan conocer cómo se evaluará su trabajo. Además, deben sentir confianza en el hecho de que, si están realizando un esfuerzo dentro de sus capacidades, obtendrán como resultado un mejor desempeño tal y como se define en los criterios por medio de los cuales los están evaluando.

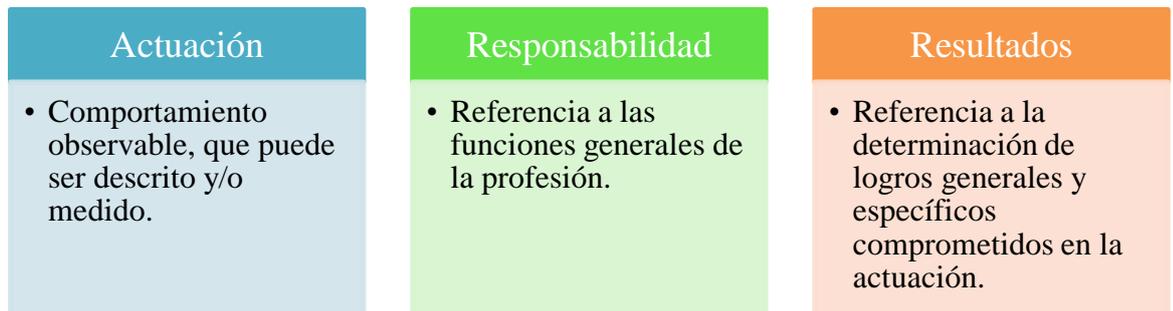
Finalmente, deben tener confianza en que si se desempeñan de la manera en que se les pide que lo hagan, obtendrán las recompensas que ellos valoran. ¿Está para las personas que el esfuerzo conduce al desempeño, y que éste permite obtener las recompensas que se valoran? En caso de que no, los aspectos motivacionales de la evaluación del desempeño se deterioran.

En resumen, la evaluación del desempeño y sus resultados juegan un papel fundamental en el modelo de motivación. Si los objetivos que persiguen los empleados no están claros, si los criterios para medir los logros son vagos, si los empleados no confían en que su esfuerzo tendrá como resultado una evaluación satisfactoria de su desempeño, o si sienten que no les pagarán bien cuando logren sus objetivos, seguramente los empleados trabajarán considerablemente por debajo de su potencial. Si el área de ARH realiza su trabajo para adquirir personas capaces y para desarrollar sus habilidades básicas para trabajar, igualmente debe asegurarse de que ellas sepan cuáles son las conductas que se espera que presenten; que comprendan cómo las van a evaluar, y que crean que la evaluación se realizará de una manera justa y equitativa. Por último, los empleados deben saber por anticipado que su desempeño se reconocerá por medio de las recompensas adecuadas. (Sons & Brisbane, 2005)

En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados (Ver figura 1).

**Figura 1:**

*Elementos del Desempeño*



Fuente: Ministerio de Educación 2017

### 1.6.2. Desempeño Docente

El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, de los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

#### 1.6.2.1. Propósitos Específicos

- Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.

- Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

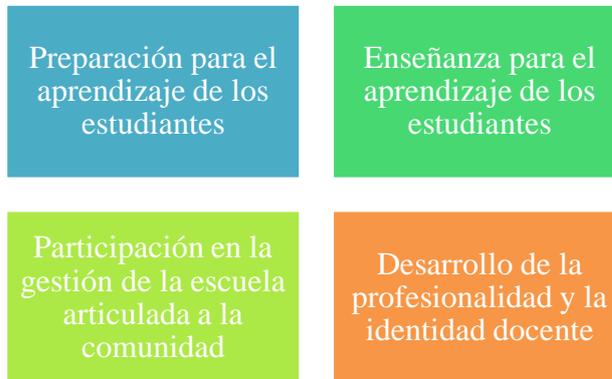
#### **1.6.2.2. Dominios**

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (Ver figura 2).

**Figura 2:**

*Dominios del Marco de Buen Desempeño Docente*



Fuente: Ministerio de Educación 2017

**1.6.2.2.1. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

**1.6.2.2.2. Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente

en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

#### **1.6.2.2.3. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

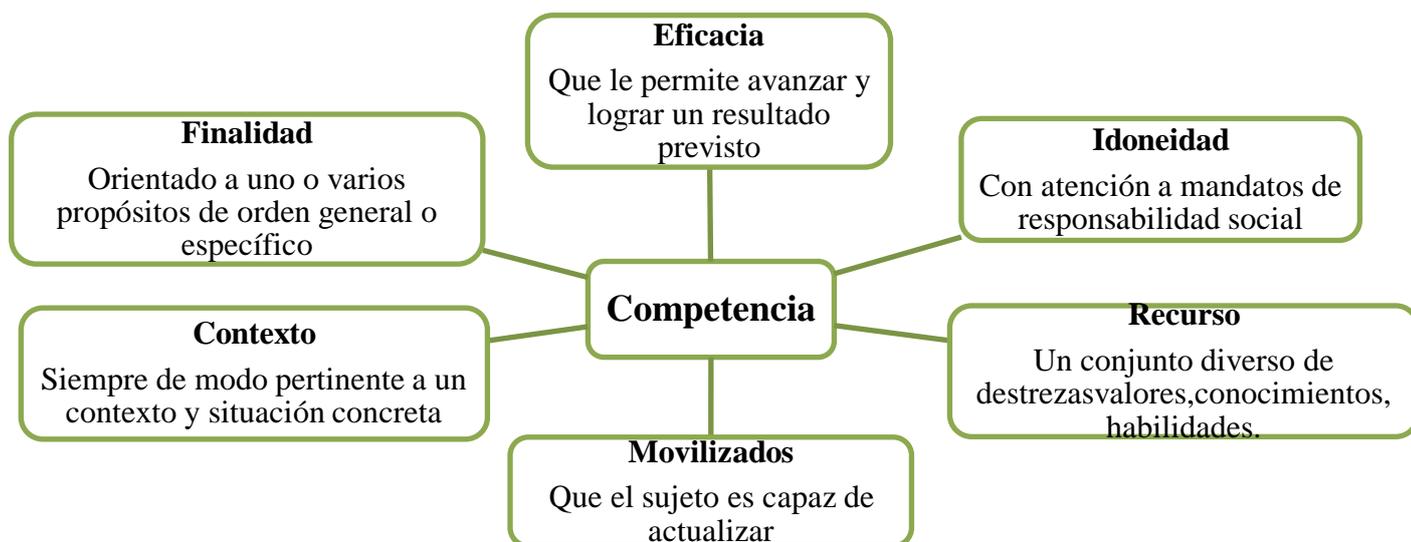
#### **1.6.2.2.4. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica

pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

**Figura 3:**

*Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente*



Fuente: Ministerio de Educación 2017

### 1.6.3. Evaluación de Desempeño

Según Chiavenato (2009) “es el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que éste cumple con los requisitos de su trabajo”.

Según Aquino, Vola, Arecco & Aquino (2015) “es el proceso de comparar el desempeño y las calificaciones del empleado en relación con los requerimientos del puesto para el que fuera contratado”.

### **1.6.3.1. Objetivos de la Evaluación del desempeño**

Según Chiavenato (2011) “la evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización. Para alcanzar ese objetivo básico (mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización), la evaluación del desempeño pretende alcanzar diversos objetivos intermedios”. Puede tener los siguientes objetivos intermedios:

- ❖ Adecuación del individuo al puesto.
- ❖ Capacitación.
- ❖ Promoción.
- ❖ Incentivo salarial por buen desempeño.
- ❖ Mejora de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.
- ❖ Autoperfeccionamiento del empleado.
- ❖ Información básica para la investigación de recursos humanos.
- ❖ Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
- ❖ Estímulo para una mayor productividad.
- ❖ Conocimiento de los indicadores de desempeño de la organización.
- ❖ Realimentación (feedback) de información al individuo evaluado.

- ❖ Otras decisiones de personal, como transferencias, contrataciones, etc.

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño se pueden presentar en tres fases:

- ❖ Permitir condiciones de medición del potencial humano para determinar su plena utilización.
- ❖ Permitir que los recursos humanos se traten como una importante ventaja competitiva de la organización, cuya productividad puede desarrollarse, obviamente, según la forma de administración.
- ❖ Ofrecer oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva a todos los miembros de la organización, sin olvidar tanto los objetivos organizacionales como los objetivos.

#### **1.6.3.2. Métodos tradicionales de la Evaluación del desempeño**

Según Chiavenato (2011) “el problema de evaluar el desempeño de grandes grupos de personas en las organizaciones generó soluciones que se transformaron en métodos de evaluación muy populares. Se trata de los llamados métodos tradicionales de evaluación del desempeño”. Estos métodos varían de una organización a otra, porque cada una tiende a construir su propio sistema para evaluar el desempeño de las personas, conforme el nivel jerárquico y las áreas de adscripción del personal. Los principales métodos de evaluación del desempeño son:

### **1.6.3.2.1. Método de escalas gráficas**

Según Chiavenato (2011) este método mide el desempeño de las personas con factores ya definidos y graduados. Así, utiliza un cuestionario de doble entrada, en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, y las columnas verticales, los grados de variación de esos factores. Éstos se seleccionan y escogen para definir las cualidades que se pretende evaluar en las personas. Cada factor se define mediante una descripción sumaria, simple y objetiva. Cuanto mejor sea esa descripción, tanto mayor será la precisión del factor. Cada uno se dimensiona de modo que retrate desde un desempeño débil o insatisfactorio hasta uno óptimo o excelente. Entre estos dos extremos hay tres opciones:

#### **1.6.3.2.1.1. Escalas gráficas continuas**

Son escalas en las cuales sólo se definen los dos puntos extremos, y la evaluación del desempeño se sitúa en un punto cualquiera de la línea que los une. Existen un límite mínimo y un límite máximo para la variación del factor evaluado. La evaluación se ubica en un punto cualquiera de ese rango de variación. (Chivenato, 2011)

#### **1.6.3.2.1.2. Escalas gráficas semicontinuas**

El tratamiento es idéntico al de las escalas continuas, pero con la diferencia de que, entre los

puntos extremos de la escala (límites mínimo y máximo), se incluyen puntos intermedios definidos para facilitar la evaluación. (Chivenato, 2011)

### 1.6.3.2.1.3. Escalas gráficas discontinuas

Son escalas en las cuales ya se estableció y describió la posición de sus marcas, y de las que el evaluador tendrá que escoger una para valorar el desempeño. (Chivenato, 2011)

Según Chiavenato (2011) este método tiene ventajas y desventajas las cuales mencionaremos a continuación:

**Tabla 3:**

*Ventajas y Desventajas del Método de Escalas Gráficas*

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Ofrece a los evaluadores un instrumento de evaluación fácil de entender y sencillo de aplicar.</li> <li>❖ Permite una visión integral y resumida de los factores de evaluación, es decir, las características del desempeño más importantes para la empresa y la situación de cada evaluado ante ellas.</li> <li>❖ Simplifica en gran medida el trabajo del evaluador, y el</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ No brinda flexibilidad al evaluador, pues se debe ajustar al instrumento en lugar de ajustarlo a las características del evaluado.</li> <li>❖ Tiende a caer en la rutina y a estandarizar los resultados de las evaluaciones.</li> <li>❖ Necesita procedimientos matemáticos y estadísticos para corregir distorsiones, así como la influencia personal de los evaluadores.</li> </ul>

registro de la evaluación no es muy complicado.	❖ Tiende a presentar resultados condescendientes o exigentes de todos sus subordinados.
---	---

Fuente: Chiavenato 2011 (pág. 208-209)

#### 1.6.3.2.2. Método de elección forzada (Forced Choice Method)

Según Chiavenato (2011) este método consiste en evaluar el desempeño personal por medio de frases alternativas que describen el tipo de desempeño individual. Cada bloque está compuesto por dos, cuatro o más frases, y el evaluador debe escoger sólo una o dos de las que explican mejor el desempeño del evaluado, por eso se llama “elección forzada”. La naturaleza de las frases es variada. Sin embargo, existen dos formas de composición:

- ✚ Los bloques están compuestos por dos frases de significado positivo y dos de significado negativo. El supervisor o el evaluador, al realizar la evaluación, escoge la frase que más se aplica y la que menos se aplica al desempeño del evaluado.
- ✚ Los bloques están formados tan sólo por cuatro frases de significado positivo. El supervisor o el evaluador, al evaluar al empleado, escoge las frases que más se aplican al desempeño del evaluado.

Las frases que componen los conjuntos o bloques se seleccionan por medio de un procedimiento estadístico que pretende comprobar si se ajustan a los criterios existentes en la

empresa y a su capacidad de discriminación con base en dos índices: el índice de aplicabilidad (la medida en que la frase se aplica al desempeño) y el índice de discriminación (la medida en que la frase identifica el desempeño) (Chiavenato, 2011)

Según Chiavenato (2011) este método tiene ventajas y desventajas las cuales mencionaremos a continuación:

**Tabla 4:**

*Ventajas y Desventajas del Método de Elección Forzada*

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Proporciona resultados confiables y exentos de influencias subjetivas y personales porque elimina el efecto de generalización (<i>halo effect</i>).</li> <li>❖ Su aplicación es simple y no exige preparación de los evaluadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Su elaboración es compleja y exige una planeación cuidadosa y tardada.</li> <li>❖ Es un método comparativo y ofrece resultados globales. Discrimina a los evaluadores tan sólo en buenos, medios y malos, sin más información.</li> <li>❖ Cuando se aplica con fines del desarrollo de los recursos humanos, carece de información sobre la capacitación que necesitan, su potencial de desarrollo, etc.</li> <li>❖ No ofrece al evaluador una noción general del resultado de la evaluación.</li> </ul>

Fuente: Chiavenato 2011 (pág.212)

**1.6.3.2.3. Método de investigación de campo**

Según Chiavenato (2011) este método se basa en entrevistas de un especialista en evaluación con el superior inmediato de los subordinados, con las cuales se evalúa el desempeño de éstos, y se registran las causas, orígenes y motivos de tal

desempeño con base en el análisis de hechos y situaciones. Es un método de evaluación más amplio que, además de un diagnóstico del desempeño del empleado, ofrece la posibilidad de planear con el superior inmediato su desarrollo en el puesto y en la organización.

El especialista en evaluación del desempeño aplica una entrevista de evaluación a cada jefe, de acuerdo con el siguiente orden:

➤ **Evaluación Inicial:** el desempeño de cada trabajador se evalúa, de entrada, con alguna de las tres opciones siguientes:

- o Desempeño más que satisfactorio (+)
- o Desempeño satisfactorio ( ■ )
- o Desempeño menos que satisfactorio (-)

➤ **Análisis Complementario:** una vez definida la evaluación inicial del desempeño, cada trabajador se evalúa a profundidad por medio de preguntas que el especialista plantea al jefe.

➤ **Planeación:** una vez analizado el desempeño, se elabora un plan de acción para el funcionamiento, el cual puede abarcar:

- o Asesoría al evaluado.
- o Readaptación del evaluado.
- o Capacitación del evaluado.
- o Despido y sustitución del evaluado.

- o Ascenso a otro puesto.
- o Retención del evaluado en el puesto actual.

➤ **Seguimiento:** (fair play) se trata de la constatación o comprobación del desempeño de cada evaluado a través del tiempo.

Según Chiavenato (2011) este método tiene ventajas y desventajas las cuales mencionaremos a continuación:

**Tabla 5:**

*Ventajas y Desventajas del Método de Investigación de Campo*

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Cuando va precedido por las dos etapas preliminares que abarcan el análisis de la estructura de puestos y el de las aptitudes y calificaciones profesionales necesarias, permite al supervisor visualizar el contenido de los puestos bajo su responsabilidad, y las habilidades, capacidades y conocimientos que exigen.</li> <li>❖ Propicia una relación provechosa con el especialista en evaluación, el cual ofrece al supervisor asesoría y capacitación de alto nivel para la evaluación de personal.</li> <li>❖ Permite una evaluación profunda, imparcial y objetiva de cada trabajador, y detecta las causas de su comportamiento y de problemas.</li> <li>❖ Permite planear medidas para vencer los obstáculos y mejorar el desempeño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Su elaboración es compleja y exige una planeación cuidadosa y tardada.</li> <li>❖ Elevado costo de operación, debido a la actuación de un especialista en evaluación.</li> <li>❖ Lentitud del proceso por la entrevista de uno en uno de los trabajadores subordinados al supervisor.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Permite ligarlo a la capacitación, al plan de vida y carrera, y a las demás áreas de cobertura del área de RH.</li> <li>❖ Acentúa la responsabilidad de línea y la función de <i>staff</i> en la evaluación del personal.</li> <li>❖ Es uno de los métodos más completos de evaluación.</li> </ul>	
---	--

Fuente: Chiavenato 2011 (pág. 214)

#### **1.6.3.2.4. Método de incidentes críticos**

Según Chiavenato (2011) este método se basa en que el comportamiento humano tiene características extremas, capaces de generar resultados positivos (éxito) o negativos (fracaso). El método no se ocupa de características situadas dentro del campo de la normalidad, sino de las que son en extremo positivas o negativas. Permite al líder observar y registrar los hechos excepcionalmente positivos y los excepcionalmente negativos del desempeño del evaluado.

#### **1.6.3.2.5. Escala de Likert**

Mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem. Esta escala se construye en función de una serie de ítems que reflejan una actitud positiva o negativa acerca de un estímulo o referente; Briones (1995)

### **Ventajas**

- Es una escala de fácil aplicación y diseño.
- Puede utilizar ítems que no tienen relación con la expresión.
- Ofrece una graduación de la opinión de las personas hoja censadas.
- Muy sencilla de contestar.

### **Desventajas**

- Existen estudios científicos que indican que existe un sesgo en la escala, ya que las respuestas positivas siempre superan a las negativas.
- También hay estudios que indican que los censados tienden a contestar “de acuerdo” ya que implica un menor esfuerzo mental a la hora de contestar la hoja censal.
- Dificultad para establecer con precisión la cantidad de respuestas positivas y negativas.

## **1.6.4. Definición de Dimensiones**

### **1.6.4.1. Evaluación del desempeño docente:**

La evaluación del desempeño — que era burocrática, rutinaria, repetitiva y limitada—, ahora es flexible, no estructurada o también semiestructurada, pero conserva una gran libertad de forma y contenido. Lo que importa es dirigir los esfuerzos de las personas hacia objetivos capaces de servir al negocio de la empresa y a los intereses individuales

de las personas, mediante la mejor forma posible para integrar los objetivos de la organización y de los individuos, sin conflictos y reforzando la posición de que la evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino un importante medio para mejorar e impulsar el comportamiento de las personas.

#### **1.6.4.2. Dimensiones:**

**1.6.4.2.1. Desempeño de la función:** hace referencia sólo al desempeño actual del trabajador en la función que está realizando.

- **Producción:** Cantidad de trabajo ejecutado normalmente.
- **Calidad:** Exactitud y orden del trabajo.
- **Conocimiento del trabajo:** Grado de conocimiento de sus tareas.
- **Cooperación:** Actitud hacia la empresa, los jefes y los colegas.

**1.6.4.2.2. Características individuales:** se considera sólo las características individuales del evaluado y su comportamiento funcional dentro y fuera de su función.

- **Comprensión:** Grado de percepción de problemas, hechos y situaciones.
- **Creatividad:** Capacidad para efectuar ideas productivas.
- **Realización:** Capacidad para efectuar ideas propias o ajenas.

**1.6.4.2.3. Evaluación complementaria:** Esta evaluación, se realiza con el fin de que los trabajadores mejoren su gestión y nos permita

obtener evidencia adicional sobre su desempeño pues permite verificar el cumplimiento de algunos criterios de evaluación, como:

- **Ajuste general a las funciones:** Adecuación y desempeño de la función.
- **Proceso funcional:** Grado de desarrollo en la función.
- **Asistencia y puntualidad:** Responsabilidad en cuanto a horarios y deberes.
- **Salud:** Estado general de salud y disposición para el trabajo.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

Según Hernández Sampieri (2014) la investigación es Aplicada porque respondemos a una pregunta y por ende resolvemos un problema.

### 2.2. Diseño de Investigación

La investigación es Descriptiva No Experimental Transversal, porque vamos a observar y describir el comportamiento de los docentes sin influir en el de ninguna manera y aplicar la hoja censal solo una vez en todo el tiempo de investigación.

#### Figura 4:

*Diseño de Investigación*



Fuente: Gómez (2017)

### 2.3. Variable de Estudio

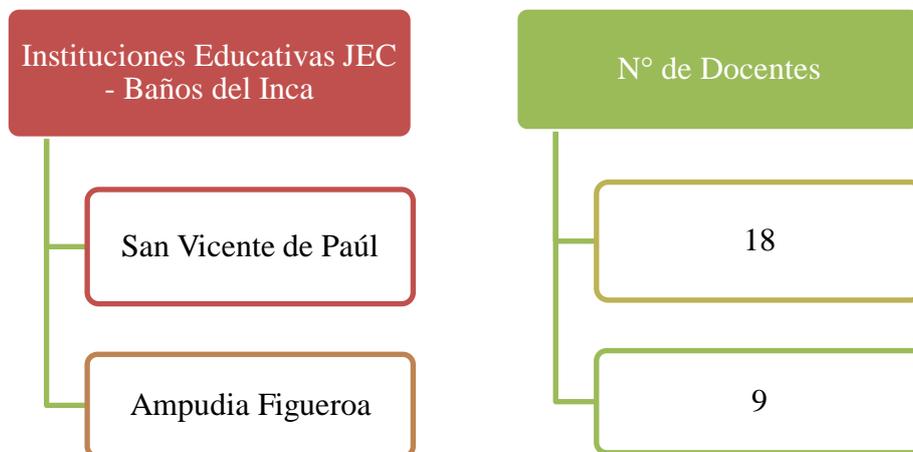
Desempeño

### 2.4. Población y muestra

La población y muestra son todos los docentes (27) de las I.E. JEC – Baños del Inca, se realizó el método no probabilístico del Censo porque la población es finita.

**Figura 5:**

*I.E JEC Baños del Inca*



Fuente: Datos recopilados de las I.E. JEC – Baños del Inca, 2019.

De los 27 docentes de las I.E. JEC – Baños del Inca, tenemos que 20 de ellos son de género femenino, y 7 son de género masculino. Además, 12 de ellos son Nombrados y el 15 Contratados.

**Tabla 6:**

*I.E JEC Baños del Inca*

Instituciones JEC		
Género	Femenino	20
	Masculino	7
Tipo de contrato	Nombrado	20
	Contratado	7

Fuente: Datos recopilados de las I.E. JEC – Baños del Inca, 2019

## 2.5. Método de la investigación

Esta investigación se utiliza método analítico y sintético porque se estudia los sucesos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual y luego de forma completa.

- Método analítico:

Hemos realizado la desmembración de la variable en dimensiones, sub-dimensiones y preguntas. Lo cual nos ha servido para observar y analizar el comportamiento de nuestra población de estudio y obtener los resultados de esta investigación.

- Método sintético:

Con este método hemos logrado sintetizar los resultados obtenidos y poder dar conclusiones y recomendaciones en esta investigación.

## 2.6. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La presente investigación tiene como técnica el censo y como instrumento la hoja censal, la cual fue validada por expertos, la cual tiene con 3 dimensiones; en la 1ra dimensión cuenta con 16 preguntas; 2da dimensión cuenta con 10 preguntas y la 3ra dimensión con 7 preguntas las que suman un total de 33 preguntas.

## 2.7. Procedimiento

El proceso para obtención de resultados fueron los siguientes:

- 1°. Aplicación de la hoja censal.
- 2°. Codificación de datos.
- 3°. Vaciado de información en la base de datos en Excel.
- 4°. Obtención de resultados mediante tablas y figuras.

**Tabla 7:**

*Escala de Likert para el desempeño*

Escala de Likert	VALOR
Nunca	1
Casi Nunca	2
A Veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Fuente: Chiavenato, I (2011)

La hoja censal estuvo respaldada por dos expertos, mediante fichas de validación que obtuvieron un promedio de fiabilidad del 83% (ver anexo 3)

Cabe resaltar que antes de la aplicación del censo se aplicó una prueba piloto a 10 docentes de la I.E La Florida para lograr la validación de nuestra hoja censal. El alfa de cronbach utilizado para esta validación brindó un coeficiente de 0.877 que indica que es una hoja censal buena y confiable para ser aplicada a la muestra (ver anexo 4)

Para una mejor interpretación del estudio y de los datos encontrados se consideró asignarle una escala, Siendo Bajo= Nunca; Bajo Medio= Casi Nunca; Medio= Algunas Veces; Medio Alto= Casi Siempre; Alto= Siempre. A continuación, se detalla el baremo utilizado.

**Variable: Desempeño**

**Baja:** El docente presenta una escala baja de esfuerzo en las actividades encomendadas.

**Baja Media:** El docente presenta una escala baja media en las actividades encomendadas.

**Media:** El docente presenta una escala media en las actividades encomendadas

**Media Alta:** El docente presenta una escala media alta en las actividades encomendadas

**Alta:** El docente presenta una escala alta media en las actividades encomendadas.

### Amplitud por Dimensiones

**Tabla 8:**

*Amplitud de Dimensión 1*

<b>D1</b>		$RA = (\text{Puntaje Máximo} - \text{Puntaje Mínimo}) / \text{N}^\circ \text{ de Niveles}$	$RA = (80-16)/3$
N° de Preguntas	16		
Puntaje Máximo	80		<b>INTERVALOS</b>
Puntaje Mínimo	16		NMS= 16 - 37 (-)
Número de Niveles	3		NS= 38 - 59 (■)
			<b>NMS= 60 - 80 (+)</b>

En la Dimensión 1 se tienen 16 preguntas, para obtener el puntaje máximo se multiplicó el número de preguntas por el puntaje máximo de la Escala que es 5 y se obtuvo un resultado de 80, asimismo se obtuvo el puntaje mínimo, pero en este caso se multiplicó el número de preguntas por el puntaje mínimo de la Escala que es 1 dando como resultado 16.

Para el Rango de Amplitud (**RA**), primero se restó el puntaje máximo y el puntaje mínimo para que a este resultado se le divida entre el Número de Niveles que es 3. Obteniendo así un Rango de Amplitud de 21, el cual nos sirve para determinar los valores en el que se encontrará cada Nivel (Nivel Más que Satisfactorio, Nivel Satisfactorio y Nivel Menos que Satisfactorio) (Ver figura 6)

**Tabla 9:**

*Amplitud de Dimensión 2*

<b>D2</b>	
N° de Preguntas	10
Puntaje Máximo	50
Puntaje Mínimo	10
Número de Niveles	3

$$RA = (\text{Puntaje Máximo} - \text{Puntaje Mínimo}) / \text{N}^\circ \text{ de Niveles}$$

<b>RA = (50-10)/3</b>	
<b>RA =</b>	13.3333333
<b>INTERVALOS</b>	
<b>NMS =</b>	10 - 23 (-)
<b>NS =</b>	24 - 37 (■)
<b>NMS =</b>	38 - 51 (+)

En la Dimensión 2 se tienen 10 preguntas, para obtener el puntaje máximo se multiplicó el número de preguntas por el puntaje máximo de la Escala que es 5 y se obtuvo un resultado de 50, asimismo se obtuvo el puntaje mínimo, pero en este caso se multiplicó el número de preguntas por el puntaje mínimo de la Escala que es 1 dando como resultado 10.

Para el Rango de Amplitud (**RA**), primero se restó el puntaje máximo y el puntaje mínimo para que a este resultado se le divida entre el Número de Niveles que es 3. Obteniendo así un Rango de Amplitud de 13.3, el cual nos sirve para determinar los valores en el que se encontrará cada Nivel (Nivel Más que Satisfactorio, Nivel Satisfactorio y Nivel Menos que Satisfactorio) (Ver figura 6).

**Tabla 10:**

*Amplitud de Dimensión 3*

<b>D3</b>	
N° de Preguntas	7
Puntaje Máximo	35
Puntaje Mínimo	7
Número de Niveles	3

$$RA = (\text{Puntaje Máximo} - \text{Puntaje Mínimo}) / \text{N}^\circ \text{ de Niveles}$$

<b>RA = (35-7)/3</b>	
<b>RA =</b>	9.333333333
<b>INTERVALOS</b>	
<b>NMS =</b>	07 - 16 (-)
<b>NS =</b>	17 - 25 (■)
<b>NMS =</b>	26 - 35 (+)

En la Dimensión 3 se tienen 7 preguntas, para obtener el puntaje máximo se multiplicó el número de preguntas por el puntaje máximo de la Escala que es 5 y se obtuvo un

resultado de 35, asimismo se obtuvo el puntaje mínimo, pero en este caso se multiplicó el número de preguntas por el puntaje mínimo de la Escala que es 1 dando como resultado 7.

Para el Rango de Amplitud (**RA**), primero se restó el puntaje máximo y el puntaje mínimo para que a este resultado se le divida entre el Número de Niveles que es 3. Obteniendo así un Rango de Amplitud de 9.3, el cual nos sirve para determinar los valores en el que se encontrará cada Nivel (Nivel Más que Satisfactorio, Nivel Satisfactorio y Nivel Menos que Satisfactorio) (Ver figura 6).

### Niveles del Desempeño

Como se mencionó anteriormente para clasificar los datos que se obtendrán después de la aplicación de la Hoja Censal, tenemos 3 Niveles de Desempeño:

**Figura 6:**

#### *Niveles de Desempeño*



#### **Nivel Menos que Satisfactorio**

El docente ha logrado Obtener un puntaje de 33 - 77 puntos, en la hoja censal. Ello indica que el docente no logró, está en un nivel de inicio, tiene muchas dificultades en los 3 niveles (nivel de la función, características individuales y evaluación Complementaria); demuestra poco - casi nada de interés por mejorar de manera personal, con sus estudiantes, sus pares y no tiene compromiso con su Institución Educativa.



#### **Nivel Satisfactorio**

El docente ha logrado Obtener un puntaje de 78 - 121 puntos, en la hoja censal. Ello indica que se encuentra en proceso de lograrlo, pero aún tiene dificultades en los 3 niveles (nivel de la función, características individuales y evaluación Complementaria); demuestra interés por mejorar de manera personal, con sus estudiantes, sus pares y tiene compromiso con su Institución Educativa.



#### **Nivel Más que Satisfactorio**

El docente ha logrado Obtener un puntaje de 122 - 165 puntos, en la hoja censal. Ello indica que se ha esforzado de manera óptima en los 3 niveles (nivel de la función, características individuales y evaluación Complementaria) y desea mantenerse en el mismo nivel; está preparado para afrontar las dificultades que se le pueda presentar tanto de manera personal, con sus estudiantes, sus pares y tiene compromiso con su Institución Educativa.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

#### Tabla de Frecuencia y Gráfico de Circular por Objetivo General de las Instituciones Educativas JEC

- ❖ **Objetivo General:** determinar el nivel de desempeño de los docentes en las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.

**Tabla 11:**

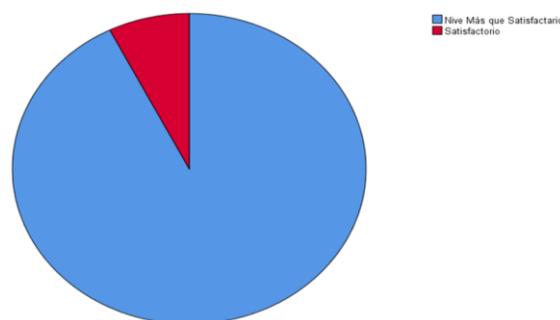
*Frecuencia del Nivel de Desempeño Docente en las I.E JEC*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Más que Satisfactorio	25	92,6	92,6	92,6
	Satisfactorio	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Figura 7:**

*Frecuencia del Nivel de Desempeño Docente en las I.E JEC*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 92.6% (25) se encuentra en un nivel más que satisfactorio porque la gran mayoría siempre cumple con su jornada laboral de manera efectiva, desarrollan su clase de acuerdo con la programación, son comprensivos ante cualquier problema o situaciones que se les pueda presentar del mismo el 7.4% (2) está en el nivel satisfactorio pues les hace falta mejorar el tema de buscar apoyo en sus colegas o jefe inmediato, al igual que generan ideas innovadoras

para su I.E. al paralelo ejecutar activamente sus ideas y que algunos participan en experiencias significativas de desarrollo profesional; y el 0% en el nivel menos que satisfactorio pues ninguno de los docentes se siente insatisfechos en sus desempeño de su función, características individuales y su evaluación complementaria.

**Tabla de Frecuencia y Gráfico de Circular por Objetivos Específicos de las Instituciones Educativas JEC**

❖ **Objetivo Específico 1:** Analizar el Desempeño de las funciones de los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.

**Tabla 12:**

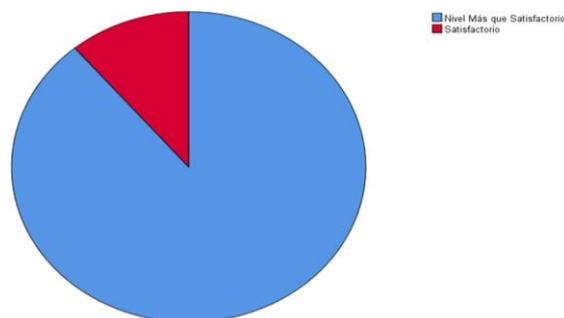
*Frecuencia Total del Desempeño de las Funciones en las I.E. JEC*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Más que Satisfactorio	24	88,9	88,9	88,9
	Satisfactorio	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Figura 8:**

*Frecuencia Total del Desempeño de las Funciones en las I.E. JEC*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 docentes, el 88.9% (24) están en un nivel más que satisfactorio dado que, los docentes se sienten realizados elaborando todas sus funciones, pues ellos mismos manifestaron que desarrolla su clase de acuerdo con la programación mientras que el 11.1% (3) se encuentra en el nivel satisfactorio pues aún les falta cooperar un poquito dentro de cada I.E JEC.

❖ **Objetivo Específico 2:** Identificar las Características individuales de los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.

**Tabla 13:**

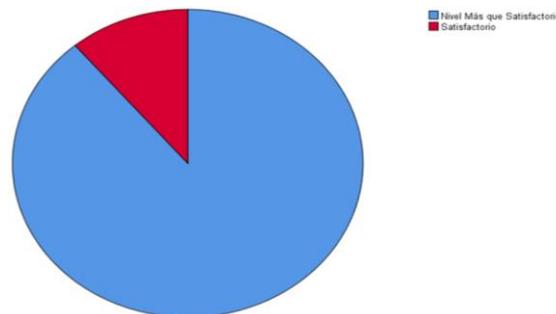
*Frecuencia Total del Características Individuales en las I.E. JEC*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Más que Satisfactorio	24	88,9	88,9	88,9
	Satisfactorio	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Figura 9:**

*Frecuencia Total del Características Individuales en las I.E. JEC*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 colaboradores, el 88.9% (24) pertenece al nivel más que satisfactorio pues ellos son bastante comprensivos ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar; son bastante proactivos realizando este tipo de funciones con sus estudiantes, mientras que el 11.1% (3) están dentro del nivel satisfactorio pues aún falta mejorar un poco el tema de ser más proactivos y generar ideas innovadoras.

❖ **Objetivo Específico 3:** Analizar la Evaluación Complementaria de los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.

**Tabla 14:**

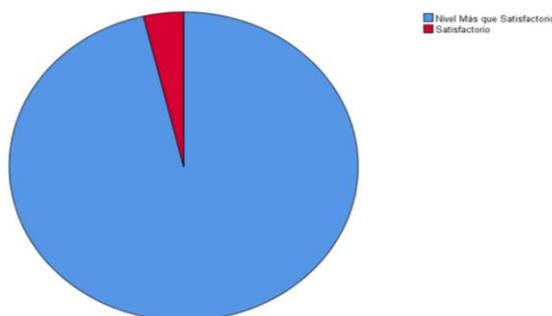
*Frecuencia Total de la Evaluación Complementaria en las I.E. JEC*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Más que Satisfactorio	26	96,3	96,3	96,3
	Satisfactorio	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Figura 10:**

*Frecuencia Total de la Evaluación Complementaria en las I.E. JEC*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 colaboradores, el 96.3% (26) pertenece al nivel más que satisfactorio ya que después de evaluar diferentes aspectos obtuvimos las actividades que realizan le generan satisfacción, además les gusta construir, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos sus estudiantes., mientras que el 3.7% (1) están dentro del nivel satisfactorio, pues les falta mejorar un poco el aspecto de articular los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familias, autoridades locales y la comunidad.

❖ **Objetivo Específico 4:** Tabla de Frecuencia y Gráfico de barras de la Comparación del Nivel de Desempeño entre los docentes de las I.E. JEC – Baños del Inca

**Tabla 15:**

*Cuadro Comparativo de las I.E JEC*

		San Vicente de Paúl		Ampudia Figueroa	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Más que Satisfactorio	17	94,4	8	88,9
	Satisfactorio	1	5,6	1	11,1
	Total	18	100,0	9	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Interpretación:** Comparando ambas Instituciones nos damos cuenta, que ambas se encuentra en un Nivel Más que Satisfactorio y que las diferencias son mínimas entre las dos I.E JEC; cabe resaltar que la I.E San Vicente de Paúl tiene un porcentaje de 94,4% el cual supera al porcentaje de la I.E. Ampudia Figueroa con un 88,9% por lo que afirmamos que ambas trabajan de manera efectiva los temas de producción, calidad, conocimientos de trabajo y cooperación; para las características individuales nos damos cuenta que ambas con 88,9% Instituciones tienen un nivel más que satisfactorio; por ello se afirma que, sí se está logrando trabajar de manera óptima la comprensión, creatividad y realizan sus labores; en cambio en la evaluación complementaria se evidencia que la I.E San Vicente de Paúl el 100% de sus docentes está en un nivel más que satisfactorio; mientras que la I.E. Ampudia Figueroa sólo un 88,9% se encuentra en un nivel más que satisfactorio; por ello se deducimos que San Vicente de Paúl desarrolla de manera óptima su adecuación y desempeño de su función, son más responsables en cuanto a horarios y deberes.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

Según Vaillant (2008) en la actualidad hay bastante consenso en que la evaluación no es una herramienta burocrática sino un instrumento técnico para el desarrollo profesional docente en general. Además, Chiavenato (2011) menciona que es muy importante realizar un seguimiento a los colaboradores para un mejor logro de resultados dentro de la organización. Por lo que se pretendió resolver la falta de un instrumento de evaluación objetiva de docentes para las Instituciones Educativas JEC de Baños del Inca; basándose en la medición del Desempeño de sus Funciones; Características Individuales y Evaluación Complementaria, que van directamente relacionados con el desempeño de cada uno de los docentes. El artículo de Isue (2016) señala que; evaluar no consiste en aplicar métodos individuales para medir el desempeño, lo que importa es diseñar un proyecto educativo integral basado en capacidades para obtener información cualitativa del desempeño, lo que implica un juicio profesional y un consenso de expertos. El desempeño se evalúa en situación real y no simulada. Los métodos se basan en la observación, la autoevaluación, la supervisión y la actividad asistencial, deben promover la evaluación formativa y ser de fácil aplicación. El Nivel de Desempeño, para la mayoría de los docentes censados de las Instituciones Educativas JEC de Baños del Inca en el año 2019 es representada por un 92.6% (tabla N° 11), que para el presente estudio es más de la mitad; es decir tres cuartos, todos ellos indicaron que se encuentran en un Nivel Más que Satisfactorio. Se ha relacionado los Dominios presentados en el Marco del Buen Desempeño Docente que da el Ministerio de Educación (MINEDU) con las dimensiones que Idalberto Chiavenato considera en el libro “Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones”. Para la primera dimensión (Desempeño de las Funciones) hemos considerado el Dominio II que es Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que comprende la conducción del proceso

de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje; además, de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. Para la segunda dimensión (Características Individuales) consideramos el Dominio IV que habla sobre el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el cual comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel Nacional y Regional. Finalmente, para la tercera dimensión (Evaluación Complementaria) se consideró el Dominio III donde se habla sobre la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad la cual comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. Respecto al Desempeño de las Funciones en general la mayoría de los docentes (88,9%) de las I.E JEC están en un Nivel Más que Satisfactorio, ya que siempre cumplen con su jornada laboral de

manera efectiva; además, desarrollan su clase de acuerdo con la programación. Dentro de los aspectos negativos tenemos que a veces utilizan material didáctico en sus sesiones de aprendizaje y a veces son ordenados al ejecutar su programación. Según Chiavenato (2011) el objetivo de la evaluación de desempeño permite que los colaboradores se traten como una ventaja competitiva de la organización (I.E. JEC) cuya productividad puede desarrollarse, según la forma de gestión. Para las Características Individuales casi todos los colaboradores censados (88,9%) de las I.E JEC manifestaron encontrarse en un Nivel Más que Satisfactorio, porque siempre son comprensivos ante problema o cualquier situación que se le puede presentar y mantienen una comunicación fluida con sus estudiantes; sin embargo, en la parte negativa tenemos que a veces dan soluciones asertivas a los problemas que se presentan y casi nunca desarrollan propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio para su institución; además, a veces participan en experiencias significativas de desarrollo profesional. Así como Almeida (2014) evidenció que los factores intrínsecos están influyendo en el desempeño del grupo de asesores y que a pesar de la experiencia que han adquirido durante el primer año de atención de este selecto grupo de clientes, no ha sido posible que la efectividad y los niveles de satisfacción de los clientes hayan incrementado. Y como podemos darnos cuenta mediante nuestros resultados, este factor es muy importante porque motiva a cada uno de los docentes a tener iniciativa propia para mejorar de manera personal y profesional y por ende ayudar a crecer a la Institución Educativa donde desarrolla sus actividades encomendadas. Por último, de acuerdo con la Evaluación Complementaria tenemos que la gran parte de los docentes (96,3%) de las I.E JEC se encuentran en un Nivel Más que Satisfactorio, ya que después de evaluar diferentes aspectos obtuvimos que, siempre se sienten dispuestos para realizar sus funciones y las actividades que realizan le generan satisfacción, mientras que a veces los docentes articulan los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familias, autoridades locales y de la

comunidad. Como menciona George y Scott (2008) si los ejecutivos hacen un buen trabajo en la comunicación con sus colaboradores y crean una cultura de información compartida, pueden lograr que los empleados estén más dispuestos (y puedan) a trabajar por las metas de la organización. “Sabrán más, harán más y contribuirán más”. Lo cual se evidencia cuando cada docente comunica los retos y objetivos que se formulan para cumplirlos durante el año escolar. Finalmente, hemos comparado las dos Instituciones Educativas JEC, el resultado indica que ambas se encuentran en un Nivel Más que Satisfactorio, resaltando que la I.E. San Vicente de Paúl tiene un porcentaje de 94,4 que supera al porcentaje de 88,9 de la I.E. Ampudia Figueroa. Por ejemplo, en la Dimensión Desempeño de la Función se muestra que las dos I.E. tienen el mismo porcentaje (88,9%) en el Nivel Más que Satisfactorio por lo que podemos afirmar que estas trabajan de manera efectiva los temas de producción, calidad, conocimiento del trabajo y cooperación. Para las Características Individuales nos damos cuenta de que las Instituciones cuentan con un 88,9% en el Nivel Más que Satisfactorio, suponiendo así, que se está trabajando de manera adecuada la comprensión, creatividad y realización en sus labores. En cambio, en la Evaluación Complementaria se evidencia la diferencia entre las Instituciones, pues las I.E. San Vicente de Paúl tiene un 100% en el Nivel Más que Satisfactorio; mientras que, la I.E. Ampudia Figueroa cuenta solo con un 88,9% en el Nivel Más que Satisfactorio; entonces podemos deducir que la primera Institución desarrolla mejor adecuación y desempeño de su función (Ajuste General de las Funciones); grado de desarrollo en la función (Proceso Funcional) y responsabilidad en cuanto horarios y deberes (Asistencia y Puntualidad). Como indica Maslow (1954), la autorrealización es un factor importante en cada persona, pues es un impulso para convertirse en lo que uno es capaz de ser; además, del crecimiento y desarrollo potencial propio, lo que conlleva a un buen desempeño en sus funciones.

## 4.2 Conclusiones

- ✓ Las conclusiones a las que se ha llegado mediante este estudio indica que el desempeño docente en las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019 ha sido más que satisfactorio, pues la mayoría siempre cumple con su jornada laboral de manera efectiva, desarrollan su clase de acuerdo con la programación, son comprensivos ante cualquier problema o situaciones que se les pueda presentar.
- ✓ La mayoría de los docentes se sienten más que satisfechos realizando todas sus funciones, pues ellos mismos manifestaron que desarrolla su clase de acuerdo con la programación; sin embargo, existe un porcentaje muy reducido de docentes, de los cuales inferimos que son de edad avanzada, dado que no adecuan sus sesiones de aprendizaje a sus necesidades, por ende, esto perjudica a sus estudiantes.
- ✓ Gran parte de docentes pertenece al nivel más que satisfactorio en la segunda dimensión Características Individuales, pues ellos son bastante comprensivos ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar; son bastante proactivos realizando este tipo de funciones con sus estudiantes, sin embargo, no son tan proactivos para generar ideas innovadoras hacia su Institución, interrelacionarse de manera positiva con sus colegas.
- ✓ Por último, de acuerdo con la Evaluación Complementaria tenemos que la gran parte de los docentes se encuentran en un Nivel Más que Satisfactorio, ya que después de evaluar diferentes aspectos obtuvimos las actividades que realizan le generan satisfacción, además les gusta construir, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos sus estudiantes. Pero, existen docentes que indican que les falta mejorar el aspecto de articular los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familias, autoridades locales y la comunidad.

- ✓ Cuando se realizó la comparación entre las dos I.E JEC las diferencias son mínimas, ambas tienen un nivel más que satisfactorio, cabe resaltar que la I.E San Vicente de Paúl tiene un porcentaje de 94,4% el cual supera al porcentaje de la I.E. Ampudia Figueroa con un 88,9% por lo que afirmamos que ambas trabajan de manera efectiva los temas de producción, calidad, conocimientos de trabajo y cooperación; para las características individuales nos damos cuenta que ambas con 88,9% Instituciones tienen un nivel más que satisfactorio; por ello se afirma que, sí se está logrando trabajar de manera óptima la comprensión, creatividad y realizan sus labores; en cambio en la evaluación complementaria se evidencia que la I.E San Vicente de Paúl el 100% de sus docentes está en un nivel más que satisfactorio; mientras que la I.E. Ampudia Figueroa sólo un 88,9% se encuentra en un nivel más que satisfactorio; por ello se deducimos que San Vicente de Paúl desarrolla de manera óptima su adecuación y desempeño de su función, son más responsables en cuanto a horarios y deberes.

#### 4.3 Recomendaciones

- Desarrollar actividades que integren a los padres de familia, estudiantes, plana docente y personal administrativo de la I.E., para familiarizarlos con los objetivos que tiene la I.E. para con los estudiantes.
- Los docentes de edad avanzada deberían adecuar sus sesiones de aprendizaje a las necesidades de sus estudiantes, pero de la mano con capacitaciones que les permita actualizar sus conocimientos, por ende, mejorar el desarrollo y sus actividades de aprendizaje.
- Es necesario desarrollar programas de asesoría para jóvenes con habilidades de aprendizaje diferente dirigida a los docentes, pues si todos está informados desarrollarán bien sus funciones, por ende, tendrán un mejor desempeño realizando sus sesiones de aprendizaje.
- Con frecuencia se debe medir el desempeño docente, pues el fin es mejorar el servicio que brindan; utilizando de referencia la Hoja Censal propuesta en esta investigación.
- Se recomienda que las Institución Educativa implementen material didáctico para que los docentes puedan usarlo en el desarrollo de sus actividades.
- Se recomienda generar una relación de confianza entre docente y estudiante, lo que permitirá que los estudiantes empaticen con los docentes y puedan lograr alcanzar el objetivo de cada sesión de aprendizaje.

## REFERENCIAS

- Almeida, V. C. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios Conecel (CLARO)*. Guayaquil-Ecuador: Universidad de Guayaquil - Facultad de Ciencias Psicológicas.
- Aquino, J. A., Vola, R. E., Arecco, L. J., & Aquino, G. J. (2015). *Recursos Humanos - Tercera Edición*. Córdoba: Ediciones Macchi .
- Araujo, M. C. (2013). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior*. Chacín: Universidad Rafael Belloso, pág 3-5.
- Araujo, M. C., & Leal Guerra, M. (2015). *Inteligencia Emocional Y Desempeño Laboral En Las Instituciones De Educación Superior Públicas*. CICAG Volumen 4,4.
- B, G., & S, S. (2008). *Administración de Recursos Humanos, 14a. edición*. México DF: Cengage Learning Editores S.A.
- Calderon, F. (2014). *Diseño de un Cuestionario de Evaluación de la Competencia Docente con Base en la Opinión de los Alumnos en la Universidad Autónoma de Baja California*. México.
- Calderón, U., & D. E. (2011). *Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de "Andelas Cía LTda"*. Ambato: Repositorio Universidad Técnica de Ambato, pág 7-9.
- Carvajal, S. W. (2014). *Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad ICESI*. Estudios Gerenciales, pág 67-87.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: McGraw Hill.
- Chivenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos - El capital humano de las organizaciones 9a. edición*. México: McGraw-Hill.
- CHURA, M. V. (2016). *LA RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Espíritu , M., & Aguirre, N. (2015). *Desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular "Nuestra Señora de las Mercedes" Rímac – 2014*. Lima: Escuela Postgrado - Universidad César Vallejo.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta Edición*. México: McGrawHill.
- Hernández, M. R. (2015). *Satisfacción y Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Asociación Orientas y Misión Parecentral de el Salvador*. México: Universidad de Morelos - Facultad de Ciencias Administrativas.
- Herzberg, F. (1966). *Work and Nature of Man*. New York.
- Issue. (2016). *La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica*. Educación Volumen 17, pág. 130-139.
- LIMO, F. A. (2015). *CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES DEL 4° Y 5° DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7072 DE LA UGEL 01, VILLA EL SALVADOR-2013*. LIMA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMAN Y VALLE.
- Maguiña, E. C., & Vargas, S. R. (2015). *La motivación y su incidencia en el Desempeño Laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014*. Lima - Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Facultad de Ciencias Empresariales.
- Maslow. (1954). *Motivation and Personality*. *Journal of Humanistic Psychology*.
- Orellana, G., M, R., & Bossio, S. (2014). *Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Palomino Zamudio, F. C. (2014). *El desempeño del docente y la influencia que tiene en el aprendizaje de los estudiantes universitarios de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Pedraza, E. (2014). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Serbiluz, pág 493-505.
- Quintero, N. (2008). *Clima Organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriente del lago*. Negotium, pág 33-55.
- Quispe, H. S. (2013). *El Clima organizacional y desempeño de los docente en la institución educativa 31507 Domingo Faustino Sarmiento*. Huancayo.
- Rivera, B. C., Velázquez, M. C., & Reyes Novoa, M. (2014). *Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado*. El Sevier, pág 69-73.
- Sánchez, N. (2013). *El desempeño docente en el rendimiento escolar significativo en los niños (as) de educación primaria*. Obtenido de tesis.ula.ve: [http://tesis.ula.ve/pregrado/tde\\_archivos/25/TDE-2012-09-28T20:12:01Z-1834/Publico/sanchezniany.pdf](http://tesis.ula.ve/pregrado/tde_archivos/25/TDE-2012-09-28T20:12:01Z-1834/Publico/sanchezniany.pdf)
- Sons , J. W., & Brisbane, C. (2005). *Human Resource Management*. México: Limusa S.A.
- Treviño, J. T. (2016). *Papel de la Motivación en el Desempeño*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Urdaneta, E. (2009). *Desempeño Laboral y Calidad de Servicios del Personal Administrativo en las Universidades Privadas*. Venezuela: Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín.
- Vaillant, D. (2008). Algunos Marcos Referenciales en la Evaluación del Desempeño Docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 2-16.
- Vaillant, D. (2016). Algunos Marcos Referenciales en la Evaluación del Desempeño Docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 2-16.
- Vargas, E. Q. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas*. Apurímac - Perú: Universidad Nacional José María Arguedas.
- WorkMeter, E. B. (26 de Setiembre de 2012). *Workmeter*. Obtenido de <http://es.workmeter.com>. Obtenido de <http://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>
- Yaranga, R. M. (2014). *Percepción del Desempeño Docente en Relación con el Aprendizaje de los Estudiantes*. Lima - Perú: Universidad de San Martín de Porres.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEF. OPERACIONAL	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
DESEMPEÑO	<p>Tejedor y García V. (2010) Señalan que el desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos,</p>	Desempeño de la Función	Es la manera en la que el docente se desenvuelve en su área de trabajo y realiza sus funciones efectivamente.	Producción	Nivel de percepción sobre la cantidad de Trabajo ejecutado normalmente	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cumple con su jornada laboral de manera efectiva.</li> <li>● Desarrolla tareas adicionales a su jornada.</li> <li>● Es eficiente y ordenado al realizar sus funciones.</li> <li>● Utiliza material didáctico en sus sesiones de aprendizaje.</li> </ul>
				Calidad	Nivel de percepción sobre el cumplimiento y orden en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Desarrolla aprendizajes significativos que sean útiles y duraderos para sus estudiantes</li> <li>● Desarrolla su clase de acuerdo con la programación</li> </ul>

	<p>involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores.</p>					<ul style="list-style-type: none"> <li>● Es ordenado al ejecutar su programación</li> <li>● Los saberes básicos que selecciona (teóricos y disciplinarios) son actualizados y de su dominio</li> <li>● Sus sesiones de aprendizaje se adecuan a las necesidades de sus estudiantes</li> <li>● Realiza seguimiento del avance y logros en el aprendizaje de sus estudiantes</li> <li>● Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados</li> </ul>
				<p>Conocimiento del Trabajo</p>	<p>Nivel de percepción sobre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conoce las rúbricas de evaluación de</li> </ul>

					los conocimientos de sus tareas	<p>desempeño y desarrollo su clase en base a estas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula</li> </ul>
				Cooperación	Nivel de percepción sobre la actitud hacia la institución, jefes y colegas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Interactúa con sus pares colaborativamente</li> <li>● Tiene iniciativa para intercambiar experiencias</li> <li>● Participa en la elaboración y ejecución de los instrumentos de gestión (PEI, PCI, RI) y de los planes de mejora continua</li> </ul>
		Características Individuales	Son las habilidades con la que cuenta el docente para desempeñarse	Comprensión	Nivel de percepción de problemas, hecho y situaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Es comprensivo ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar</li> </ul>

			dentro de la institución.			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mantiene una comunicación fluida con sus estudiantes.</li> <li>● Es tolerante ante cualquier conflicto</li> <li>● Afronta con calma los conflictos</li> <li>● Da soluciones asertivas a los problemas que se presenta</li> <li>● Ante problemas, suele buscar apoyo en sus colegas o jefe inmediato</li> </ul>
				Creatividad	Nivel de percepción sobre la capacidad para ejecutar ideas productivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Genera ideas innovadoras para su institución educativa.</li> <li>● Desarrolla propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio para su institución</li> </ul>

				Realización	Nivel de percepción sobre la capacidad para ejecutar ideas propias o ajenas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ejecuta activamente sus ideas</li> <li>● Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.</li> </ul>
		Evaluación Complementaria	Es la capacidad de adaptación a los cambios que dicta el MINEDU	Convivencia	Nivel de percepción sobre la convivencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos sus estudiantes.</li> <li>● Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte con sus estudiantes</li> <li>● Articula los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familias, autoridades locales y de la comunidad</li> </ul>

				Asistencia y Puntualidad	Nivel de percepción sobre la responsabilidad en cuanto horarios y deberes	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Es responsable con sus deberes</li> <li>● Cumple su jornada laboral</li> </ul>
				Salud	Estado general de salud y disposición para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se siente dispuesto cada día para realizar sus funciones</li> <li>● Las actividades realizadas le generan satisfacción</li> </ul>

Anexo 2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	MUESTRA	METODOLOGIA	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
<b>PROBLEMA PRINCIPAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>		<b>Población:</b> Todos los docentes de las I.E JEC – Baños del Inca.	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>Instrumento:</b> Hoja Censal que consta de 33 preguntas. Divididas en 16; 10; 07 preguntas, pertenecientes a la Dimensión 01, Dimensión 02 y Dimensión 03; respectivamente.	En esta investigación se utilizará Escala Valorativa.
¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes en las I.E. JEC – Baños Del Inca en el año 2019?	Determinar el nivel de desempeño de los docentes en las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.	Variable: Desempeño		El tipo de investigación según el propósito es Aplicada.		
	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>			<b>MUESTRA:</b> Los 27 docentes de las I.E. JEC – Baños del Inca.		
• Analizar el Desempeño de las funciones de los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.				El diseño de investigación es Descriptiva.	<b>Técnica:</b> Censo <b>Método:</b>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las Características individuales de los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.</li> <li>• Analizar la Evaluación Complementaria de los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.</li> <li>• Comparar el nivel de desempeño entre los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- No experimental</li> <li>- Transversal</li> </ul>	Escalas gráficas	
--	--	--	--	--	------------------	--

Anexo 3: Validación de la Hoja Censal, por Expertos



UNIVERSIDAD  
PRIVADA DEL NORTE

**FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**I. REFERENCIA**

- 1.1. Experto: Juan Carlos Llaque Quiroz
- 1.2. Especialidad: Dirección y Gestión del Talento Humano
- 1.3. Cargo actual: Docente Tiempo Parcial UPNC
- 1.4. Grado académico: MBA (Magister en Administración de Negocios)
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte.
- 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha: Cajamarca, 27 de setiembre de 2017

**II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS**

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos		X				
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>2</b>				
		<b>5</b>	<b>0</b>				

Coefficiente de valoración porcentual:  $c = 90\%$

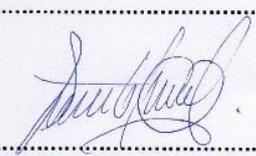
**III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

.....

.....

.....

.....

  
 .....  
**Firma y sello del Experto**



**FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**I. REFERENCIA**

- 1.1. Experto: LUIS GÓMEZ VARGAS
- 1.2. Especialidad: EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
- 1.3. Cargo actual: DIRECTOR TIEMPO COMPLETO
- 1.4. Grado académico: MAGISTER EN PLANIFICACIÓN PARA EL DESARROLLO
- 1.5. Institución: U.P.N.C.
- 1.6. Tipo de instrumento: ESCALA
- 1.7. Lugar y fecha: 28-09-2017

**II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS**

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		/				
2	Formulado con lenguaje apropiado		/				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		/				
4	Facilita la prueba de hipótesis		/				
5	Suficiencia para medir la variable		/				
6	Facilita la interpretación del instrumento		/				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		/				
8	Expresado en hechos perceptibles		/				
9	Tiene secuencia lógica		/				
10	Basado en aspectos teóricos		/				
Total							

Coefficiente de valoración porcentual:  $c = 76\%$

**III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

ALGUNOS ÍTEMS DEBEN SER MODIFICADOS EN FUNCIÓN A LA VARIABLE DE ESTUDIO

.....

.....

Firma y sello del Experto

#### Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la Hoja Censal

La Hoja Censal de Desempeño Docente; está validado por dos expertos; además se realizó una hoja censal piloto a 10 docentes de la I.E. La Florida, para así obtener el Alfa de Cronbach y poder valorarlo.

#### Tabla 16:

Escala Valorativa del Alfa de Cronbach

	Valor	Significado
Coeficiente alfa	>9	Es excelente
Coeficiente alfa	>8	Es bueno
Coeficiente alfa	>7	Es aceptable
Coeficiente alfa	>6	Es cuestionable
Coeficiente alfa	>5	Es pobre
Coeficiente alfa	<5	Es inaceptable

Fuente: Frias (2014)

#### Tabla 17:

Resultado del Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,877	33

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** el resultado obtenido del estadístico de fiabilidad del censo realizado es 0.877, el cual muestra que tiene una fiabilidad buena de acuerdo con la Escala Valorativa del Alfa de Cronbach.

Anexo 5: Hoja Censal para la Evaluación de Desempeño Docente

**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

Buen día estimado docente; por favor, dedique unos minutos a completar esta hoja censal, la información que nos proporcione será utilizada para evaluar el nivel de “Desempeño Docente”, teniendo como referencia el Marco Del Buen Desempeño del MINEDU.

Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de ayudar a mejorar a su Institución Educativa.

**Indicaciones:**

Marque con una “X” para calificar cada pregunta, de acuerdo con la siguiente escala valorativa: 1-Nunca; 2-Casi Nunca; 3-A veces; 4-Casi Siempre y 5-Siempre

**I. Desempeño en la función:** considere sólo el desempeño actual del trabajador en su función.

	1	2	3	4	5
1. Cumple con su jornada laboral de manera efectiva					
2. Desarrolla tareas adicionales a su jornada					
3. Es eficiente y ordenado al realizar sus funciones					
4. Utiliza material didáctico en sus sesiones de aprendizaje					
5. Desarrolla aprendizajes significativos que sean útiles y duraderos para sus estudiantes					
6. Desarrolla su clase de acuerdo con la programación					
7. Es ordenado al ejecutar su programación					

8. Los saberes básicos que selecciona (teóricos y disciplinarios) son actualizados y de su dominio					
9. Sus sesiones de aprendizaje se adecuan a las necesidades de sus estudiantes					
10. Realiza seguimiento del avance y logros en el aprendizaje de sus estudiantes					
11. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados					
12. Conoce las rúbricas de evaluación de desempeño y desarrolla su clase en base a estas					
13. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula					
14. Interactúa con sus pares colaborativamente					
15. Tiene iniciativa para intercambiar experiencias					
16. Participa en la elaboración y ejecución de los instrumentos de gestión (PEI, PCI, RI) y de los planes de mejora continua					

**II. Características individuales:** considere sólo las características individuales del evaluado y su comportamiento funcional y fuera de su función.

	1	2	3	4	5
17. Es comprensivo ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar					
18. Mantiene una comunicación fluida con sus estudiantes.					
19. Es tolerante ante cualquier conflicto					

20. Afronta con calma los conflictos					
21. Da soluciones asertivas a los problemas que se presenta					
22. Ante problemas, suele buscar apoyo en sus colegas o jefe inmediato					
23. Genera ideas innovadoras para su institución educativa.					
24. Desarrolla propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio para su institución					
25. Ejecuta activamente sus ideas					
26. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.					

**III. Evaluación complementaria:** considere sólo los factores de la evaluación complementaria del evaluado.

	1	2	3	4	5
27. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos sus estudiantes.					
28. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte con sus estudiantes					
29. Articula los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familias, autoridades locales y de la comunidad					
30. Es responsable con sus deberes					
31. Cumple su jornada laboral					
32. Se siente dispuesto cada día para realizar sus funciones					
33. Las actividades realizadas le generan satisfacción					

Anexo 6: Tablas de Frecuencia y Gráfico Circular Por Objetivo General y Específicos de la  
Institución Educativa

❖ **Objetivo General I.E. San Vicente de Paúl:** Determinar el nivel de desempeño de los docentes en las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.

**Tabla 18:**

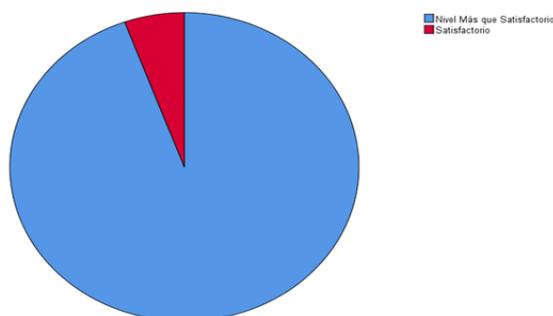
*Frecuencia del Desempeño Docente en la I.E. San Vicente de Paúl*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Más que Satisfactorio	17	94,4	94,4	94,4
	Satisfactorio	1	5,6	5,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Figura 11:**

*Frecuencia del Desempeño Docente en la I.E. San Vicente de Paúl*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 censados, el 94.4% (17) se encuentra en un nivel más que satisfactorio pues siempre cumplen con su jornada laboral de manera efectiva, los saberes básicos que seleccionan son actualizados y de su dominio, mantienen una comunicación fluida con sus estudiantes, sin embargo, del mismo el 5.6% (1) está en el nivel satisfactorio pues el docente adecuan las sesiones de aprendizaje con las necesidades de sus estudiantes y el 0% en el nivel menos que satisfactorio, pues todos han logrado obtener un buen desempeño.

- ❖ **Objetivo Específico 1:** Analizar el Desempeño de las Funciones de los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.

**Tabla 19:**

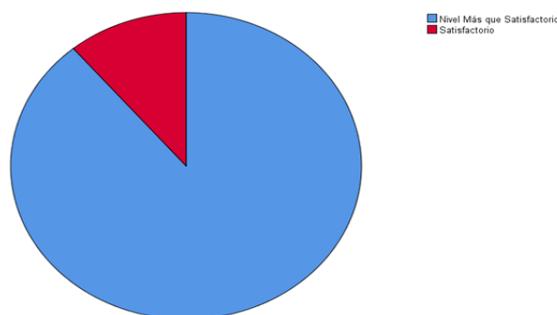
Desempeño de la Función I.E. San Vicente de Paúl

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Más que Satisfactorio	16	88,9	88,9	88,9
	Satisfactorio	2	11,1	11,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Figura 12:**

*Desempeño de la Función I.E. San Vicente de Paúl*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 docentes, el 88.9% (16) están en un nivel más que satisfactorio porque, desarrollan aprendizajes significativos que sean útiles y duraderos, desarrollan sus clases de acuerdo con su programación; mientras que el 11.1% (2) se encuentra en el nivel satisfactorio utiliza material didáctico en sus sesiones, realizan seguimiento del avance y logros en el aprendizaje de sus estudiantes.

- ❖ **Objetivo Específico 2:** Identificar las Características individuales de los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.

**Tabla 20:**

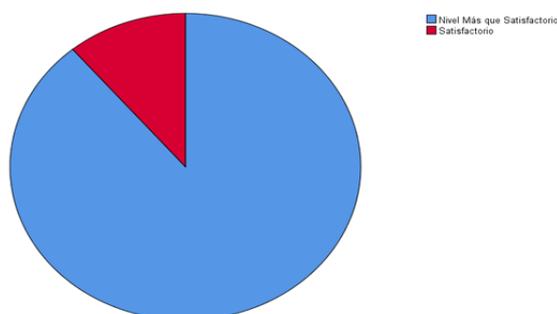
Características Individuales I.E. San Vicente de Paúl

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Más que Satisfactorio	16	88,9	88,9	88,9
	Satisfactorio	2	11,1	11,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Figura 13:**

*Características Individuales I.E. San Vicente de Paúl*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 colaboradores, el 88.9% (16) pertenece al nivel más que satisfactorio pues son comprensivos ante problemas o cualquier situación que se le puedan presentar, mantienen comunicación fluida con sus estudiantes, mientras que el 11.1% (2) están dentro del nivel satisfactorio les falta mejorar el tema de afrontar con calma los conflictos.

❖ **Objetivo Específico 3:** Analizar la Evaluación Complementaria de los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.

**Tabla 21:**

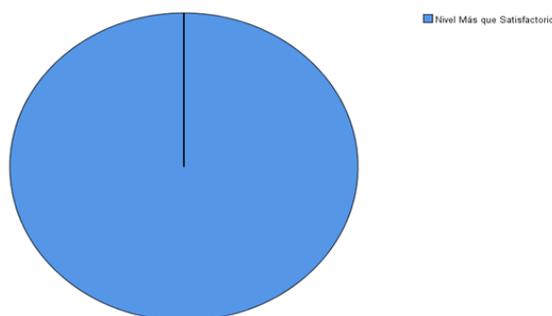
Evaluación Complementaria I.E. San Vicente de Paúl

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Más que Satisfactorio	18	100,0	100,0	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Figura 14:**

*Evaluación Complementaria I.E. San Vicente de Paúl*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 censados, el 100% (18) se encuentran en el nivel más que satisfactorio, pues se sienten dispuestos realizar sus funciones, son responsables con sus deberes, generan relaciones de respeto, cooperación y soporte con sus estudiantes.

Anexo 7: Tabla de Frecuencia y Gráfico Circular por Objetivo General y Específicos de la Institución Educativa Ampudia Figueroa

- ❖ **Objetivo General:** Determinar el nivel de desempeño de los docentes en las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.

**Tabla 22:**

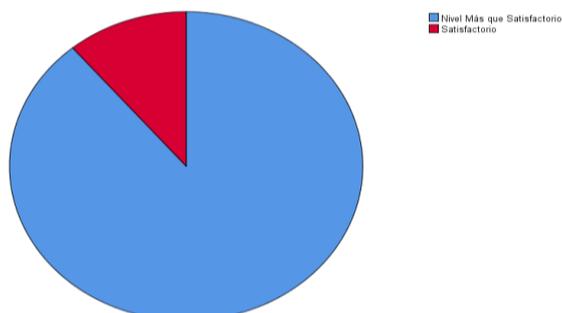
*Frecuencia del Desempeño Docente en la I.E. Ampudia Figueroa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Más que Satisfactorio	8	88,9	88,9	88,9
	Satisfactorio	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Figura 15:**

*Frecuencia del Desempeño Docente en la I.E. Ampudia Figueroa*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 89% (8) se encuentran en el nivel más que satisfactorio pues son comprensivos ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar, desarrollan aprendizajes significativos que son útiles y duraderos para sus estudiantes y el 11% (1) están dentro del nivel satisfactorio, pues desarrollan sus clases de acuerdo a la programación, diseñan evaluaciones de manera sistemática, permanente formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.

❖ **Objetivo Específico 1:** Analizar el Desempeño de las funciones de los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.

**Tabla 23:**

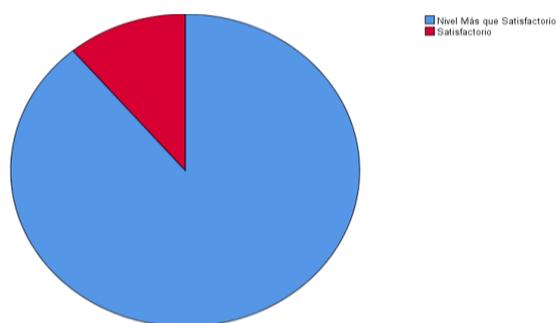
Desempeño de la Función de la I.E. Ampudia Figueroa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Más que Satisfactorio	8	88,9	88,9	88,9
	Satisfactorio	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Figura 16:**

Desempeño de la Función I.E. Ampudia Figueroa



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 89% (8) se encuentra en un nivel más que satisfactorio tienen iniciativa para intercambiar experiencias realizan seguimiento del avance y logros en el aprendizaje de sus estudiantes, del mismo que el 11% (1) está en el nivel satisfactorio pues algunos utilizan material didáctico en sus sesiones de aprendizaje.

❖ **Objetivo Específico 2:** Identificar las Características individuales de los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.

**Tabla 24:**

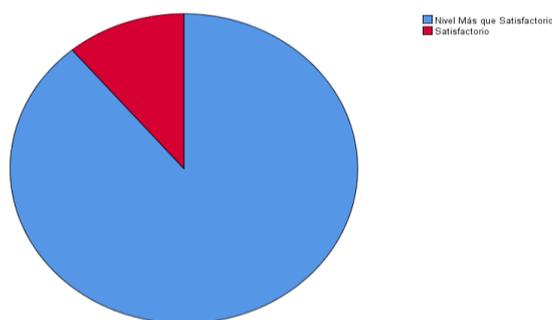
Características Individuales I.E. Ampudia Figueroa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Más que Satisfactorio	8	88,9	88,9	88,9
	Satisfactorio	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Figura 17:**

*Características Individuales I.E. Ampudia Figueroa*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 89% (8) se encuentra en un nivel más que satisfactorio dado que los docentes son comprensivos ante problemas o cualquier situación que se les pueda presentar, mantienen una comunicación fluida con sus estudiantes, dan soluciones asertivas ante cualquier dificultad que se les presente; del mismo el 11% (1) está en el nivel satisfactorio pues les falta mejorar un poco más el tema de generar ideas innovadoras para su institución educativa y desarrollar propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio de su institución.

❖ **Objetivo Específico 3:** Analizar la Evaluación Complementaria de los docentes de las I.E. JEC – Baños Del Inca, en el año 2019.

**Tabla 25:**

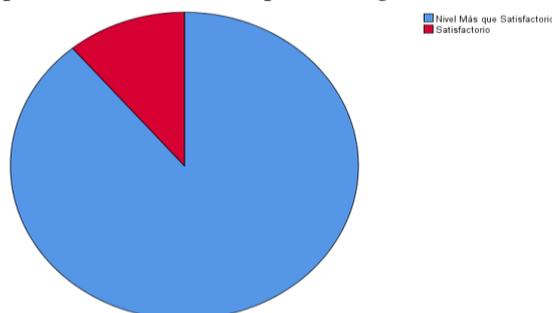
Evaluación Complementaria I.E. Ampudia Figueroa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Más que Satisfactorio	8	88,9	88,9	88,9
	Satisfactorio	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada SPSS

**Figura 18:**

*Evaluación Complementaria I.E. Ampudia Figueroa*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 89% (8) se encuentran en el nivel más que satisfactorio pues construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y ente sus estudiantes, se sienten dispuesto cada día para realizar sus funciones y el 11% (1) están dentro del nivel satisfactorio pues les falta mejorar la responsabilidad en sus deberes

Anexo 6: Recopilación de datos de las I.E. JEC de los Baños del Inca

**Tabla 26:**

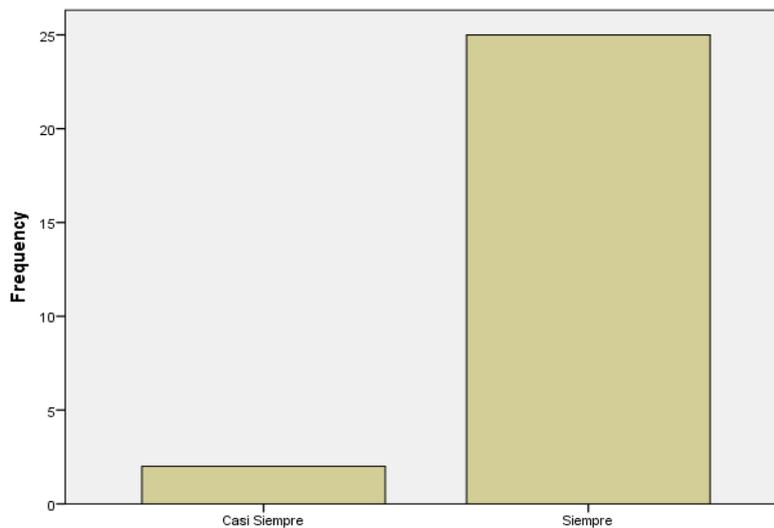
*Frecuencia de la Pregunta 01: Cumple con su jornada laboral de manera efectiva*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Casi Siempre	2	7,4	7,4	7,4
	Siempre	25	92.6	92.6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 19:**

*Pregunta 01: Cumple con su jornada laboral de manera efectiva*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a los 27 docentes, el 92,6% (27) siempre cumplen con su jornada laboral de manera efectiva y el 7,4% casi siempre cumple con su jornada de manera efectiva.

**Tabla 27:**

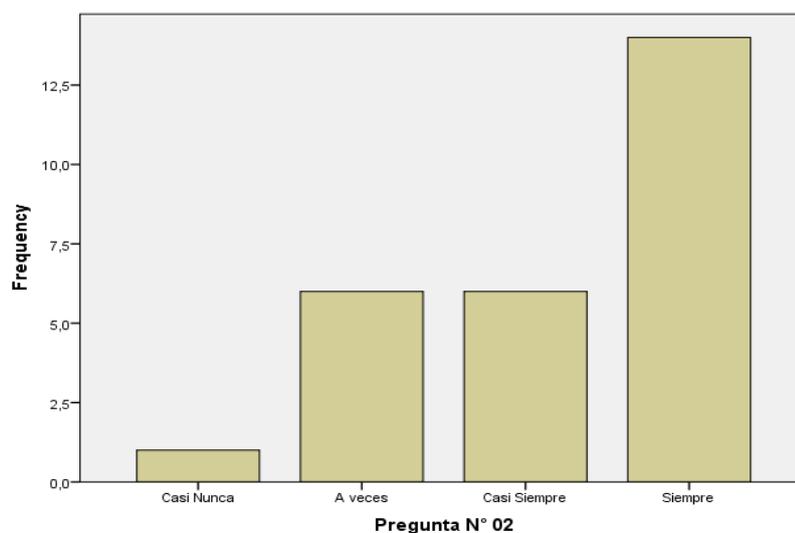
*Frecuencia de la Pregunta 02: Desarrolla tareas adicionales a su jornada*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	1	3,37	3,37
	A veces	6	22,2	25,9
Válido	Casi Siempre	6	22,2	48,1
	Siempre	14	51,9	100,0
	Total	27	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 20:**

*Pregunta 02: Desarrolla tareas adicionales a su jornada*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 docentes, el 51.9% (14) siempre desarrollan tareas adicionales a su jornada, un 22,2% (6) casi siempre realiza actividades adicionales a su jornada y el otro 22.2% (6) a veces realizan tareas adicionales; cabe destacar que sólo un 3.37% (1) casi nunca realiza actividades adicionales a su jornada.

**Tabla 28:**

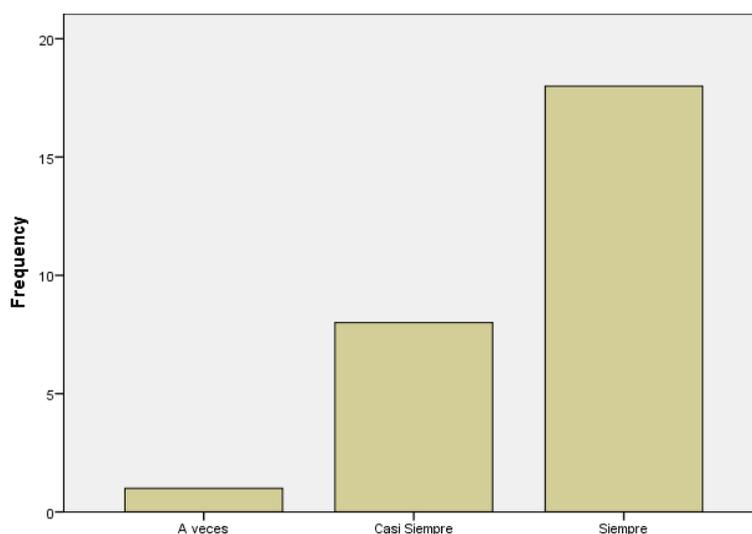
*Frecuencia de la Pregunta 03: Es eficiente y ordenado al realizar sus funciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,7	3,7	3,7
	Casi Siempre	8	29,6	29,6	33,3
	Siempre	18	66,7	66,7	100
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 21:**

*Pregunta 03: Es eficiente y ordenado al realizar sus funciones*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 66.7% (18) siempre es eficiente y ordenado al realizar sus funciones, un 29,6% (8) casi siempre son eficientes y ordenados al realizar sus funciones; mientras que el 3.7% (1) a veces lo hacen.

**Tabla 29:**

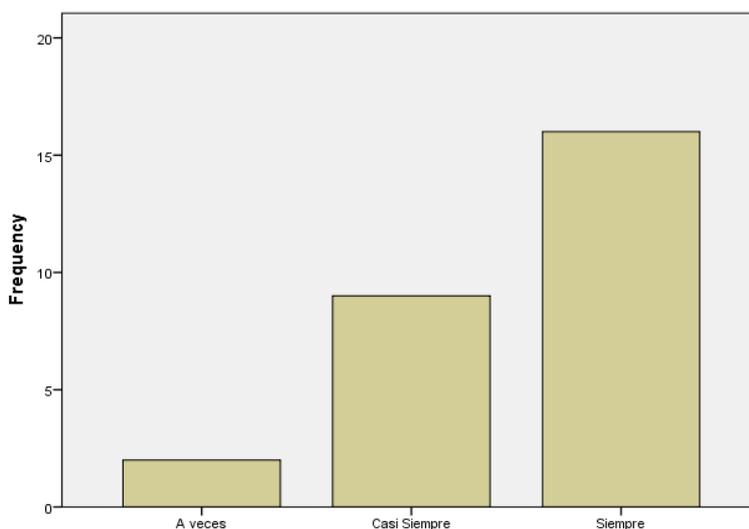
*Frecuencia de la Pregunta 04: Utiliza material didáctico en sus sesiones de aprendizaje*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	7,4	7,4	7,4
	Casi Siempre	9	33,3	33,3	40,7
	Siempre	16	59,3	59,3	100
Total		18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 22:**

*Pregunta 04: Utiliza material didáctico en sus sesiones de aprendizaje*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 colaboradores, el 59.3% (16) siempre utilizan material didáctico en sus sesiones de aprendizaje, pero el 7.4% (2) a veces lo hacen.

**Tabla 30:**

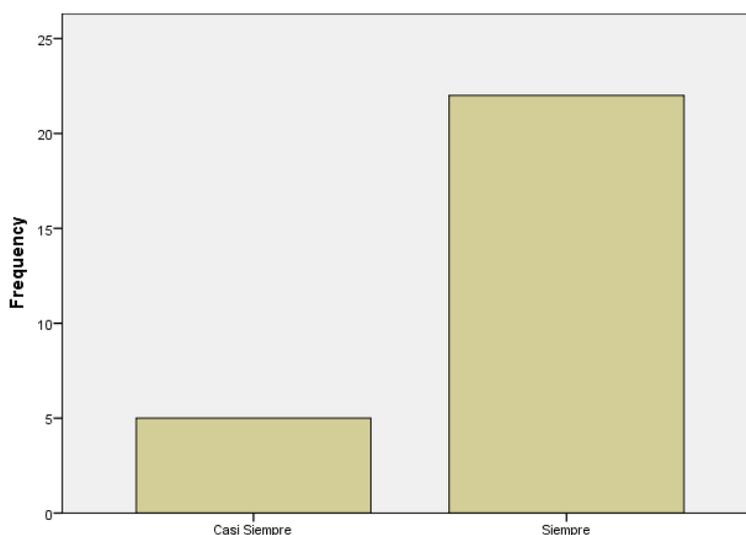
*Frecuencia de la Pregunta 05: Desarrolla aprendizajes significativos que sean útiles y duraderos para sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	5	18,5	18,5	18,5
	Siempre	22	81,5	81,5	100,0
Total		27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 23:**

*Pregunta 05: Desarrolla aprendizajes significativos que sean útiles y duraderos para sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 59,3% (16) siempre desarrollan aprendizajes significativos para sus estudiantes, mientras que el 7,4% (2) a veces realizan aprendizajes significativos para sus estudiantes.

**Tabla 31:**

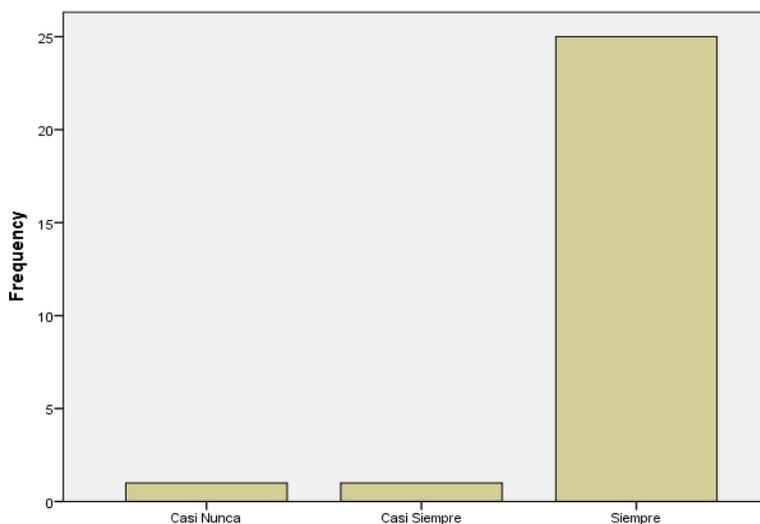
*Frecuencia de la Pregunta 06: Desarrolla su clase de acuerdo con la programación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,7	3,7	3,7
	Casi Siempre	1	3,7	3,7	7,4
	Siempre	25	92,6	92,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 24:**

*Pregunta 06: Desarrolla su clase de acuerdo con la programación*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 docentes, el 92,6% (25) siempre desarrollan sus clases de acuerdo con su programación y sólo un 3,7% (1) casi nunca lo hace.

**Tabla 32:**

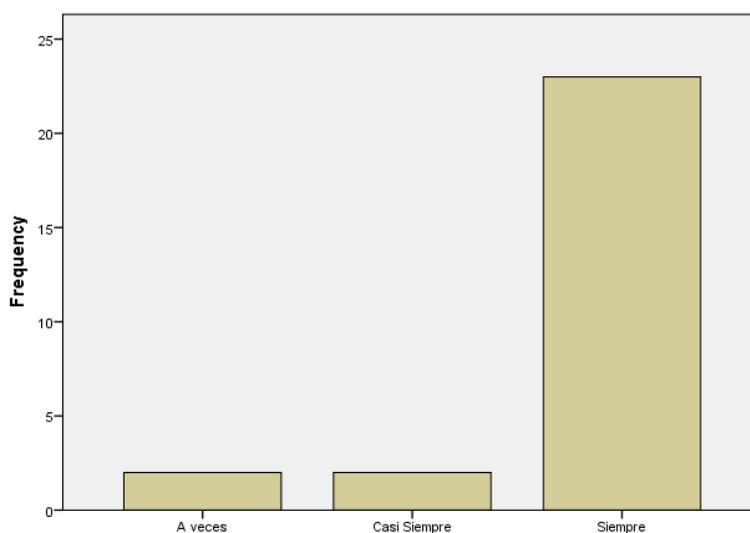
*Frecuencia de la Pregunta 07: Es ordenado al ejecutar su programación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	7,4	7,4	7,4
	Casi Siempre	2	7,4	7,4	14,88
	Siempre	23	85,2	85,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 25:**

*Pregunta 07: Es ordenado al ejecutar su programación*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 85.2% (23) siempre son ordenados al ejecutar su programación, un 7,4% (2) casi siempre es ordenado al realizar su programación mientras que el 7,4% (2) a veces son ordenados.

**Tabla 33:**

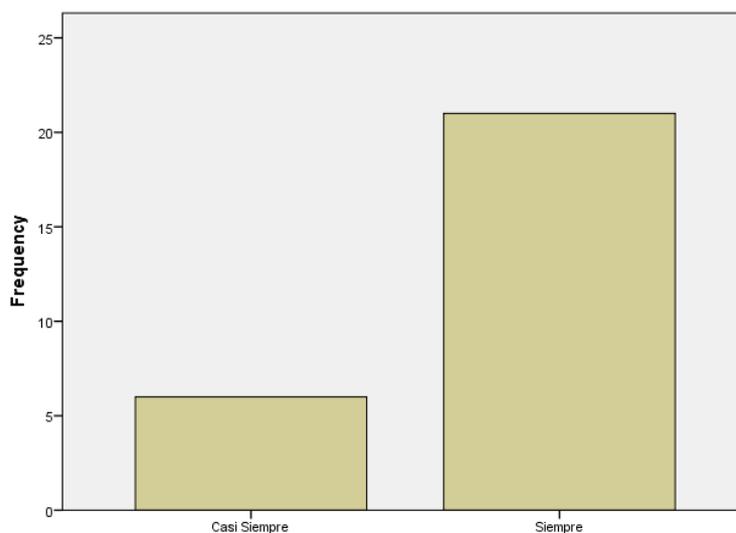
*Frecuencia de la Pregunta 08: Los saberes básicos que selecciona (teóricos y disciplinarios) son actualizados y de su dominio*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	6	22,2	22,2	22,2
	Siempre	21	77,8	77,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 26:**

*Pregunta 08: Los saberes básicos que selecciona (teóricos y disciplinarios) son actualizados y de su dominio*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 docentes, el 77.8% (21) siempre seleccionan (teóricos y disciplinarios) saberes básicos actualizados y de su y el 22.2% (4) casi siempre lo hacen.

**Tabla 34:**

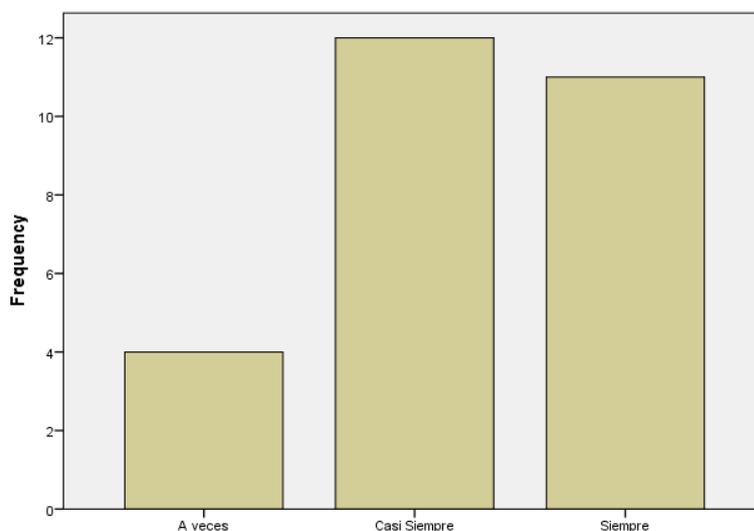
*Frecuencia de la Pregunta 09: Sus sesiones de aprendizaje se adecuan a las necesidades de sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	14,8	14,8	14,8
	Casi Siempre	12	44,4	44,4	59,3
	Siempre	11	40,7	40,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 27:**

*Pregunta 09: Sus sesiones de aprendizaje se adecuan a las necesidades de sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 40,7% (12) siempre adecuan sus sesiones de aprendizajes a las necesidades de sus estudiantes y el 14,8% (4) a veces lo hace.

**Tabla 35:**

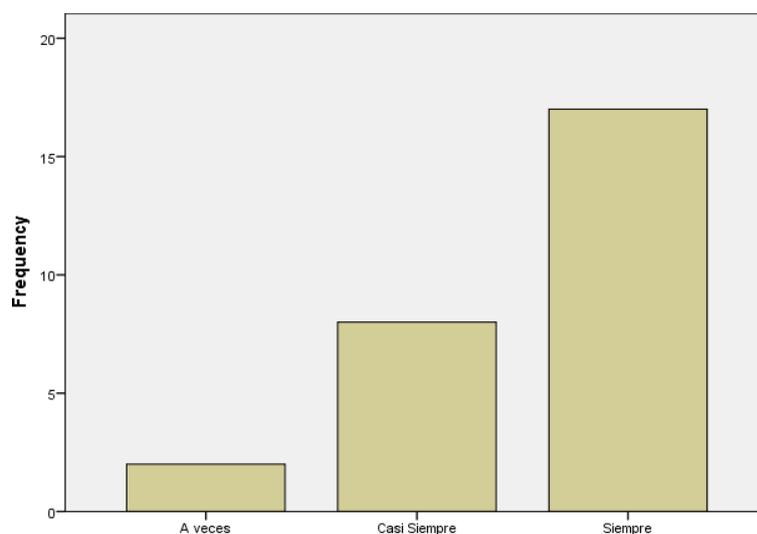
*Frecuencia de la Pregunta 10: Realiza seguimiento del avance y logros en el aprendizaje de sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	7,4	7,4	7,4
	Casi Siempre	8	29,6	29,6	37,0
	Siempre	17	63,0	63,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 28:**

*Pregunta 10: Realiza seguimiento del avance y logros en el aprendizaje de sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 63% (17) siempre realiza seguimiento del avance y logros en el aprendizaje de sus estudiantes, pero el 7,4% (2) a veces lo hace.

**Tabla 36:**

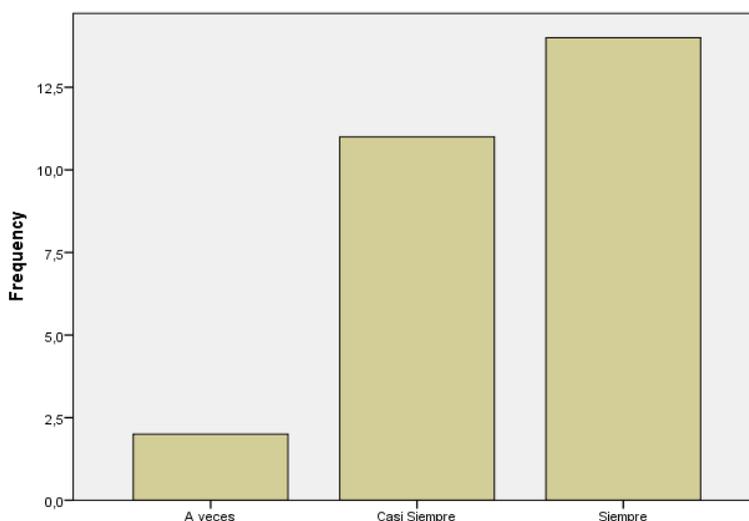
*Frecuencia de la Pregunta 11: Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	7,4	7,4	7,4
	Casi Siempre	11	40,7	40,7	48,1
	Siempre	14	51,9	51,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 29:**

*Pregunta 11: Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 51,9% (14) siempre diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados, mientras que el 7,4% (2) a veces lo realiza.

**Tabla 37:**

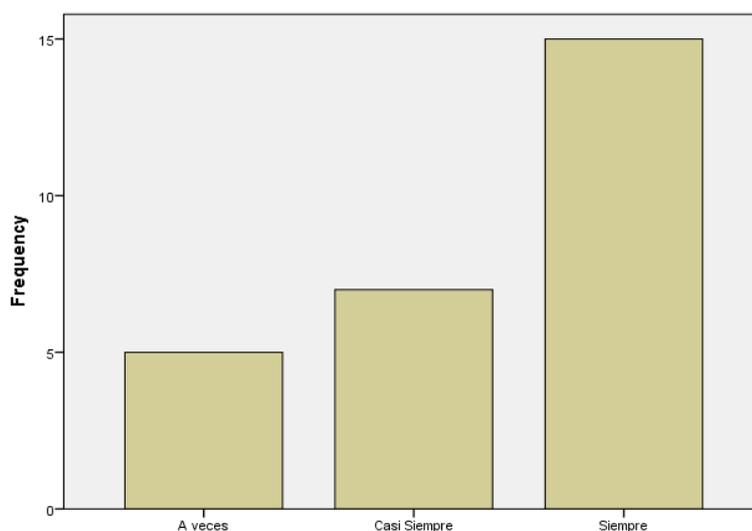
*Frecuencia de la Pregunta 12: Conoce las rúbricas de evaluación de desempeño y desarrolla su clase en base a estas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	18,5	18,5	18,5
	Casi Siempre	7	25,9	25,9	44,4
	Siempre	15	55,6	55,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 30:**

*Pregunta 12: Conoce las rúbricas de evaluación de desempeño y desarrolla su clase en base a estas*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 55,6% (15) siempre conoce las rúbricas de evaluación de desempeño y desarrolla su clase en base a estas, y el 18,5% (5) a veces utilizan las rúbricas de evaluación para realizar sus clases.

**Tabla 38:**

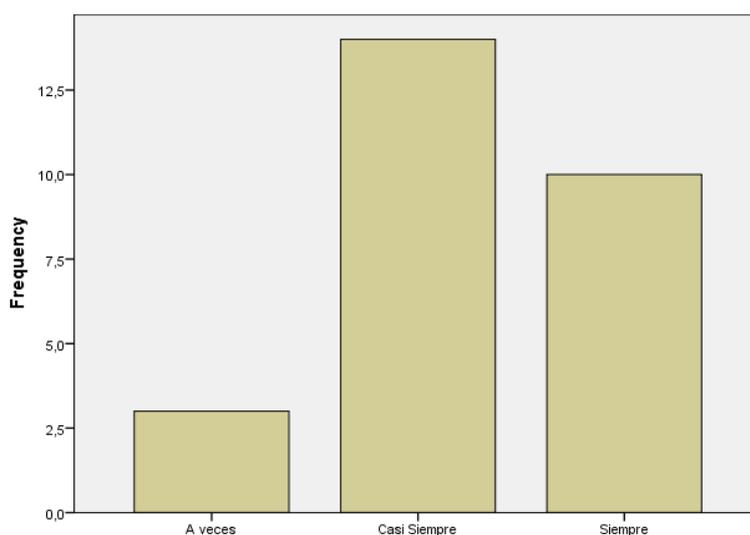
*Frecuencia de la Pregunta 13: Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	14	51,9	51,9	63,0
	Siempre	10	37,0	37,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 31:**

*Pregunta 13: Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 29 censados, el 51,9% (5) casi siempre elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, pero el 11,1% (3) a veces se reúnen con sus compañeros para analizar el plan más pertinente para cada una de sus aulas.

**Tabla 39:**

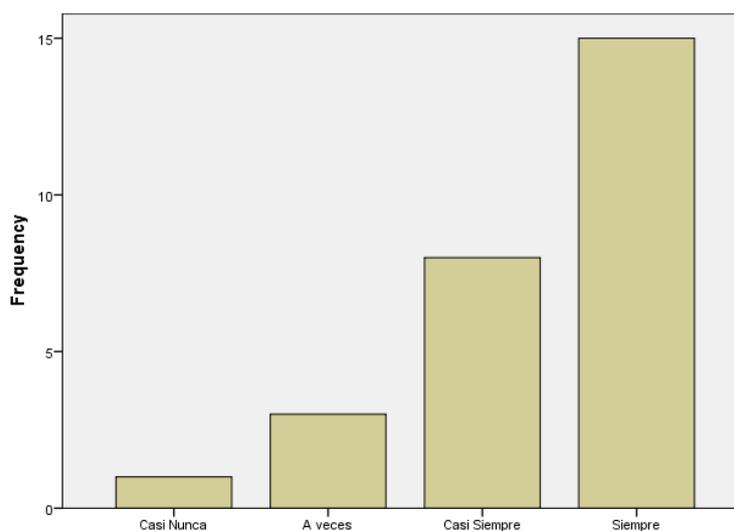
*Frecuencia de la Pregunta 14: Interactúa con sus pares colaborativamente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	1	3,7	3,7
	A veces	3	11,1	18,8
Válido	Casi Siempre	8	29,6	44,4
	Siempre	15	55,6	100,0
	Total	27	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 32:**

*Pregunta 14: Interactúa con sus pares colaborativamente*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 55,6% (15) siempre interactúa con sus pares colaborativamente, pero el 3,7% (1) casi nunca lo hacen.

**Tabla 40:**

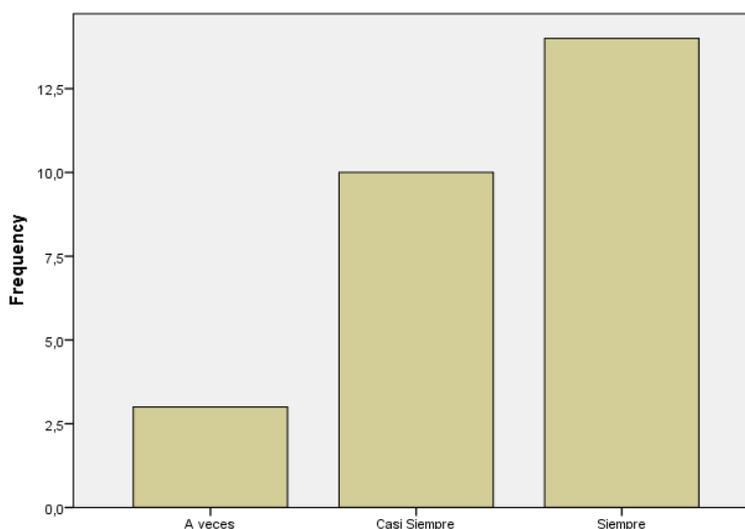
*Frecuencia de la Pregunta 15: Tiene iniciativa para intercambiar experiencias*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	10	37,0	37,0	48,1
	Siempre	14	51,9	51,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 33:**

*Pregunta 15: Tiene iniciativa para intercambiar experiencias*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 51,9% (14) siempre tienen iniciativa para intercambiar experiencias, mientras que el 11,1% (3) a veces lo hacen.

**Tabla 41:**

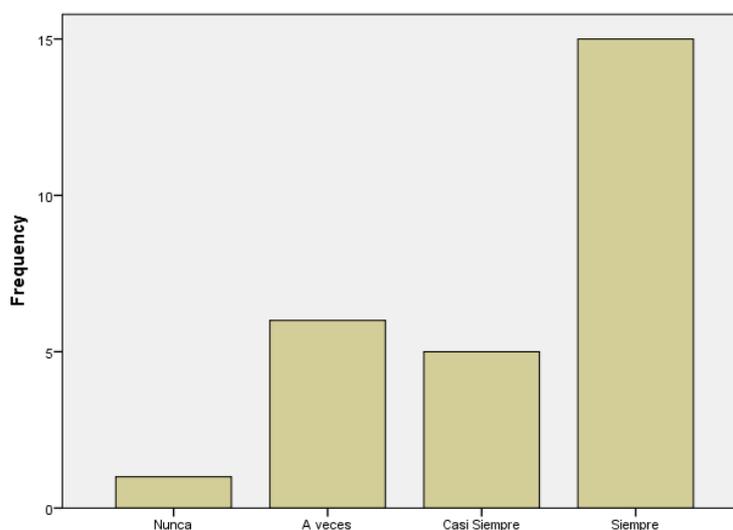
*Frecuencia de la Pregunta 16: Participa en la elaboración y ejecución de los instrumentos de gestión (PEI, PCI, RI) y de los planes de mejora continua*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,7	3,7	3,7
A veces	6	22,2	22,2	25,9
Válido Casi Siempre	5	18,5	18,5	44,4
Siempre	15	55,6	55,6	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 34:**

*Pregunta 16: Participa en la elaboración y ejecución de los instrumentos de gestión (PEI, PCI, RI) y de los planes de mejora continua*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 55,6% (15) siempre participan en la elaboración y ejecución de los instrumentos de gestión (PEI, PCI, RI) y de los planes de mejora continua, mientras que el 3,7% (1) nunca participan.

**Tabla 42:**

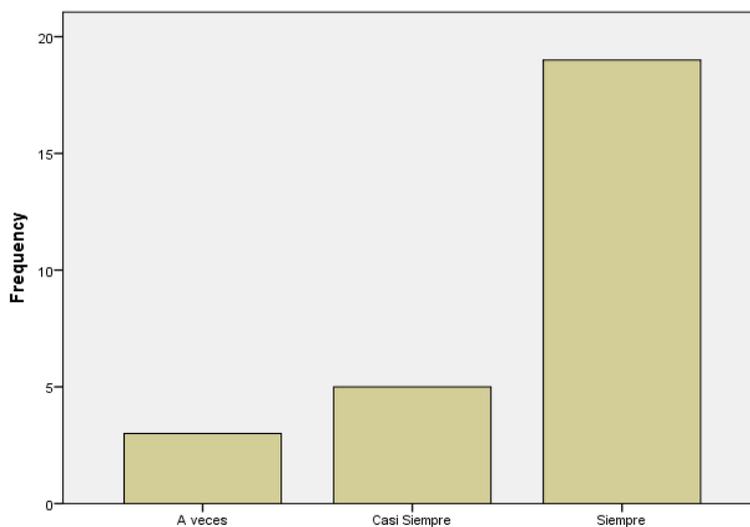
*Frecuencia de la Pregunta 17: Es comprensivo ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	5	18,5	18,5	29,6
	Siempre	19	70,4	70,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 35:**

*Pregunta 17: Es comprensivo ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 70,4% (19) siempre son comprensivos ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar, pero el 11,1% (3) a veces son comprensivos ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar.

**Tabla 43:**

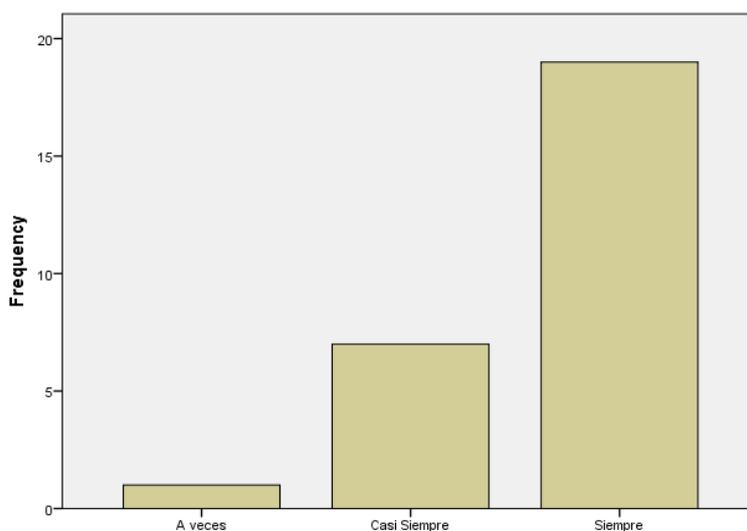
*Frecuencia de la Pregunta 18: Mantiene una comunicación fluida con sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,7	3,7	3,7
	Casi Siempre	7	25,9	25,9	29,6
	Siempre	19	70,4	70,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 36:**

*Pregunta 18: Mantiene una comunicación fluida con sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 70,4% (19) siempre son comprensivos ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar, pero el 3,7% (1) a veces son comprensivos.

**Tabla 44:**

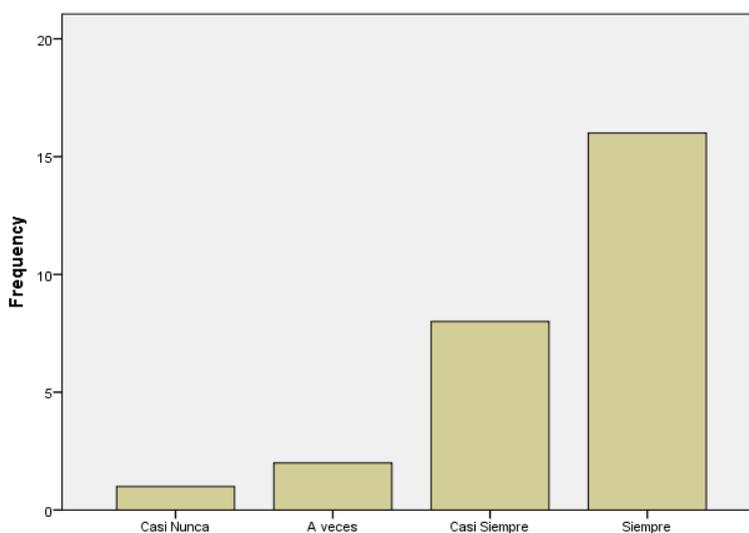
*Frecuencia de la Pregunta 19: Es tolerante ante cualquier conflicto.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,7	3,7
	A veces	2	7,4	11,1
	Casi Siempre	8	29,6	40,7
	Siempre	16	59,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 37:**

*Pregunta 19: Es tolerante ante cualquier conflicto*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 59,3% (16) siempre son tolerantes ante cualquier conflicto y el 3,7% (1) casi nunca son tolerantes ante cualquier conflicto.

**Tabla 45:**

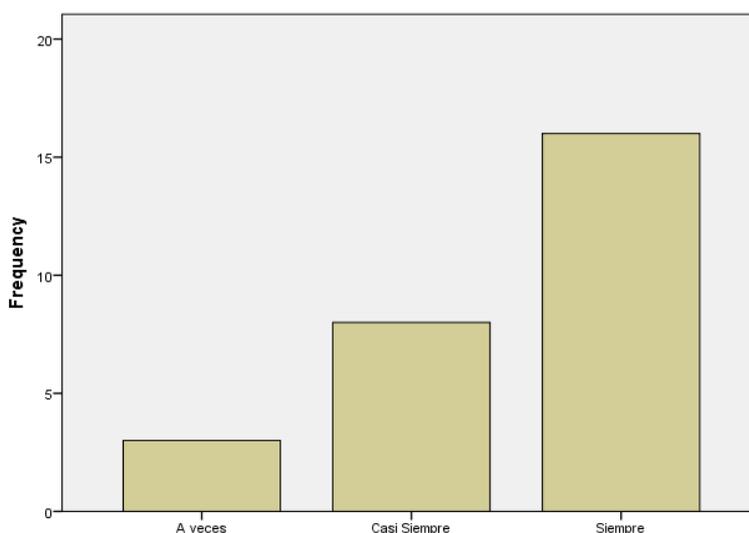
*Frecuencia de la Pregunta 20: Afronta con calma los conflictos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	8	29,6	29,6	40,7
	Siempre	16	59,3	59,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 38:**

*Pregunta 20: Afronta con calma los conflictos*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 59,3% (16) siempre afrontan con calma los conflictos, mientras que el 11% (3) a veces afrontan con calma los conflictos.

**Tabla 46:**

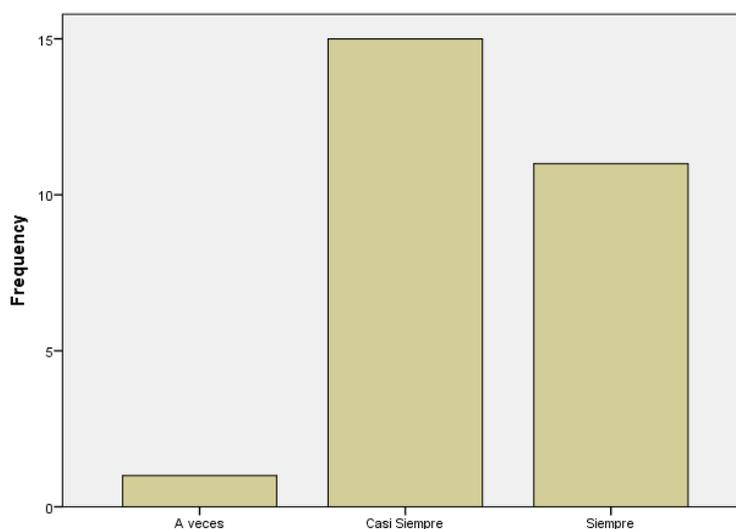
*Frecuencia de la Pregunta 21: Da soluciones asertivas a los problemas que se presenta*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,7	3,7	3,7
	Casi Siempre	15	55,6	55,6	59,3
	Siempre	11	40,7	40,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 39:**

*Pregunta 21: Da soluciones asertivas a los problemas que se presenta*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 55,6% (15) casi siempre dan soluciones asertivas a los problemas que se presenta y el 3,7% (1) a veces da soluciones asertivas a los problemas que se les presenta.

**Tabla 47:**

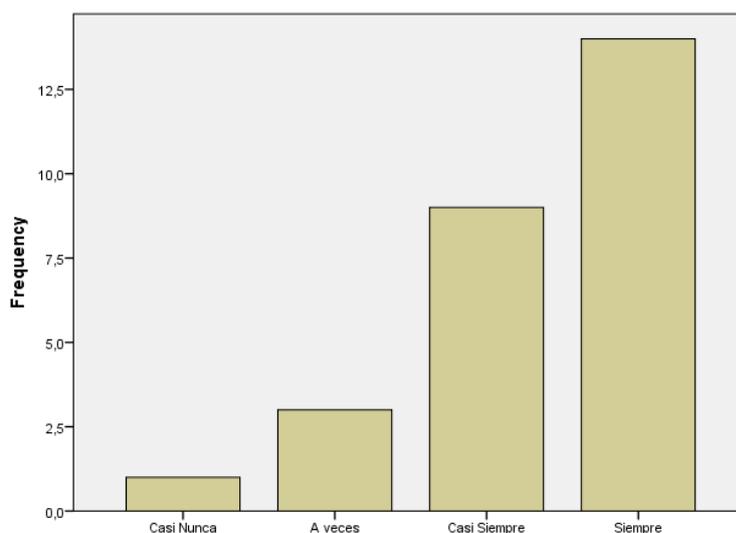
*Frecuencia de la Pregunta 22: Ante problemas, suele buscar apoyo en sus colegas o jefe inmediato*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,7	3,7	3,7
	A veces	3	11,1	11,1	14,8
	Casi Siempre	9	33,3	33,3	48,1
	Siempre	14	51,9	51,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 40:**

*Pregunta 22: Ante problemas, suele buscar apoyo en sus colegas o jefe inmediato*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 51,9% (14) siempre ante problemas, suelen buscar apoyo en sus colegas o jefe inmediato, pero el 3,7% (1) a veces lo hace.

**Tabla 48:**

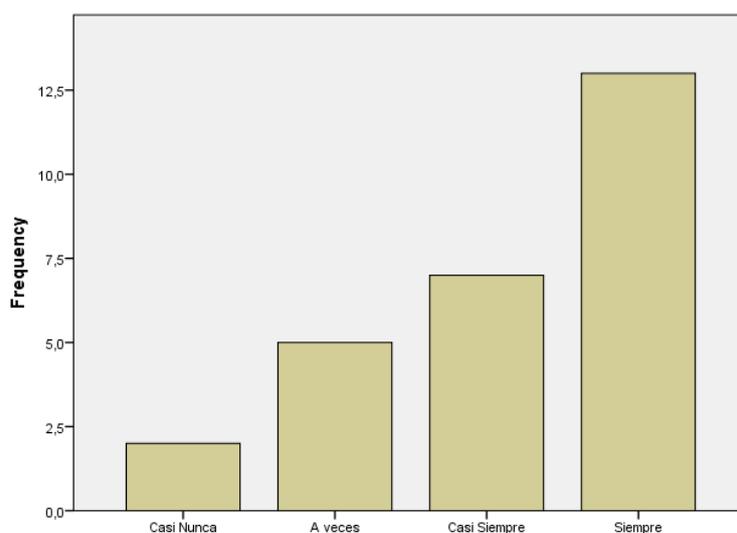
*Frecuencia de la Pregunta 23: Genera ideas innovadoras para su Institución Educativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	2	7,4	7,4
	A veces	5	18,5	25,9
Válido	Casi Siempre	7	25,9	51,9
	Siempre	13	48,1	100,0
	Total	27	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 41:**

*Pregunta 23: Genera ideas innovadoras para su Institución Educativa*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 48,1% (13) siempre generan ideas innovadoras para su institución educativa, mientras que sólo el 7,4% (2) casi nunca genera ideas innovadoras para su institución educativa.

**Tabla 49:**

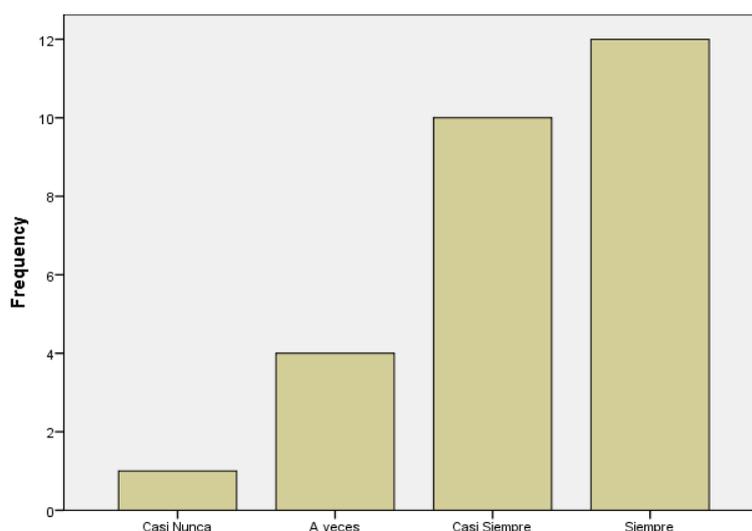
*Frecuencia de la Pregunta 24: Desarrolla propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio para su Institución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	3,7	3,7	3,7
A veces	4	14,8	14,8	18,5
Válido Casi Siempre	10	37,0	37,0	55,6
Siempre	12	44,4	44,4	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 42:**

*Pregunta 24: Desarrolla propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio para su Institución*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 44,4% (12) siempre desarrolla propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio para su institución, mientras que el 3,7% (1) casi nunca logra desarrollar lo anteriormente mencionado.

**Tabla 50:**

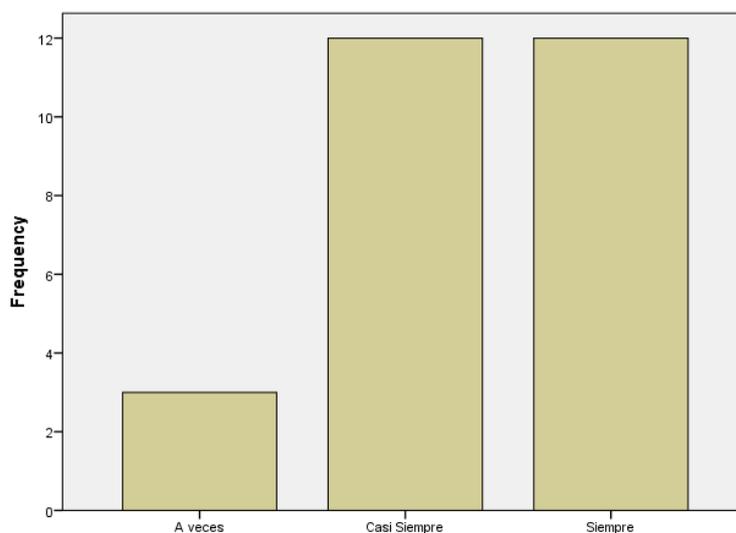
*Frecuencia de la Pregunta 25: Ejecuta activamente sus ideas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	12	44,4	44,4	55,6
	Siempre	12	44,4	44,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 43:**

*Pregunta 25: Ejecuta activamente sus ideas*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 44% (12) siempre ejecutan activamente sus ideas, pero el 11,1% (3) a veces ejecutan sus ideas.

**Tabla 51:**

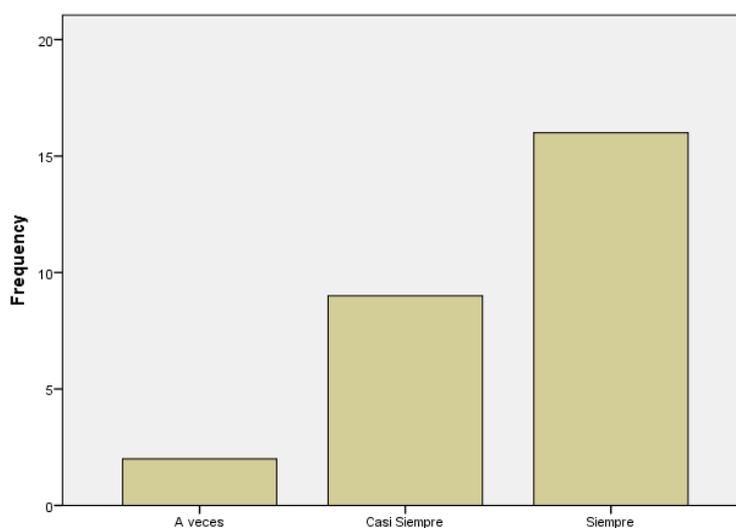
*Frecuencia de la Pregunta 26: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	7,4	7,4	7,4
	Casi Siempre	9	33,3	33,3	40,7
	Siempre	16	59,3	59,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 44:**

*Pregunta 26: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 59,3% (16) siempre participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, mientras que el 7,4% (2) a veces participa de estas experiencias.

**Tabla 52:**

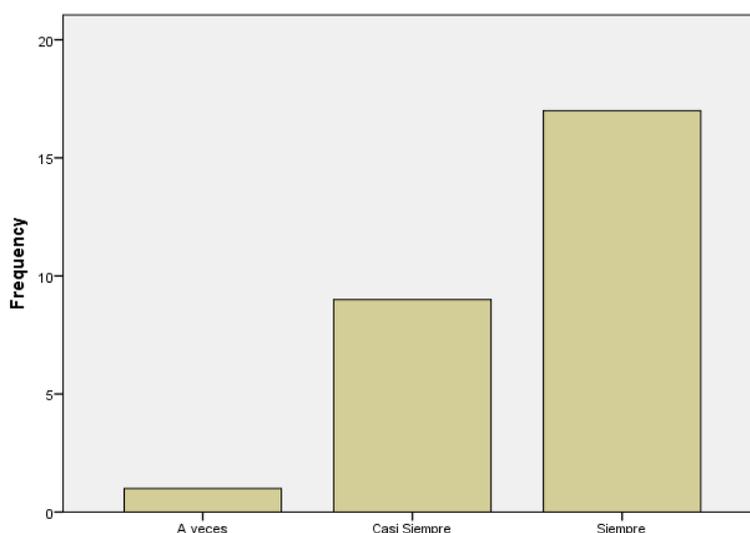
*Frecuencia de la Pregunta 27: Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,7	3,7	3,7
	Casi Siempre	9	33,3	33,3	37,0
	Siempre	17	63,0	63,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 45:**

*Pregunta 27: Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 63% (17) siempre construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos sus estudiantes, pero sólo el 3,7% (1) a veces lo hace.

**Tabla 53:**

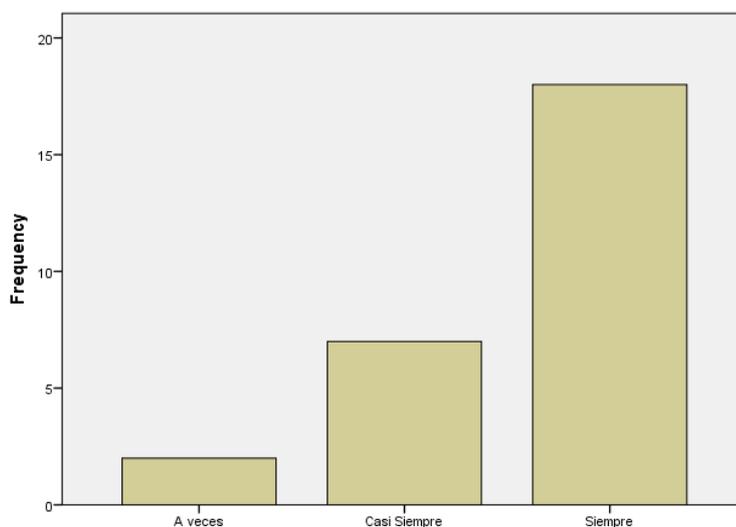
*Frecuencia de la Pregunta 28: Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte con sus estudiantes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	2	7,4	7,4	7,4
Casi Siempre	7	25,9	25,9	33,3
Siempre	18	66,7	66,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 46:**

*Pregunta 28: Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte con sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 66,7% (18) siempre generan relaciones de respeto, cooperación y soporte con sus estudiantes, y sólo el 7,4 (2) a veces lo hace.

**Tabla 54:**

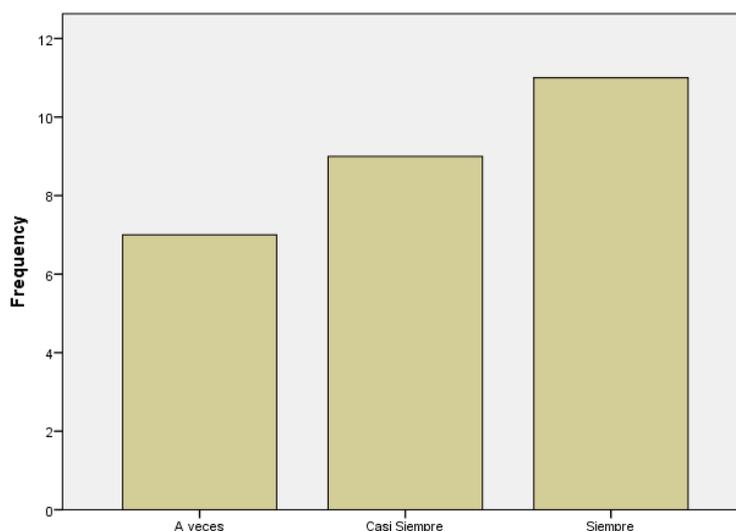
*Frecuencia de la Pregunta 29: Articula los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familias, autoridades locales y de la comunidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	25,9	25,9	25,9
	Casi Siempre	9	33,3	33,3	59,3
	Siempre	11	40,7	40,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 47:**

*Pregunta 29: Articula los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familias, autoridades locales y de la comunidad*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 40,7% (11) siempre articula los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familia, autoridades locales y de la comunidad y sólo el 25,9% (7) a veces lo hace.

**Tabla 55:**

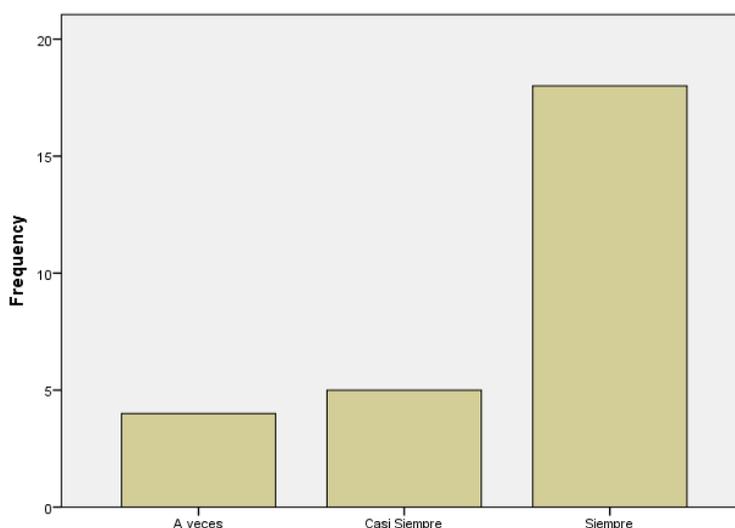
*Frecuencia de la Pregunta 30: Es responsable con sus deberes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	14,8	14,8
	Casi Siempre	5	18,5	33,3
	Siempre	18	66,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 48:**

*Pregunta 30: Es responsable con sus deberes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 66,7% (18) siempre es responsable con sus deberes, y sólo el 14,8% (4) a veces es responsable con sus deberes.

**Tabla 56:**

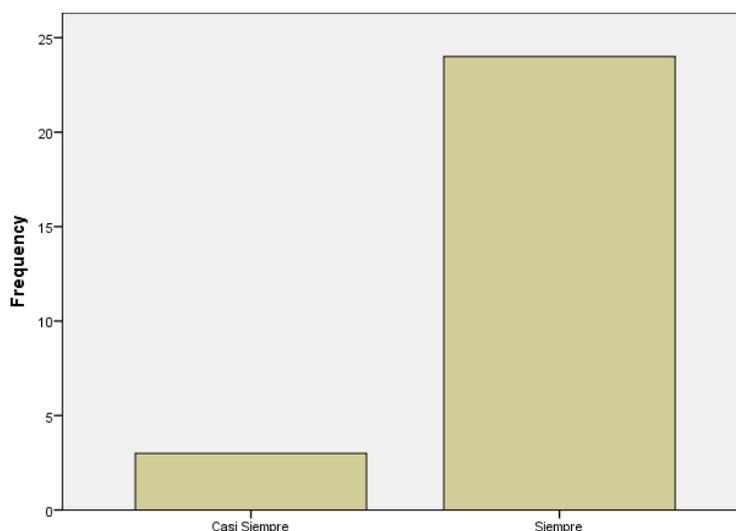
*Frecuencia de la Pregunta 31: Cumple su jornada laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	3	11,1	11,1	11,1
	Siempre	24	88,9	88,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 49:**

*Pregunta 31: Cumple su jornada laboral*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 88,9% (24) siempre cumple su jornada laboral, mientras que sólo el 11,1% (3) casi siempre cumple su jornada laboral.

**Tabla 57:**

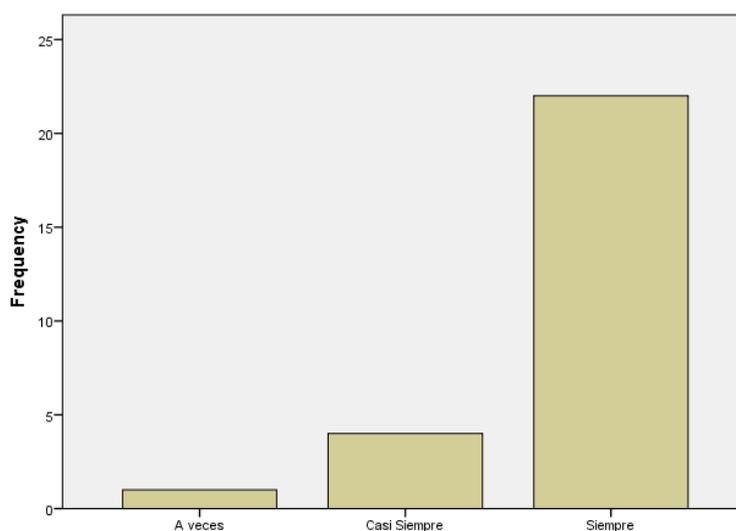
*Frecuencia de la Pregunta 32: Se siente dispuesto cada día para realizar sus funciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	1	3,7	3,7	3,7
Casi Siempre	4	14,8	14,8	18,5
Siempre	22	81,5	81,5	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 50:**

*Pregunta 32: Se siente dispuesto cada día para realizar sus funciones*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 81,5% (22) siempre se siente dispuesto cada día para realizar sus funciones, y sólo el 3,7% (1) a veces se siente dispuesto cada día para realizar sus funciones.

**Tabla 58:**

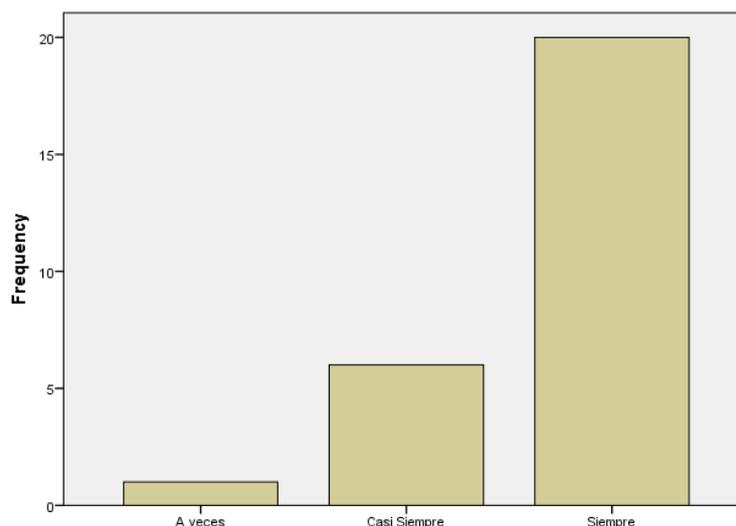
*Frecuencia de la Pregunta 33: Las actividades realizadas le generan satisfacción*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,7	3,7
	Casi Siempre	6	22,2	25,9
	Siempre	20	74,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 51:**

*Pregunta 33: Las actividades realizadas le generan satisfacción*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 27 censados, el 74,1% (20) indican que siempre las actividades realizadas le generan satisfacción, sin embargo, el 3,7% (1) indica que a veces las actividades realizadas le generan satisfacción.

Anexo 7: Frecuencia de preguntas de la Institución San Vicente de Paúl

**Tabla 59:**

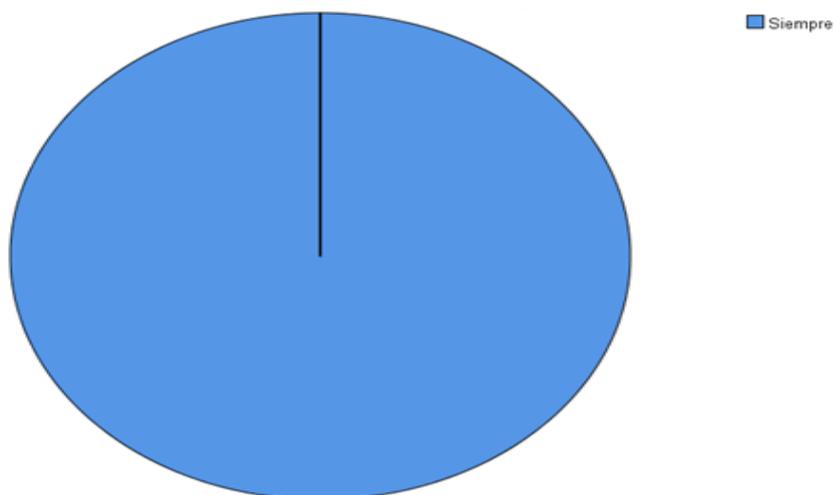
*Frecuencia de la Pregunta 01: Cumple con su jornada laboral de manera efectiva*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	18	100,0	100,0	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 52:**

*Pregunta 01: Cumple con su jornada laboral de manera efectiva*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 docentes, el 100% (18) siempre cumplen con su jornada laboral de manera efectiva.

**Tabla 60:**

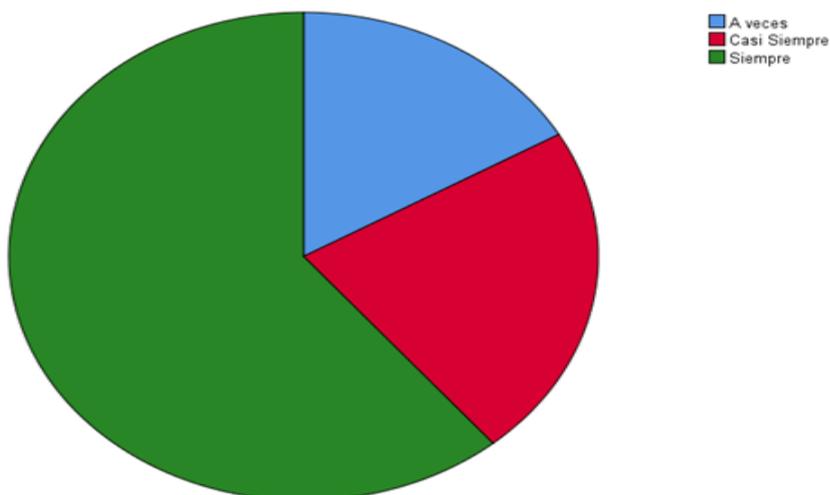
*Frecuencia de la Pregunta 02: Desarrolla tareas adicionales a su jornada*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	16,7	16,7	16,7
	Casi Siempre	4	22,2	22,2	38,9
	Siempre	11	61,1	61,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 53:**

*Pregunta 02: Desarrolla tareas adicionales a su jornada*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 docentes, el 61.1% (11) siempre desarrollan tareas adicionales a su jornada, mientras que el 22.2% (4) casi siempre realizan tareas adicionales y el 16.7% (3) solo a veces lo hacen.

**Tabla 61:**

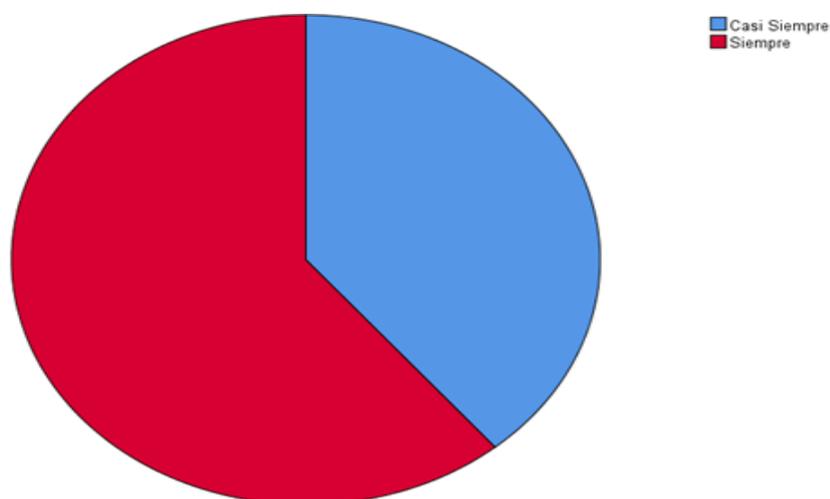
*Frecuencia de la Pregunta 03: Es eficiente y ordenado al realizar sus funciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	7	38,9	38,9	38,9
	Siempre	11	61,1	61,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 54:**

*Pregunta 03: Es eficiente y ordenado al realizar sus funciones*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 censados, el 61.1% (11) siempre es eficiente y ordenada al realizar sus funciones, mientras que el 38.9% (7) casi siempre lo hacen.

**Tabla 62:**

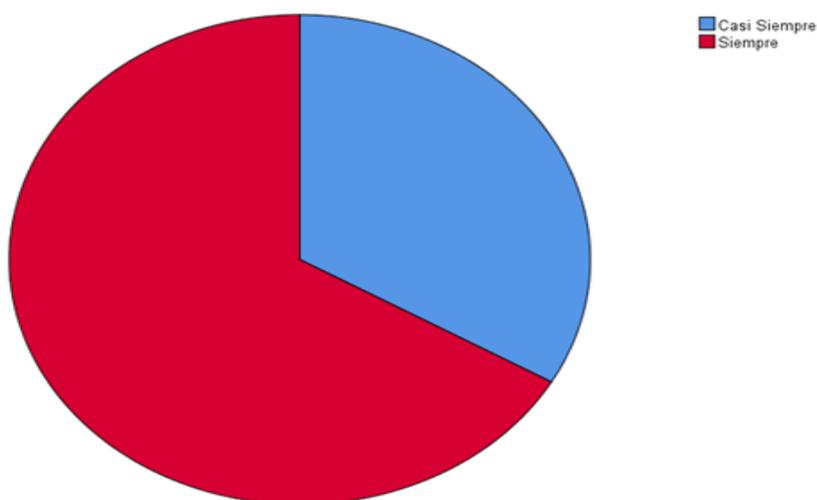
*Frecuencia de la Pregunta 04: Utiliza material didáctico en sus sesiones de aprendizaje*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	6	33,3	33,3	33,3
	Siempre	12	66,7	66,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 55:**

*Pregunta 04: Utiliza material didáctico en sus sesiones de aprendizaje*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 colaboradores, el 66.7% (12) siempre utilizan material didáctico en sus sesiones de aprendizaje, pero el 33.3% (6) casi siempre lo hacen.

**Tabla 63:**

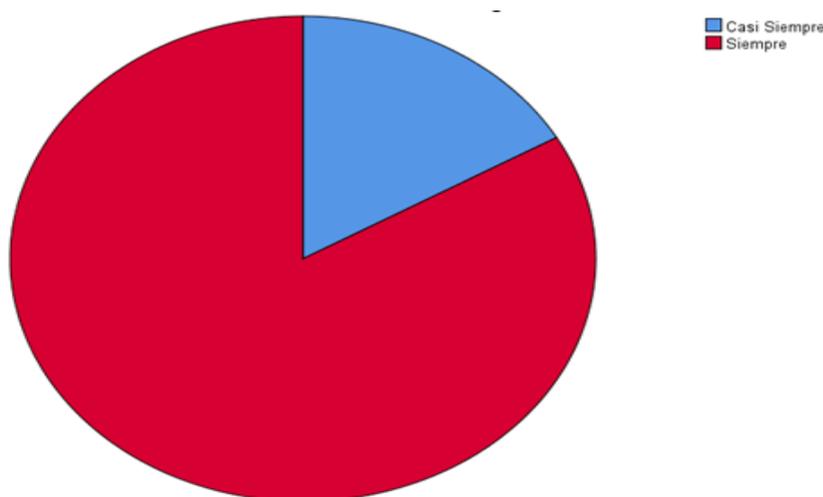
*Frecuencia de la Pregunta 05: Desarrolla aprendizajes significativos que sean útiles y duraderos para sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	3	16,7	16,7	16,7
	Siempre	15	83,3	83,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 56:**

*Pregunta 05: Desarrolla aprendizajes significativos que sean útiles y duraderos para sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 censados, el 83.3% (15) siempre desarrollan aprendizajes significativos para sus estudiantes, mientras que el 16.7% (3) casi siempre realizan aprendizajes significativos.

**Tabla 64:**

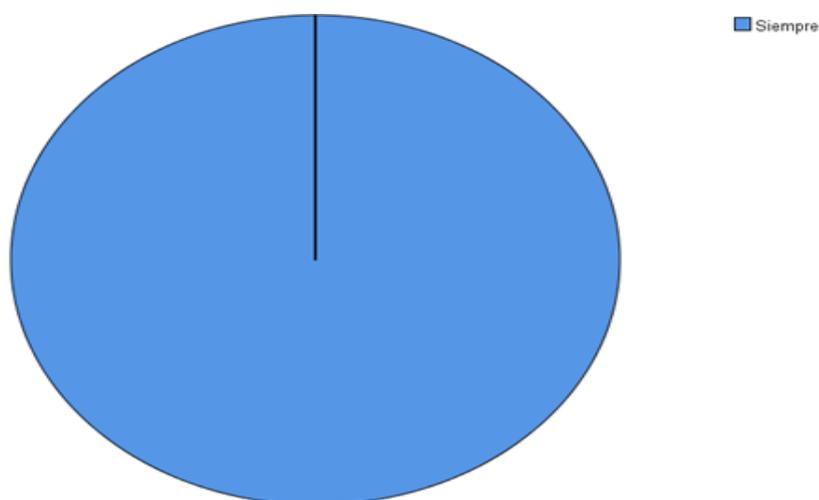
*Frecuencia de la Pregunta 06: Desarrolla su clase de acuerdo con la programación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	18	100,0	100,0	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 57:**

*Pregunta 06: Desarrolla su clase de acuerdo con la programación*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 docentes, el 100% (18) siempre desarrollan sus clases de acuerdo con su programación.

**Tabla 65:**

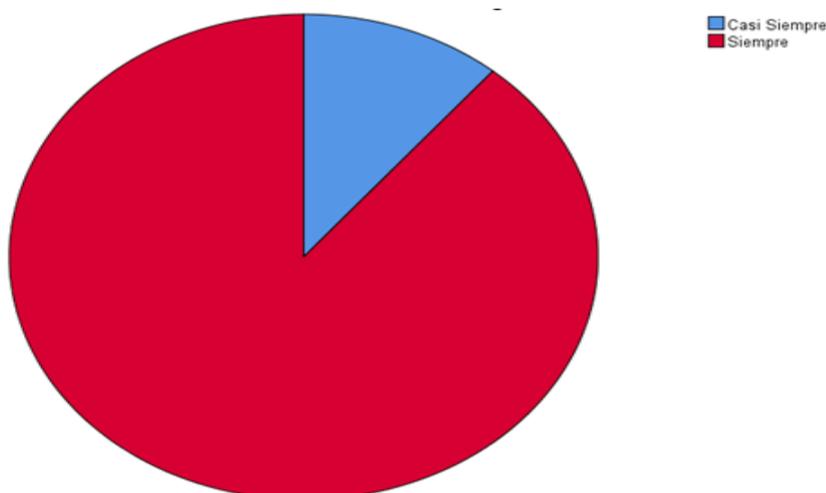
*Frecuencia de la Pregunta 07: Es ordenado al ejecutar su programación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	2	11,1	11,1	11,1
	Siempre	16	88,9	88,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 58:**

*Pregunta 07: Es ordenado al ejecutar su programación*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 censados, el 88.9% (16) siempre son ordenados al ejecutar su programación, mientras que el 11.1% (2) casi siempre son ordenados.

**Tabla 66:**

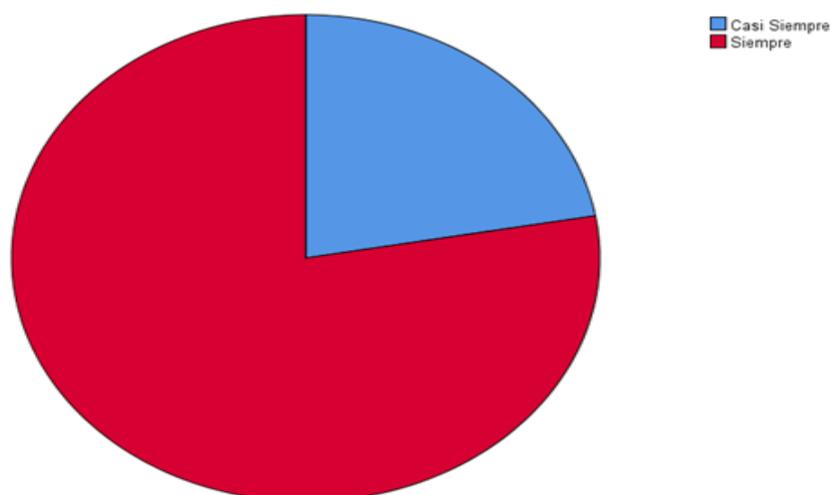
*Frecuencia de la Pregunta 08: Los saberes básicos que selecciona (teóricos y disciplinarios) son actualizados y de su dominio*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	4	22,2	22,2	22,2
	Siempre	14	77,8	77,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 59:**

*Pregunta 08: Los saberes básicos que selecciona (teóricos y disciplinarios) son actualizados y de su dominio*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 docentes, el 77.8% (14) siempre seleccionan (teóricos y disciplinarios) saberes básicos actualizados y de su y el 22.2% (4) casi siempre lo hacen.

**Tabla 67:**

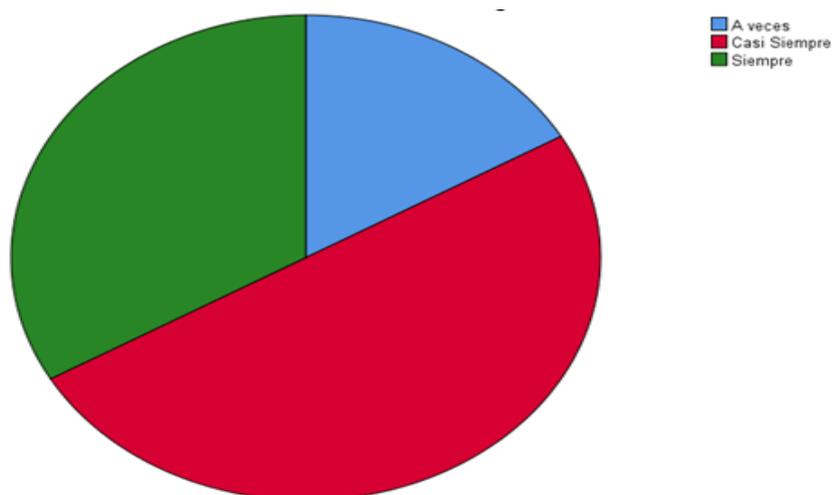
*Frecuencia de la Pregunta 09: Sus sesiones de aprendizaje se adecuan a las necesidades de sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	16,7	16,7	16,7
	Casi Siempre	9	50,0	50,0	66,7
	Siempre	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 60:**

*Pregunta 09: Sus sesiones de aprendizaje se adecuan a las necesidades de sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 colaboradores, el 33.3% (6) siempre adecuan sus sesiones de aprendizaje a las necesidades de sus estudiantes, pero el 16.7% (3) a veces adecuan sus sesiones.

**Tabla 68:**

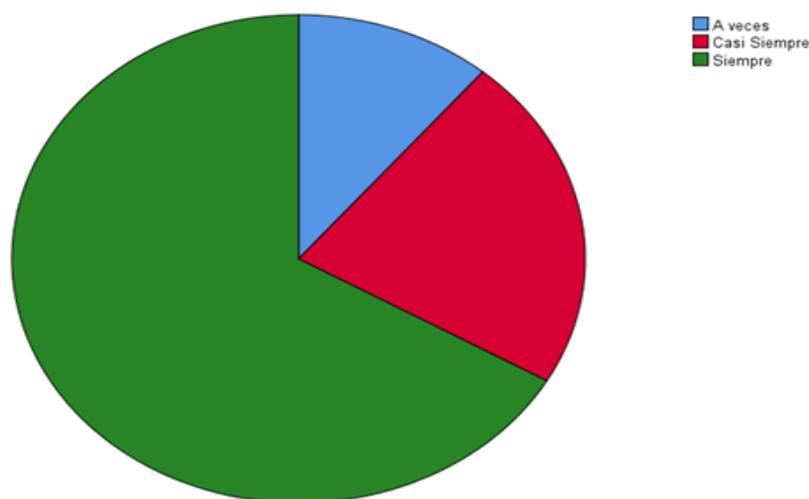
*Frecuencia de la Pregunta 10: Realiza seguimiento del avance y logros en el aprendizaje de sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	4	22,2	22,2	33,3
	Siempre	12	66,7	66,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 61:**

*Pregunta 10: Realiza seguimiento del avance y logros en el aprendizaje de sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 censados, el 66.7% (12) siempre realizan seguimiento del avance y logros en el aprendizaje de sus estudiantes y el 11.1% (2) solo a veces lo hacen.

**Tabla 69:**

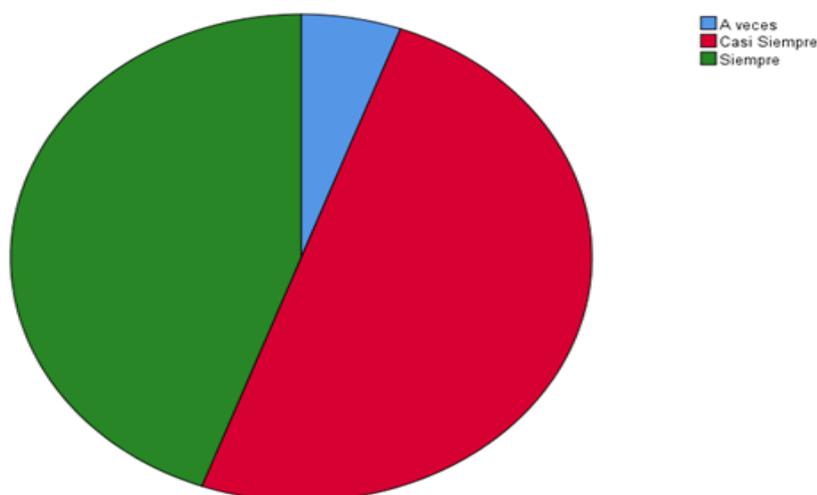
*Frecuencia de la Pregunta 11: Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	5,6	5,6	5,6
	Casi Siempre	9	50,0	50,0	55,6
	Siempre	8	44,4	44,4	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Figura 62:**

*Pregunta 11: Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 docentes, el 44.4% (8) siempre diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados, mientras que el 5.6% (1) a veces lo hacen.

**Tabla 70:**

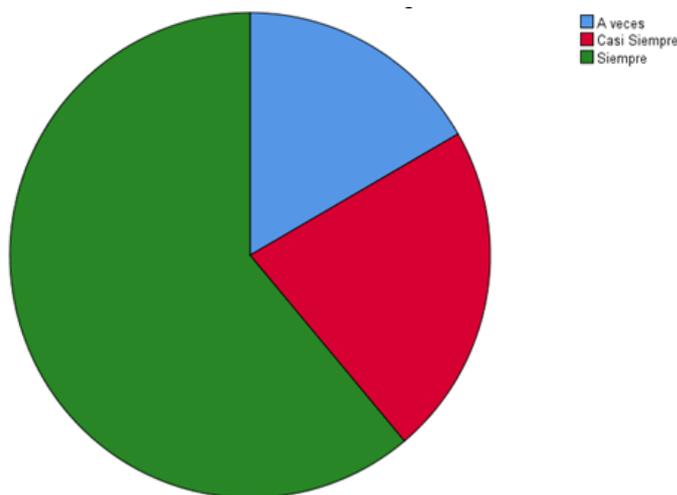
*Frecuencia de la Pregunta 12: Conoce las rúbricas de evaluación de desempeño y desarrolla su clase en base a estas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	16,7	16,7	16,7
	Casi Siempre	4	22,2	22,2	38,9
	Siempre	11	61,1	61,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 63:**

*Pregunta 12: Conoce las rúbricas de evaluación de desempeño y desarrolla su clase en base a estas*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 colaboradores, el 61.1% (11) siempre desarrollan su clase en base a las rúbricas de evaluación, mientras que el 16.7% (3) a veces utilizan las rúbricas de evaluación para realizar sus clases.

**Tabla 71:**

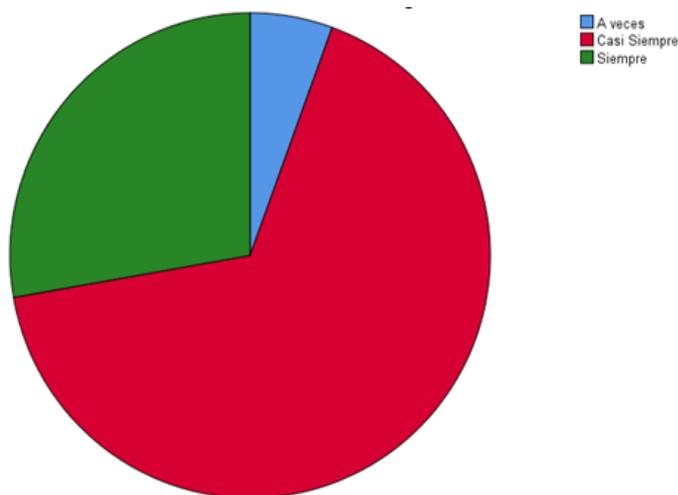
*Frecuencia de la Pregunta 13: labora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	5,6	5,6	5,6
	Casi Siempre	12	66,7	66,7	72,2
	Siempre	5	27,8	27,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 64:**

*Pregunta 13: labora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 censados, el 27.8% (5) siempre elaboran su programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, mientras que el 5.6% (1) a veces se reúnen con sus compañeros para analizar el plan más pertinente para cada una de sus aulas.

**Tabla 72:**

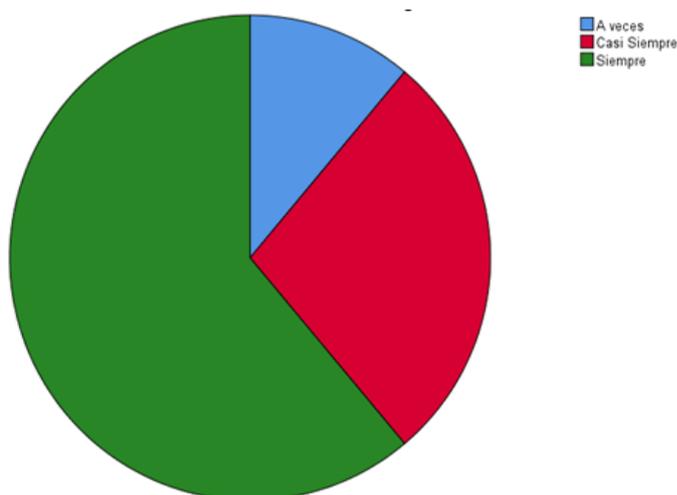
*Frecuencia de la Pregunta 14: Interactúa con sus pares colaborativamente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	5	27,8	27,8	38,9
	Siempre	11	61,1	61,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 65:**

*Pregunta 14: Interactúa con sus pares colaborativamente*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 docentes, el 61.1% (11) siempre interactúan con sus pares colaborativamente y el 11.1% (2) a veces lo hacen.

**Tabla 73:**

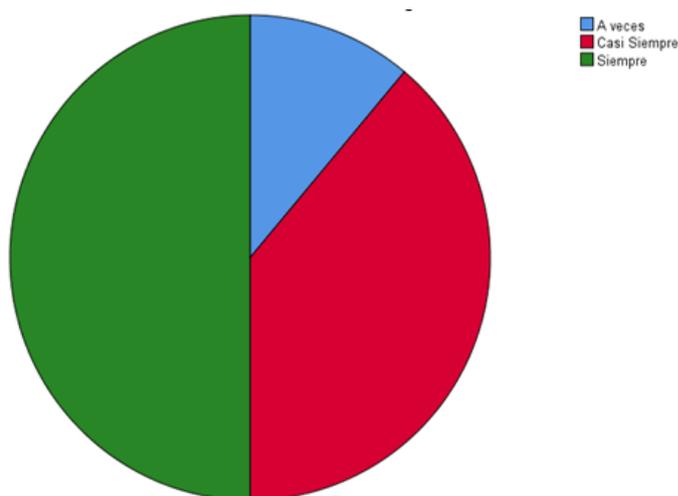
*Frecuencia de la Pregunta 15: Tiene iniciativa para intercambiar experiencias*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	7	38,9	38,9	50,0
	Siempre	9	50,0	50,0	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 66:**

*Pregunta 15: Tiene iniciativa para intercambiar experiencias*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 colaboradores, el 50% (9) siempre tienen iniciativa para intercambiar experiencias, mientras que el 11.1% (2) a veces tienen iniciativa para intercambiar experiencias.

**Tabla 74:**

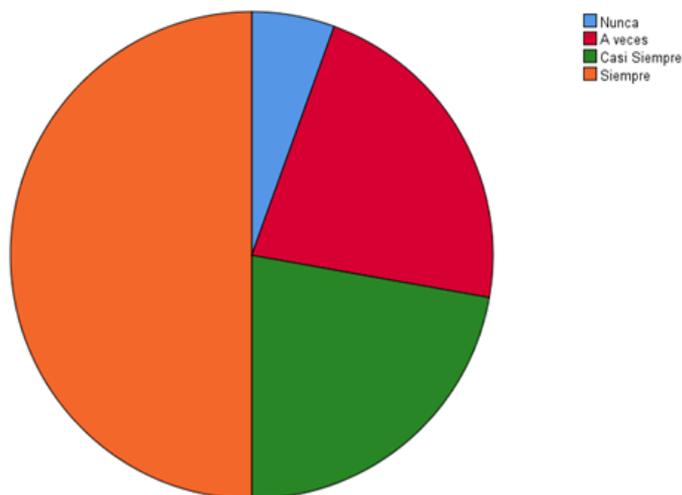
*Frecuencia de la Pregunta 16: Participa en la elaboración y ejecución de los instrumentos de gestión (PEI, PCI, RI) y de los planes de mejora continua*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,6	5,6	5,6
A veces	4	22,2	22,2	27,8
Casi Siempre	4	22,2	22,2	50,0
Siempre	9	50,0	50,0	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 67:**

*Pregunta 16: Participa en la elaboración y ejecución de los instrumentos de gestión (PEI, PCI, RI) y de los planes de mejora continua*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 colaboradores, el 50% (9) siempre participan en la elaboración y ejecución de los instrumentos de gestión (PEI, PCI, RI) y de los planes de mejora continua, mientras que el 5.6% (1) nunca participa.

**Tabla 75:**

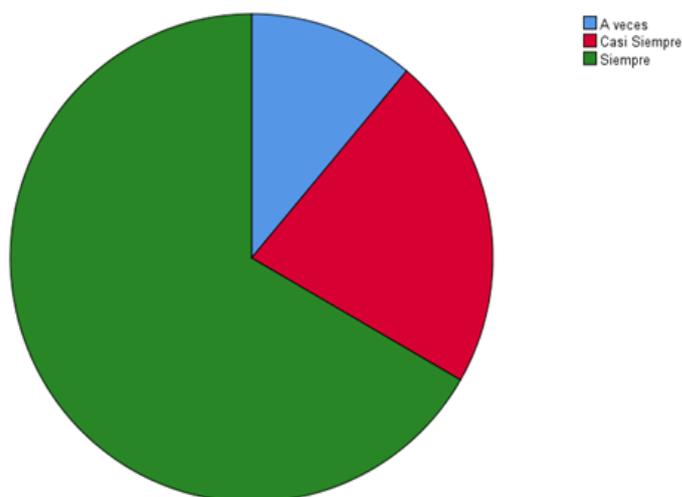
*Frecuencia de la Pregunta 17: Es comprensivo ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	11,1	11,1
	Casi Siempre	4	22,2	33,3
	Siempre	12	66,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 68:**

*Pregunta 17: Es comprensivo ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 censados, el 66.7% (12) siempre es comprensivo ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar, y sólo el 11.1% (2) a veces es comprensivo ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar.

**Tabla 76:**

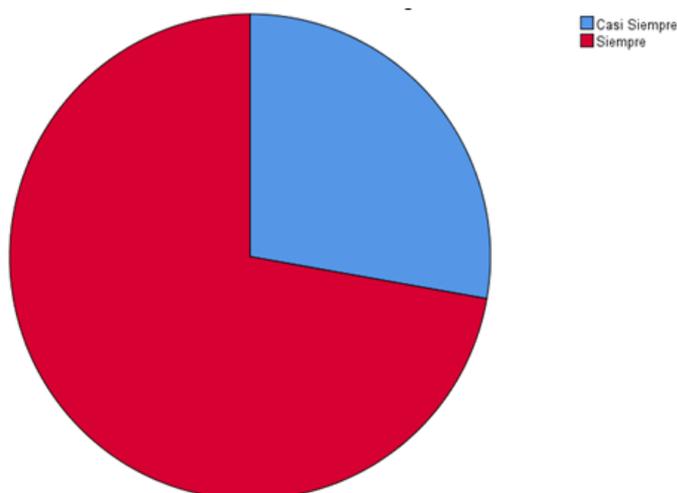
*Frecuencia de la Pregunta 18: Mantiene una comunicación fluida con sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	5	27,8	27,8	27,8
	Siempre	13	72,2	72,2	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 69:**

*Pregunta 18: Mantiene una comunicación fluida con sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 censados, el 72.2% (13) siempre mantienen una comunicación fluida con sus estudiantes, mientras que el 27.8% (5) casi siempre mantienen una comunicación fluida con sus estudiantes.

**Tabla 77:**

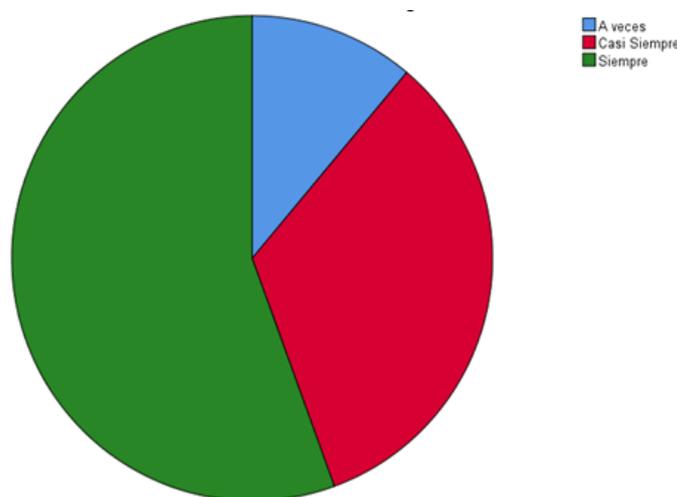
*Frecuencia de la Pregunta 19: Es tolerante ante cualquier conflicto*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	11,1	11,1
	Casi Siempre	6	33,3	44,4
	Siempre	10	55,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 70:**

*Pregunta 19: Es tolerante ante cualquier conflicto*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 docentes, el 55.6% (10) siempre es tolerante ante cualquier conflicto, mientras que el 11.1% (2) sólo a veces es tolerante ante cualquier conflicto.

**Tabla 78:**

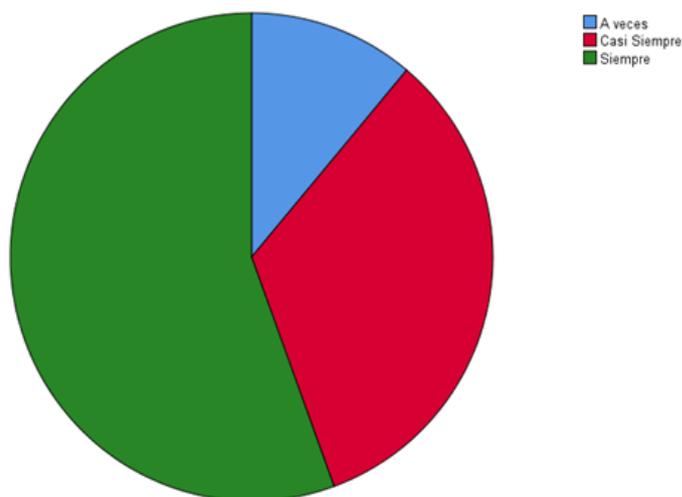
*Frecuencia de la Pregunta 20: Afronta con calma los conflictos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	6	33,3	33,3	44,4
	Siempre	10	55,6	55,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 71:**

*Pregunta 20: Afronta con calma los conflictos*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 censados, el 55.6% (10) siempre afrontan con calma los conflictos, mientras que sólo el 11.1% (2) a veces afrontan con calma los conflictos.

**Tabla 79:**

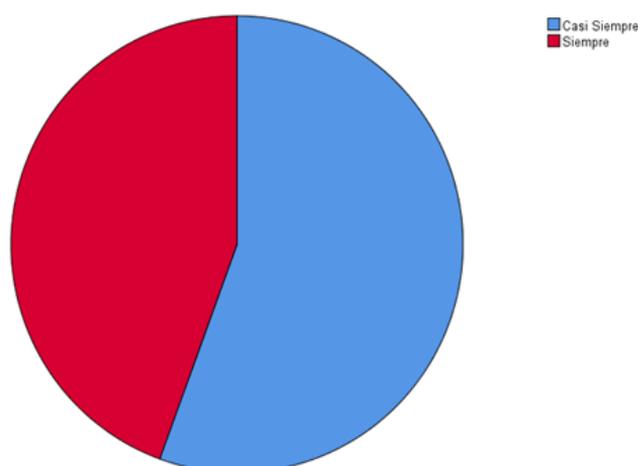
*Frecuencia de la Pregunta 21: Da soluciones asertivas a los problemas que se presenta*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	10	55,6	55,6	55,6
	Siempre	8	44,4	44,4	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 72:**

*Pregunta 21: Da soluciones asertivas a los problemas que se presenta*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 docentes, el 44.4% (8) siempre dan soluciones asertivas a los problemas que se presentan, mientras que el 55.6% (10) casi siempre lo hacen.

**Tabla 80:**

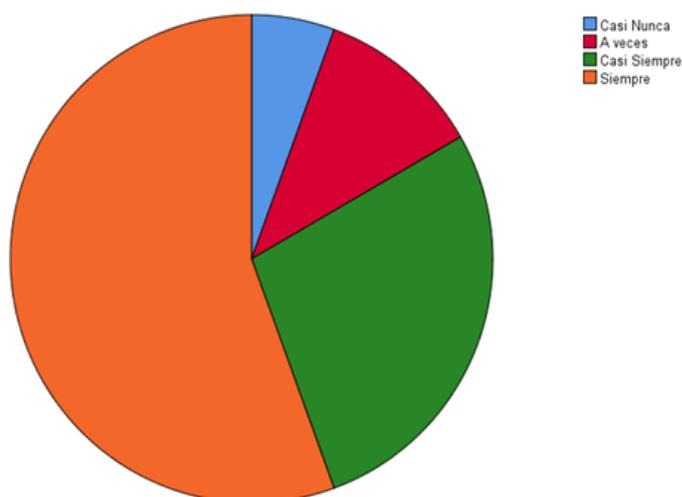
*Frecuencia de la Pregunta 22: Ante problemas, suele buscar apoyo en sus colegas o jefe inmediato*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	5,6	5,6
	A veces	2	11,1	16,7
	Casi Siempre	5	27,8	44,4
	Siempre	10	55,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 73:**

*Pregunta 22: Ante problemas, suele buscar apoyo en sus colegas o jefe inmediato*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 censados, el 55.6% (10) siempre buscan apoyo de sus colegas o jefe inmediato ante algún problema, mientras que el 11.1% (2) a veces buscan apoyo de alguien más.

**Tabla 81:**

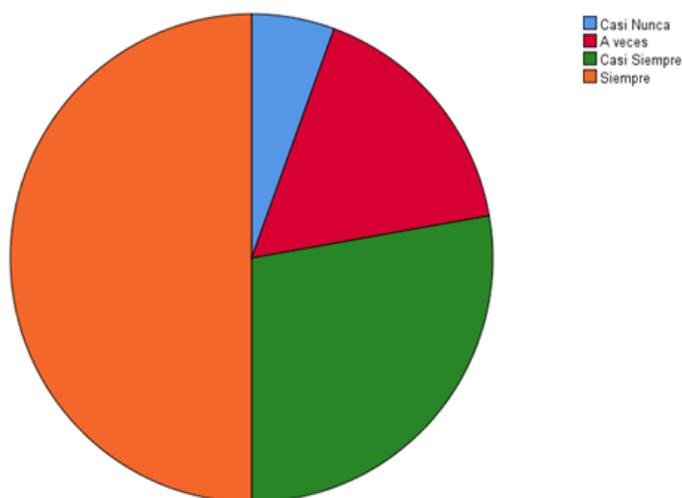
*Frecuencia de la Pregunta 23: Genera ideas innovadoras para su institución educativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	5,6	5,6
	A veces	3	16,7	22,2
	Casi Siempre	5	27,8	50,0
	Siempre	9	50,0	100,0
	Total	18	100,0	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 74:**

*Pregunta 23: Genera ideas innovadoras para su institución educativa*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 docentes, el 50% (9) siempre generan ideas innovadoras para su institución educativa, mientras que el 5.6% (1) casi nunca lo hacen.

**Tabla 82:**

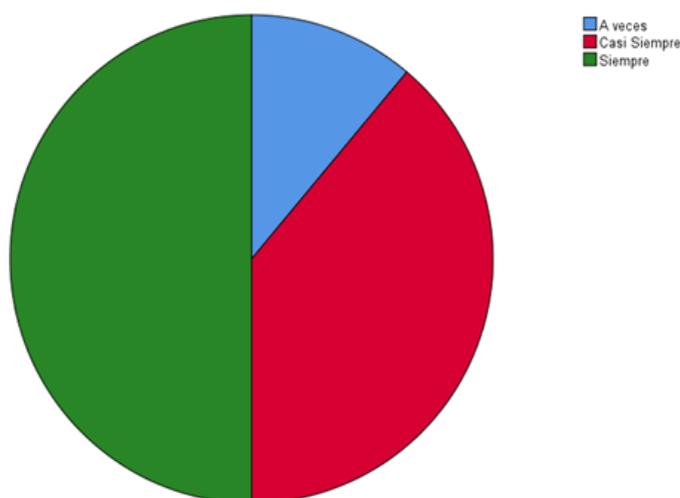
*Frecuencia de la Pregunta 24: Desarrolla propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio para su institución*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	7	38,9	38,9	50,0
	Siempre	9	50,0	50,0	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 75:**

*Pregunta 24: Desarrolla propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio para su institución*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 censados, el 50% (9) siempre desarrollan propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio para su institución, mientras que el 11.1% (2) a veces lo hacen.

**Tabla 83:**

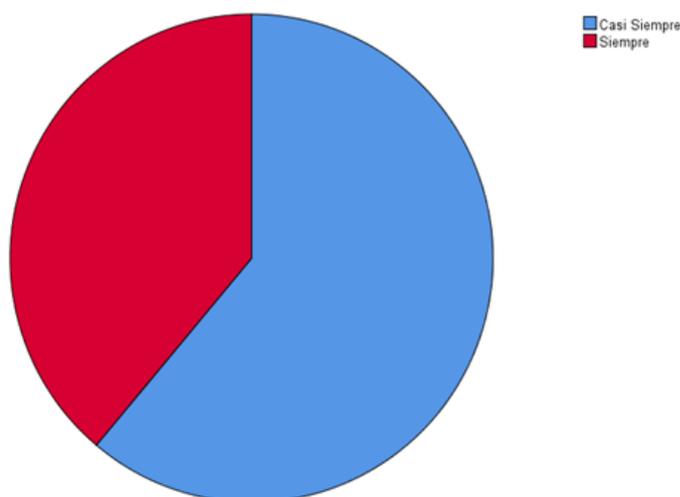
*Frecuencia de la Pregunta 25: Ejecuta activamente sus ideas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	11	61,1	61,1	61,1
	Siempre	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 76:**

*Pregunta 25: Ejecuta activamente sus ideas*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 colaboradores, el 38.9% (7) siempre ejecutan activamente sus ideas, y sólo el 61.1% (11) casi siempre lo hacen.

**Tabla 84:**

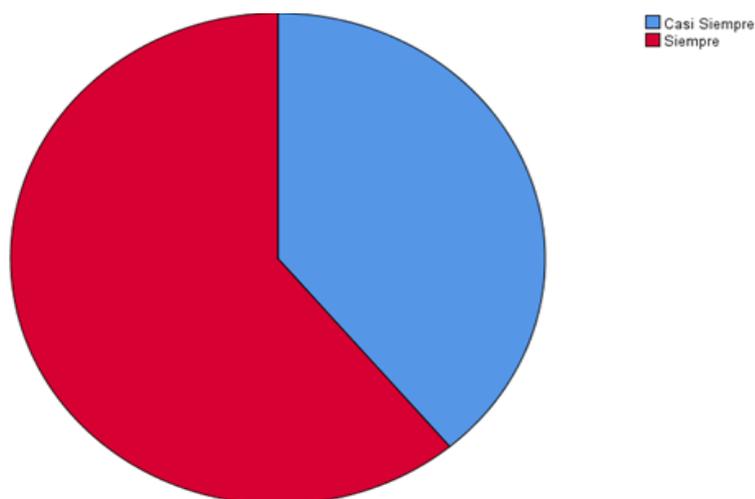
*Frecuencia de la Pregunta 26: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	7	38,9	38,9	38,9
	Siempre	11	61,1	61,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 77:**

*Pregunta 26: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 docentes, el 61.1% (11) indican que siempre participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, y sólo el 38.9% (7) casi siempre participan.

**Tabla 85:**

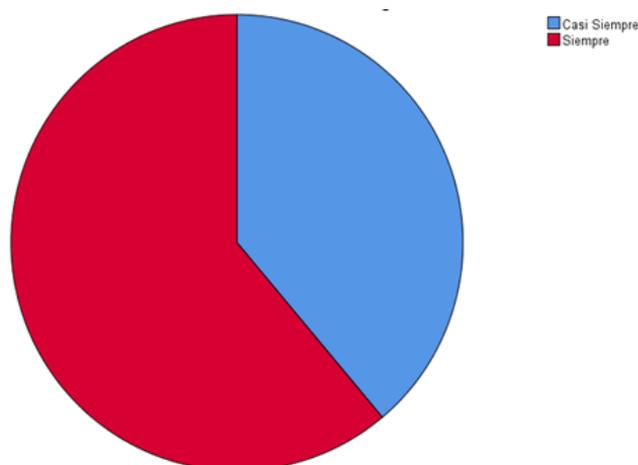
*Frecuencia de la Pregunta 27: Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	7	38,9	38,9	38,9
	Siempre	11	61,1	61,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 78:**

*Pregunta 27: Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 colaboradores, el 61.1% (11) afirman que siempre construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos sus, y sólo el 38.9% (7) casi siempre construyen dichas relaciones interpersonales.

**Tabla 86:**

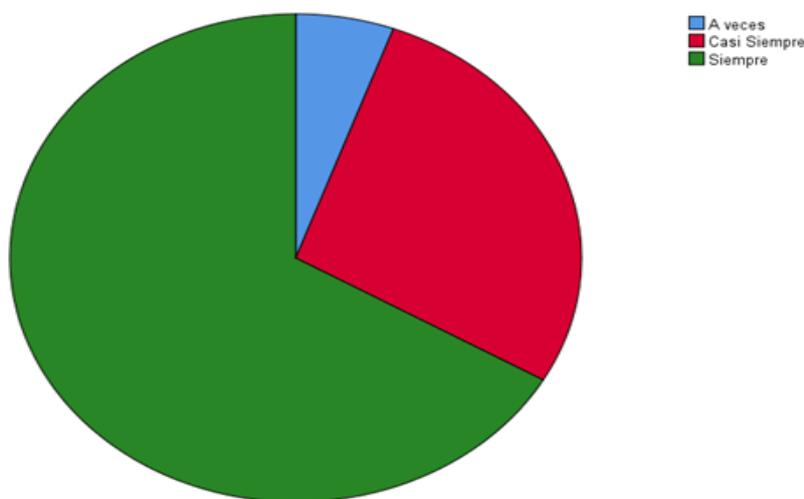
*Frecuencia de la Pregunta 28: Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte con sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	5,6	5,6	5,6
	Casi Siempre	5	27,8	27,8	33,3
	Siempre	12	66,7	66,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 79:**

*Pregunta 28: Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte con sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 docentes, el 66.7% (12) indican que generan relaciones de respeto, cooperación y soporte con sus estudiantes; sin embargo, el 5.6% (1) solo a veces lo hacen.

**Tabla 87:**

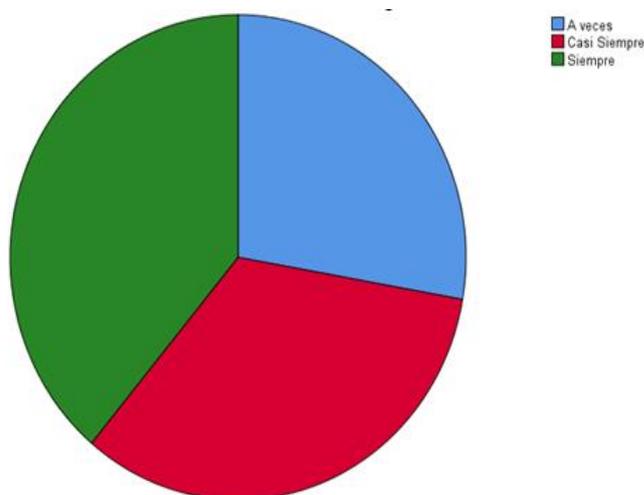
*Frecuencia de la Pregunta 29: Articula los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familias, autoridades locales y de la comunidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	27,8	27,8	27,8
	Casi Siempre	6	33,3	33,3	61,1
	Siempre	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 80:**

*Pregunta 29: Articula los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familias, autoridades locales y de la comunidad*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 colaboradores, el 38.9% (7) afirman que siempre articulan los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familia, autoridades locales y de la comunidad, mientras que el 27.8% (5) a veces lo hacen.

**Tabla 88:**

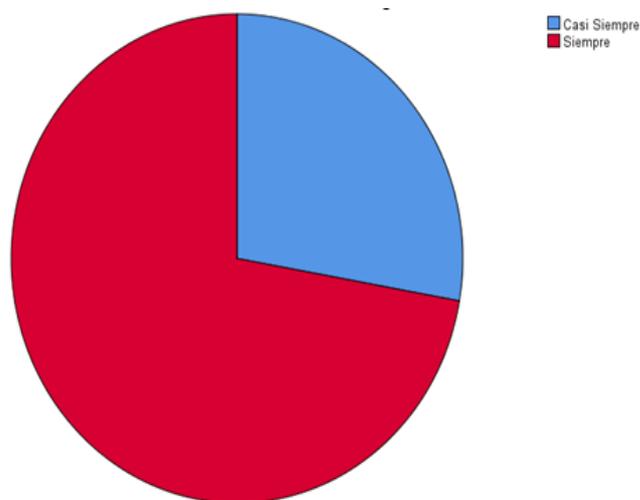
*Frecuencia de la Pregunta 30: Es responsable con sus deberes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	5	27,8	27,8
	Siempre	13	72,2	100,0
	Total	18	100,0	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 81:**

*Pregunta 30: Es responsable con sus deberes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 censados, el 72.2% (13) indican que siempre son responsables con sus deberes, sin embargo, el 27.8% (5) casi siempre son responsables con sus deberes.

**Tabla 89:**

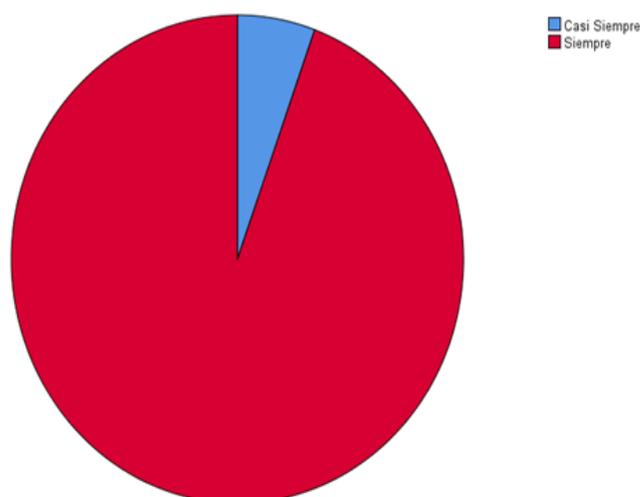
*Frecuencia de la Pregunta 31: Cumple su jornada laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	1	5,6	5,6	5,6
	Siempre	17	94,4	94,4	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 82:**

*Pregunta 31: Cumple su jornada laboral*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 colaboradores, el 94.4% (17) afirman que siempre cumplen con su jornada laboral, mientras que el 5.6% (1) casi siempre cumplen con su jornada laboral.

**Tabla 90:**

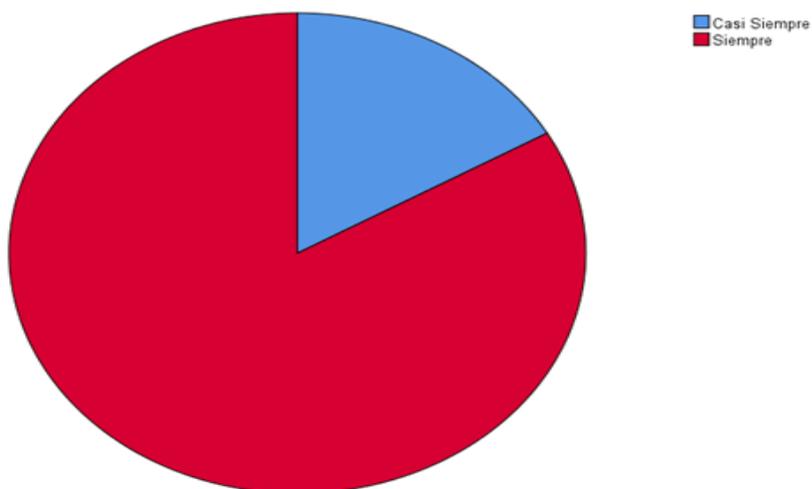
*Frecuencia de la Pregunta 32: Se siente dispuesto cada día para realizar sus funciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	3	16,7	16,7	16,7
	Siempre	15	83,3	83,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 83:**

*Pregunta 32: Se siente dispuesto cada día para realizar sus funciones*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 colaboradores, el 83.3% (15) siempre se sienten dispuestos para realizar sus funciones, mientras que el 16.7% (3) casi siempre están dispuestos para realizar sus funciones.

**Tabla 91:**

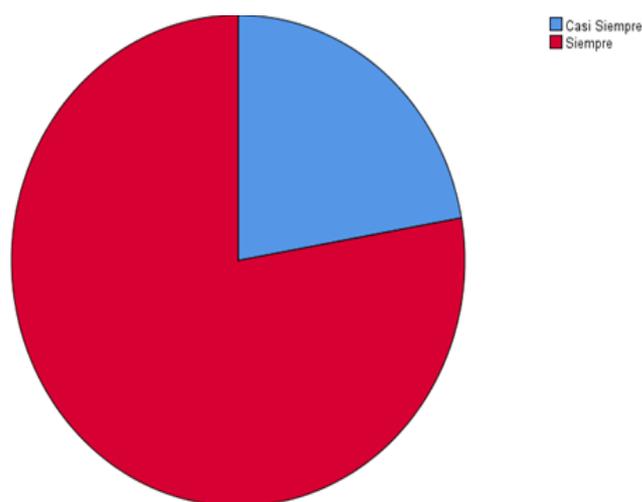
*Frecuencia de la Pregunta 33: Las actividades realizadas le generan satisfacción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	4	22,2	22,2	22,2
	Siempre	14	77,8	77,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 84:**

*Pregunta 33: Las actividades realizadas le generan satisfacción*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 18 colaboradores, el 77.8% (14) siempre sienten satisfacción por las actividades que realizan, mientras que el 22.2% (4) casi siempre se sienten satisfechos con las actividades que realizan.

Anexo N° 08: Frecuencia de preguntas de la Institución Ampudia Figueroa

**Tabla de Frecuencias y Gráfico de barras por Preguntas de la Hoja censal de la Institución Educativa Ampudia Figueroa.**

**Tabla 92:**

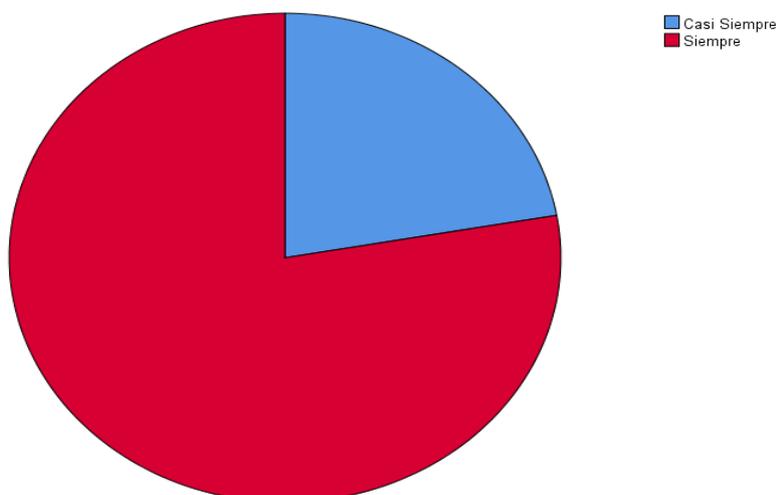
*Frecuencia de la Pregunta 01: Cumple con su jornada laboral de manera efectiva*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	2	22,2	22,2	22,2
	Siempre	7	77,8	77,8	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 85:**

*Pregunta 01: Cumple con su jornada laboral de manera efectiva*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 78% (7) siempre cumplen con su jornada laboral de manera efectiva, mientras que el 22% casi siempre cumple.

**Tabla 93:**

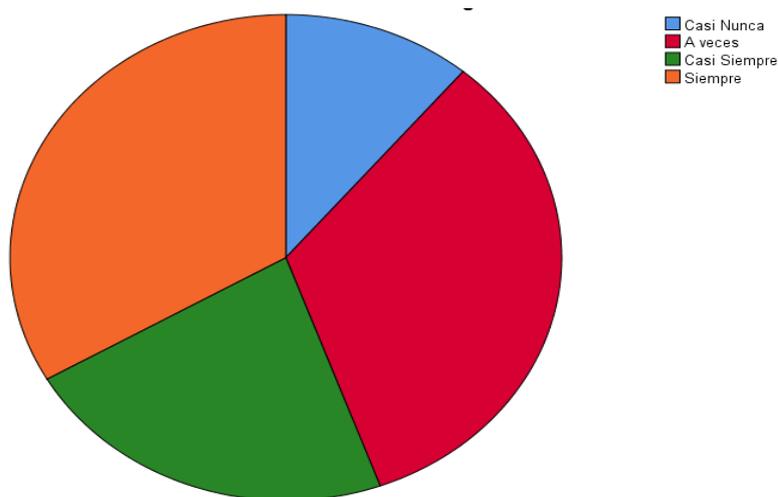
*Frecuencia de la Pregunta 02: Desarrolla tareas adicionales a su jornada*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	11,1	11,1
	A veces	3	33,3	44,4
	Casi Siempre	2	22,2	66,7
	Siempre	3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 86:**

*Pregunta 02: Desarrolla tareas adicionales a su jornada*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 33% (3) siempre Desarrolla tareas adicionales a su jornada, mientras que el 11% casi nunca lo hace.

**Tabla 94:**

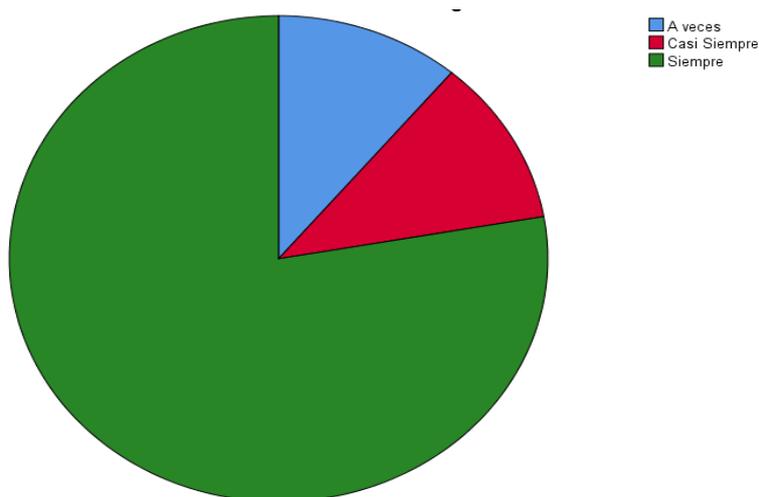
*Frecuencia de la Pregunta 03: Es eficiente y ordenado al realizar sus funciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	1	11,1	11,1	22,2
	Siempre	7	77,8	77,8	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 87:**

*Pregunta 03: Es eficiente y ordenado al realizar sus funciones*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 78% (7) siempre es eficiente y ordenado al realizar sus funciones, mientras que el 11% (1) a veces lo son.

**Tabla 95:**

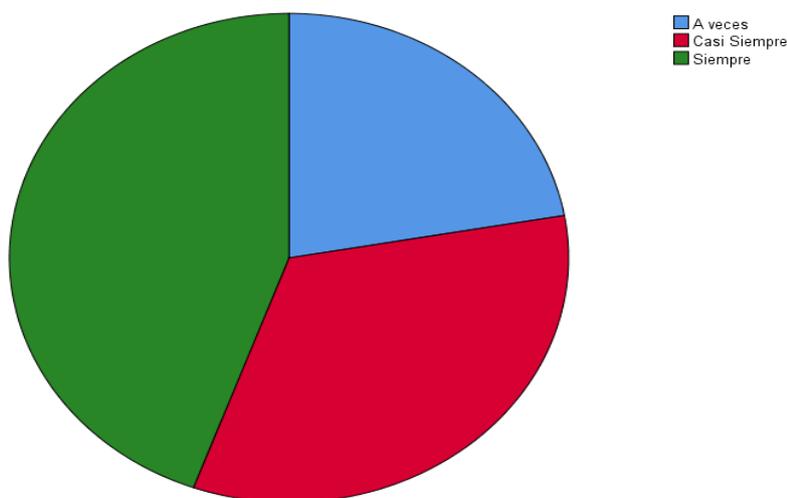
*Frecuencia de la Pregunta 04: Utiliza material didáctico en sus sesiones de aprendizaje*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	22,2	22,2	22,2
	Casi Siempre	3	33,3	33,3	55,6
	Siempre	4	44,4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 88:**

*Pregunta 04: Utiliza material didáctico en sus sesiones de aprendizaje*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 44% (4) Utiliza material didáctico en sus sesiones de aprendizaje, mientras que el 22% (2) a veces utiliza material didáctico.

**Tabla 96:**

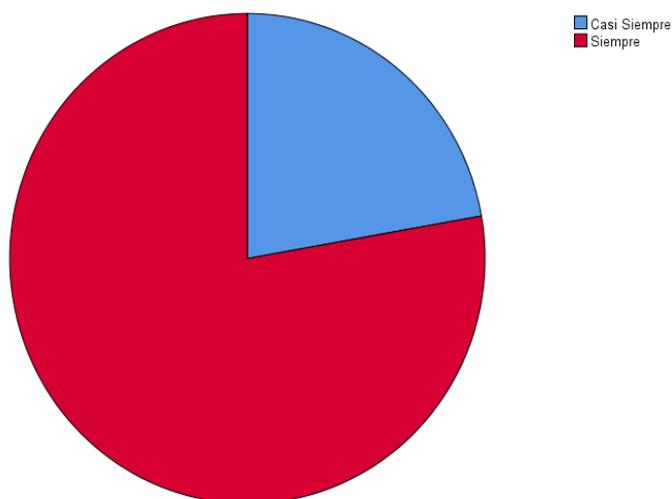
*Frecuencia de la Pregunta 05: Desarrolla aprendizajes significativos que sean útiles y duraderos para sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	2	22,2	22,2	22,2
	Siempre	7	77,8	77,8	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 89:**

*Pregunta 05: Desarrolla aprendizajes significativos que sean útiles y duraderos para sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 77% (7) siempre Desarrolla aprendizajes significativos que sean útiles y duraderos para sus estudiantes, mientras que el 22% (2) a veces lo realizan.

**Tabla 97:**

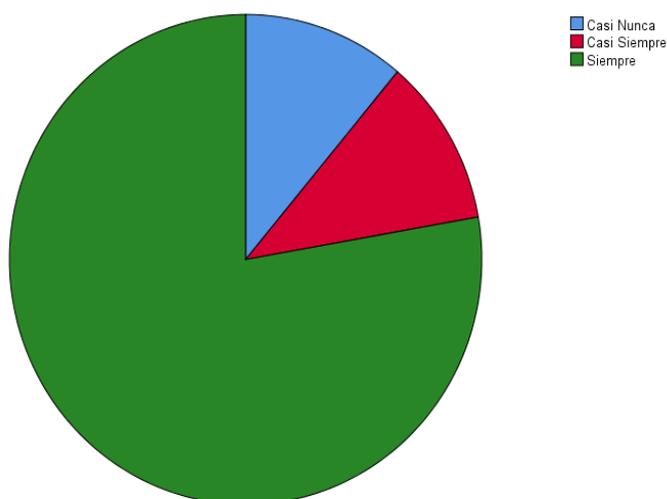
*Frecuencia de la Pregunta 06: Desarrolla su clase de acuerdo con la programación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	11,1	11,1	11,1
Casi Siempre	1	11,1	11,1	22,2
Siempre	7	77,8	77,8	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 90:**

*Pregunta 06: Desarrolla su clase de acuerdo con la programación*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 78% (7) siempre Desarrolla su clase de acuerdo con la programación, mientras que el 11% (1) a veces lo cumplen.

**Tabla 98:**

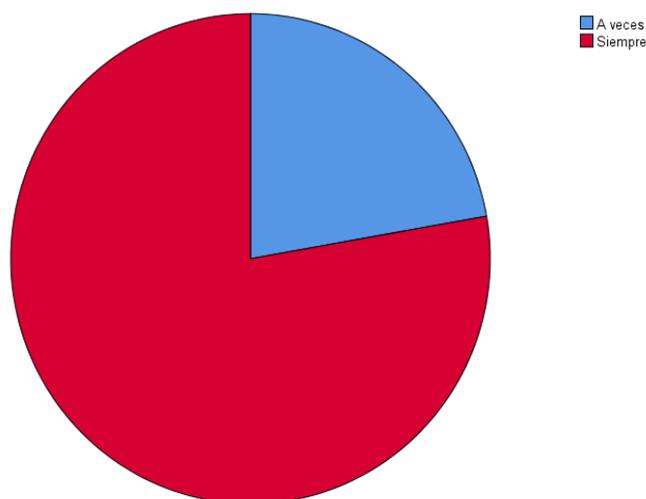
*Frecuencia de la Pregunta 07: Es ordenado al ejecutar su programación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	A veces	2	22,2	22,2	22,2
Válido	Siempre	7	77,8	77,8	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 91:**

*Pregunta 07: Es ordenado al ejecutar su programación*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 78% (7) siempre es ordenado al ejecutar su programación, mientras que el 22% (2) a veces son ordenados al ejecutar su programación.

**Tabla 99:**

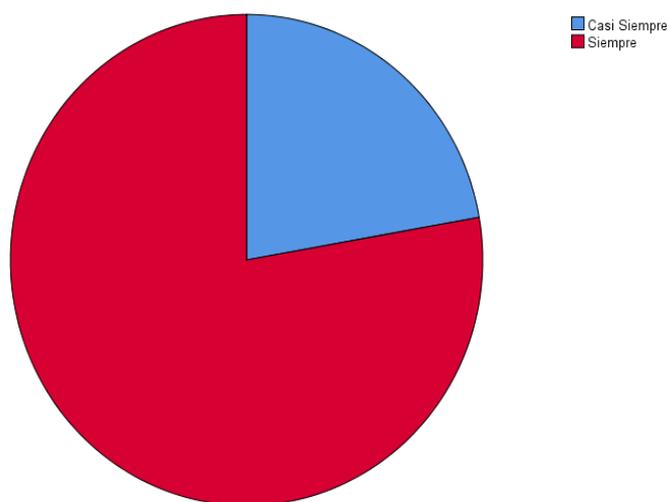
*Frecuencia de la Pregunta 08: Los saberes básicos que selecciona (teóricos y disciplinarios) son actualizados y de su dominio*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	2	22,2	22,2	22,2
	Siempre	7	77,8	77,8	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 92:**

*Pregunta 08: Los saberes básicos que selecciona (teóricos y disciplinarios) son actualizados y de su dominio*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 78% (7) siempre es ordenado al ejecutar su programación, mientras que el 22% (2) casi siempre lo hacen.

**Tabla 100:**

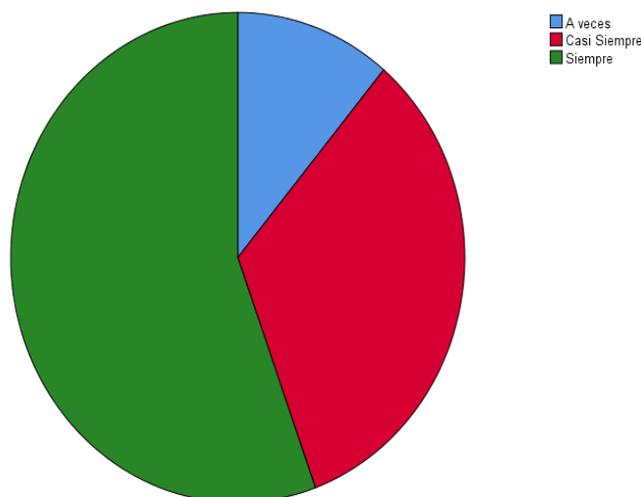
*Frecuencia de la Pregunta 09: Sus sesiones de aprendizaje se adecuan a las necesidades de sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	3	33,3	33,3	44,4
	Siempre	5	55,6	55,6	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 93:**

*Pregunta 09: Sus sesiones de aprendizaje se adecuan a las necesidades de sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 56% (5) siempre adecuan sus sesiones de aprendizajes a las necesidades de sus estudiantes y el 11% (1) a veces lo hace.

**Tabla 101:**

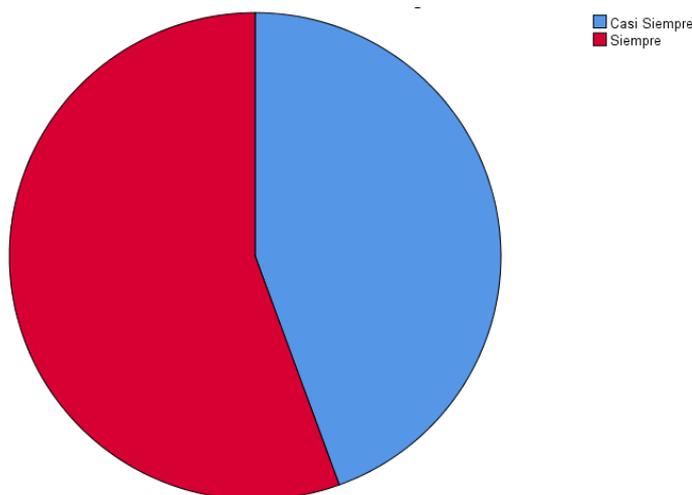
*Frecuencia de la Pregunta 10: Realiza seguimiento del avance y logros en el aprendizaje de sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	4	44,4	44,4	44,4
	Siempre	5	55,6	55,6	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 94:**

*Pregunta 10: Realiza seguimiento del avance y logros en el aprendizaje de sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 56% (5) siempre realiza seguimiento del avance y logros en el aprendizaje de sus estudiantes, pero el 44% (4) casi siempre lo hace.

**Tabla 102:**

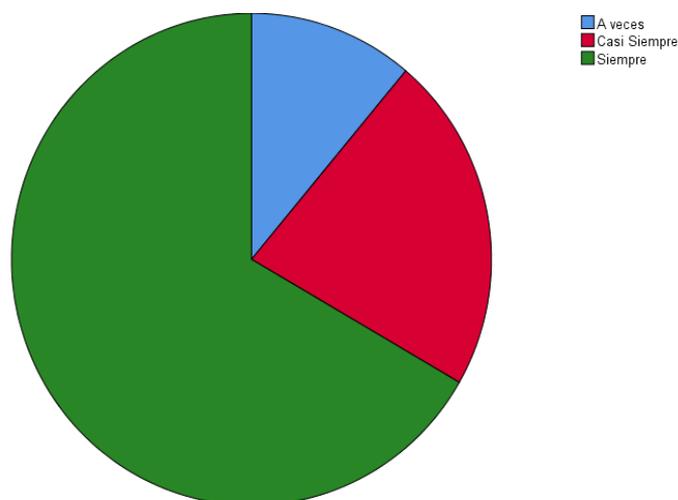
*Frecuencia de la Pregunta 11: Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	2	22,2	22,2	33,3
	Siempre	6	66,7	66,7	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 95:**

*Pregunta 11: Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 67% (6) siempre diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados, mientras que el 11% (1) a veces lo realiza.

**Tabla 103:**

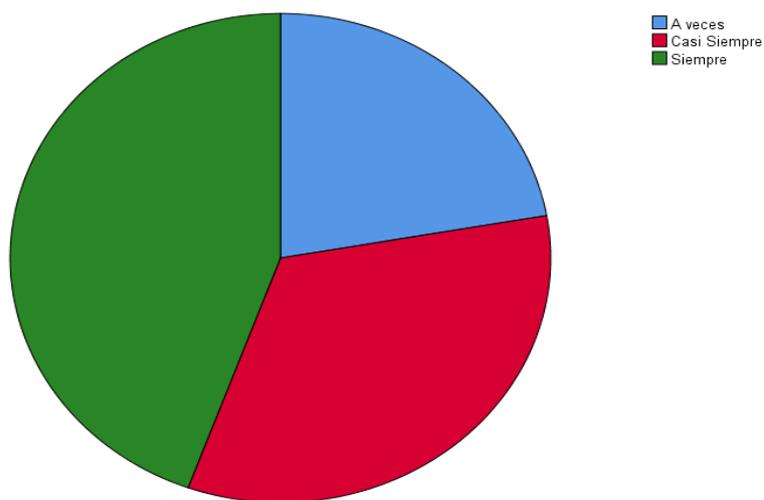
*Frecuencia de la Pregunta 12: Conoce las rúbricas de evaluación de desempeño y desarrolla su clase en base a estas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	22,2	22,2	22,2
	Casi Siempre	3	33,3	33,3	55,6
	Siempre	4	44,4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 96:**

*Pregunta 12: Conoce las rúbricas de evaluación de desempeño y desarrolla su clase en base a estas*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 44% (4) siempre conoce las rúbricas de evaluación de desempeño y desarrolla su clase en base a estas, y el 22% (2) a veces utilizan las rúbricas de evaluación para realizar sus clases.

**Tabla 104:**

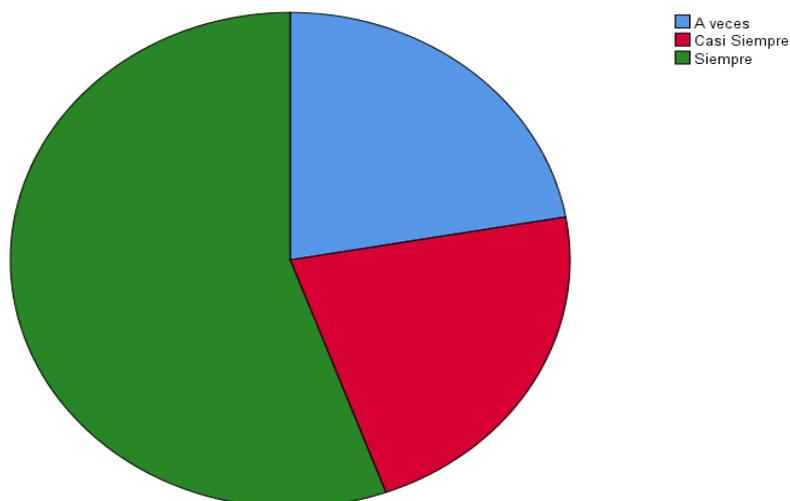
*Frecuencia de la Pregunta 13: Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	22,2	22,2	22,2
	Casi Siempre	2	22,2	22,2	44,4
	Siempre	5	55,6	55,6	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 97:**

*Pregunta 13: Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 56% (5) siempre elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, pero el 22% (2) a veces se reúnen con sus compañeros para analizar el plan más pertinente para cada una de sus aulas.

**Tabla 105:**

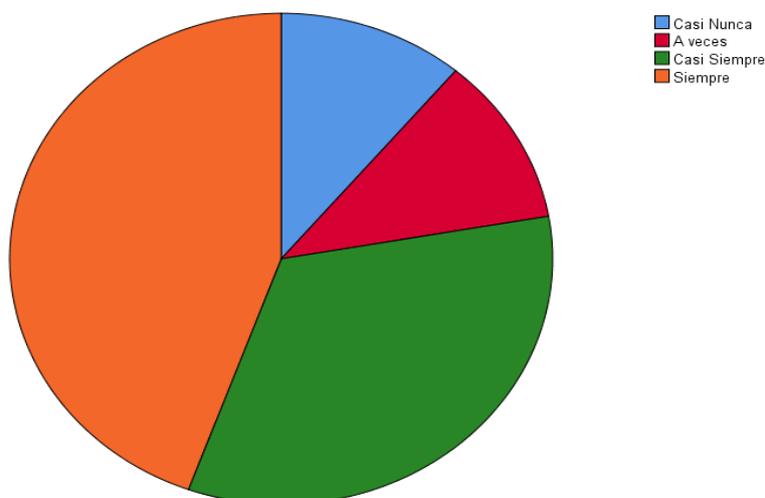
*Frecuencia de la Pregunta 14: Interactúa con sus pares colaborativamente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	11,1	11,1
	A veces	1	11,1	22,2
	Casi Siempre	3	33,3	55,6
	Siempre	4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 98:**

*Pregunta 14: Interactúa con sus pares colaborativamente*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 44% (4) siempre interactúa con sus pares colaborativamente, pero el 11% (1) casi nunca lo hacen.

**Tabla 106:**

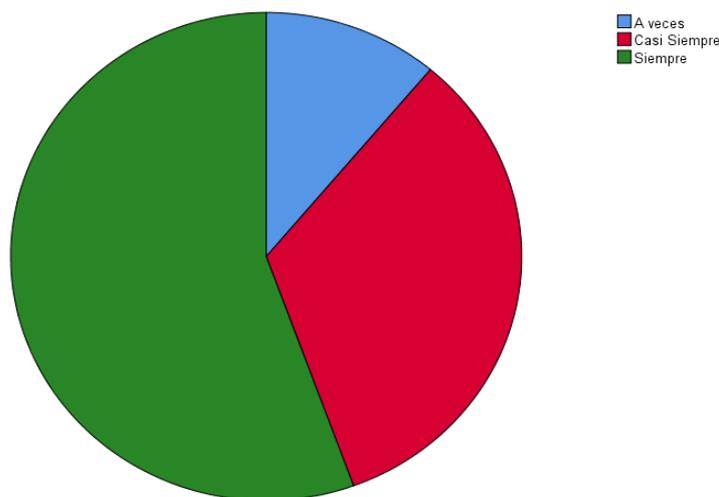
*Frecuencia de la Pregunta 15: Tiene iniciativa para intercambiar experiencias*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	3	33,3	33,3	44,4
	Siempre	5	55,6	55,6	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 99:**

*Pregunta 15: Tiene iniciativa para intercambiar experiencias*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 56% (5) siempre tienen iniciativa para intercambiar experiencias, mientras que el 11% (1) a veces lo hacen.

**Tabla 107:**

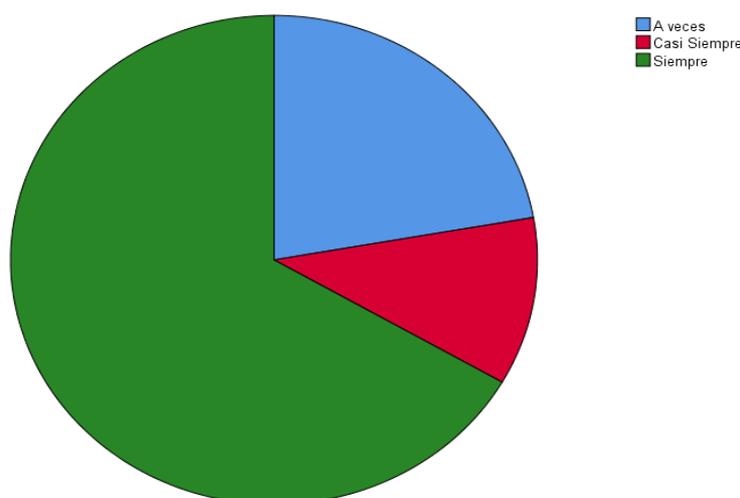
*Frecuencia de la Pregunta 16: Participa en la elaboración y ejecución de los instrumentos de gestión (PEI, PCI, RI) y de los planes de mejora continua*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	22,2	22,2	22,2
	Casi Siempre	1	11,1	11,1	33,3
	Siempre	6	66,7	66,7	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 100:**

*Pregunta 16: Participa en la elaboración y ejecución de los instrumentos de gestión (PEI, PCI, RI) y de los planes de mejora continua*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 67% (6) siempre participan en la elaboración y ejecución de los instrumentos de gestión (PEI, PCI, RI) y de los planes de mejora continua, mientras que el 22% (2) a veces participan.

**Tabla 108:**

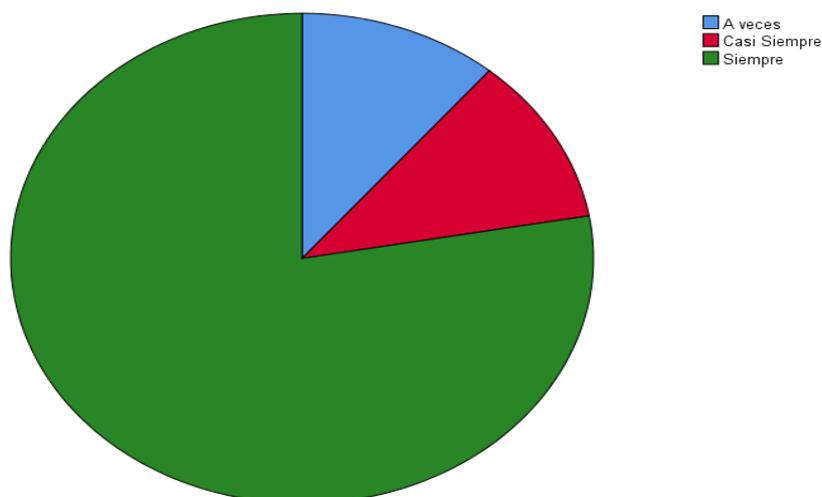
*Frecuencia de la Pregunta 16: Es comprensivo ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	1	11,1	11,1	22,2
	Siempre	7	77,8	77,8	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 101:**

*Pregunta 17: Es comprensivo ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 78% (7) siempre son comprensivos ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar, pero el 11% (1) a veces son comprensivos ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar.

**Tabla 109:**

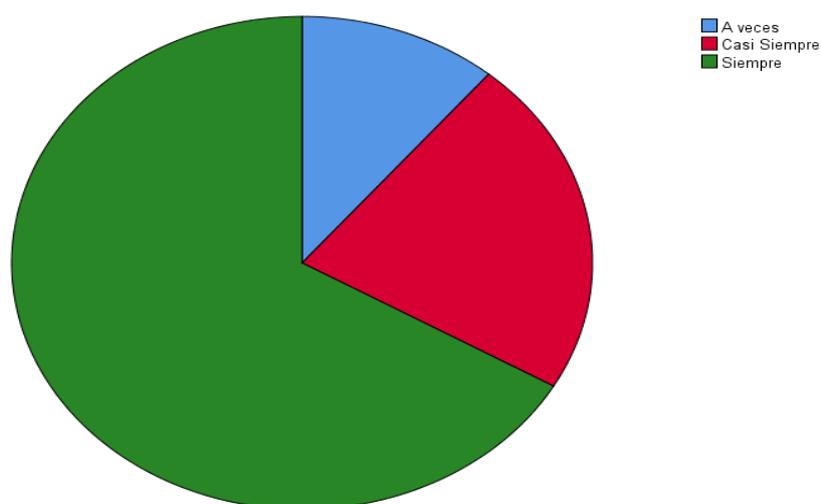
*Frecuencia de la Pregunta 18: Mantiene una comunicación fluida con sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	2	22,2	22,2	33,3
	Siempre	6	66,7	66,7	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 102:**

*Pregunta 18: Mantiene una comunicación fluida con sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 67% (6) son comprensivos ante problemas o cualquier situación que se le pueda presentar, pero el 11% (1) a veces son comprensivos.

**Tabla 110:**

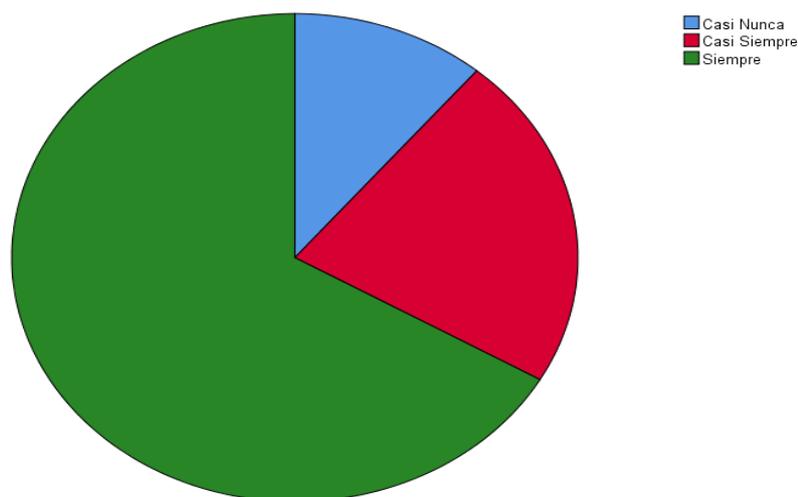
*Frecuencia de la Pregunta 19: Es tolerante ante cualquier conflicto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	2	22,2	22,2	33,3
	Siempre	6	66,7	66,7	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 103:**

*Pregunta 19: Es tolerante ante cualquier conflicto*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 67% (6) siempre son tolerantes ante cualquier conflicto y el 11% (1) casi nunca son tolerantes ante cualquier conflicto.

**Tabla 111:**

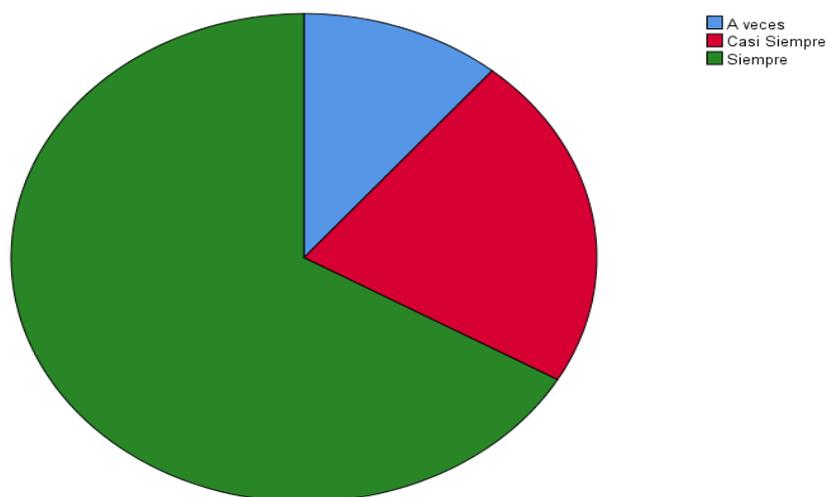
*Frecuencia de la Pregunta 20: Afronta con calma los conflictos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	2	22,2	22,2	33,3
	Siempre	6	66,7	66,7	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 104:**

*Pregunta 20: Afronta con calma los conflictos*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 67% (6) siempre afrontan con calma los conflictos, mientras que el 11% (1) a veces afrontan con calma los conflictos.

**Tabla 112:**

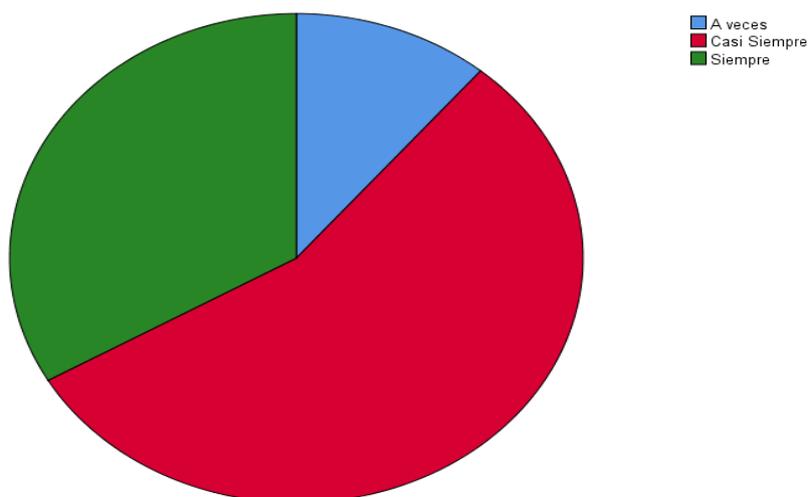
*Frecuencia de la Pregunta 21: Da soluciones asertivas a los problemas que se presenta*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	5	55,6	55,6	66,7
	Siempre	3	33,3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 105:**

*Pregunta 21: Da soluciones asertivas a los problemas que se presenta*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 56% (5) casi siempre dan soluciones asertivas a los problemas que se presenta y el 11% (1) a veces da soluciones asertivas a los problemas que se les presenta.

**Tabla 113:**

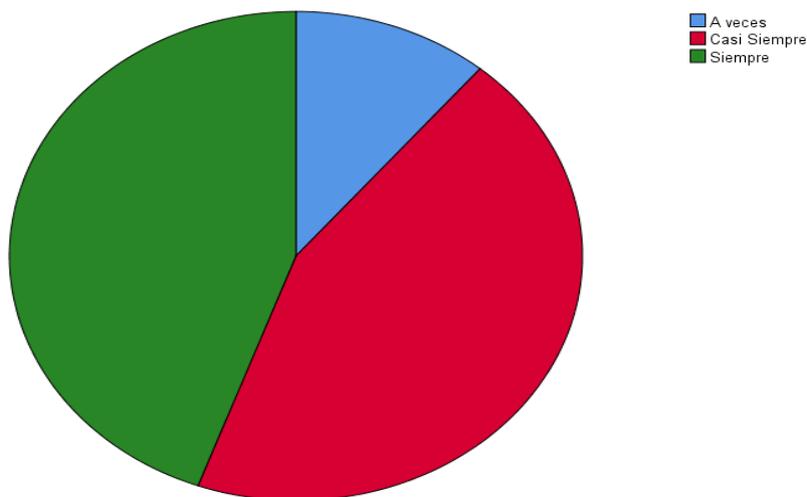
*Frecuencia de la Pregunta 22: Ante problemas, suele buscar apoyo en sus colegas o jefe inmediato*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	4	44,4	44,4	55,6
	Siempre	4	44,4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 106:**

*Pregunta 22: Ante problemas, suele buscar apoyo en sus colegas o jefe inmediato*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 44% (4) siempre ante problemas, suelen buscar apoyo en sus colegas o jefe inmediato, pero el 11% (1) a veces lo hace.

**Tabla 114:**

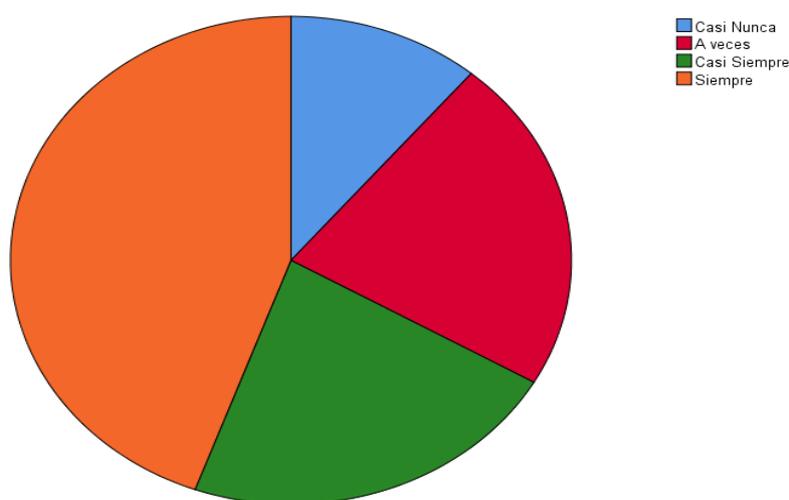
*Frecuencia de la Pregunta 23: Genera ideas innovadoras para su institución educativa.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	11,1	11,1	11,1
	A veces	2	22,2	22,2	33,3
	Casi Siempre	2	22,2	22,2	55,6
	Siempre	4	44,4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 107:**

*Pregunta 23: Genera ideas innovadoras para su institución educativa*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 44% (4) siempre generan ideas innovadoras para su institución educativa, mientras que sólo el 11% (1) casi nunca genera ideas innovadoras para su institución educativa.

**Tabla 115:**

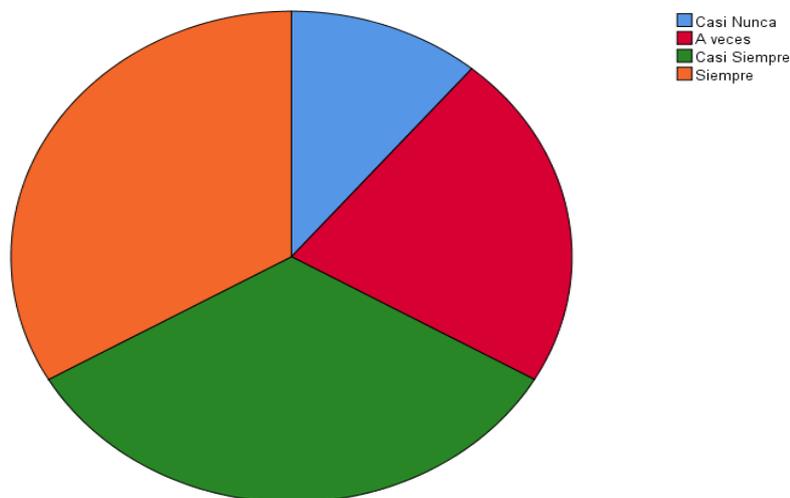
*Frecuencia de la Pregunta 24: Desarrolla propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio para su institución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	11,1	11,1
	A veces	2	22,2	33,3
	Casi Siempre	3	33,3	66,7
	Siempre	3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 108:**

*Pregunta 24: Desarrolla propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio para su institución*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 33% (3) siempre desarrolla propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio para su institución, mientras que el 11% (1) casi nunca logra desarrollar lo anteriormente mencionado.

**Tabla 116:**

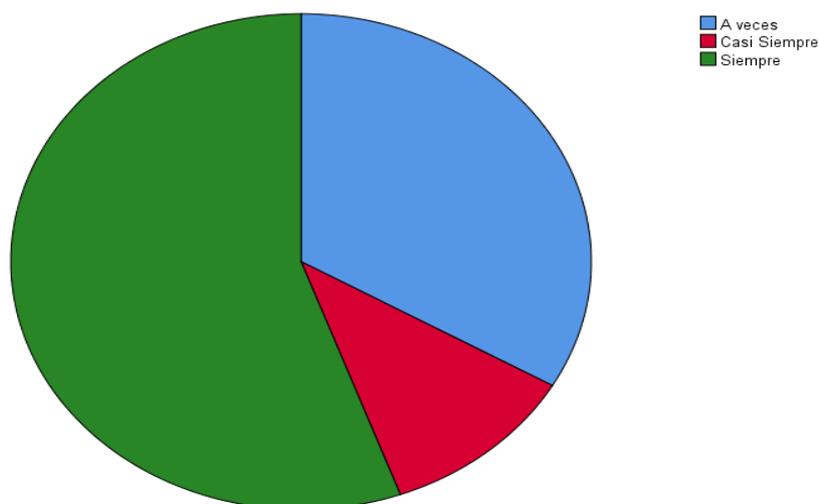
*Frecuencia de la Pregunta 25: Ejecuta activamente sus ideas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	33,3	33,3	33,3
	Casi Siempre	1	11,1	11,1	44,4
	Siempre	5	55,6	55,6	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 109:**

*Pregunta 25: Ejecuta activamente sus ideas*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 57% (5) siempre ejecutan activamente sus ideas, pero el 33% (3) a veces ejecutan sus ideas.

**Tabla 117:**

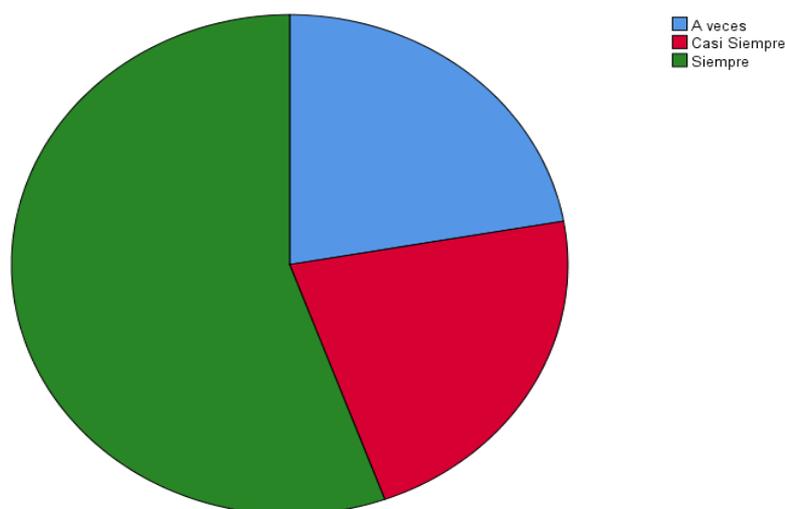
*Frecuencia de la Pregunta 26: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	22,2	22,2	22,2
	Casi Siempre	2	22,2	22,2	44,4
	Siempre	5	55,6	55,6	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 110:**

*Pregunta 26: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 57% (5) siempre participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, mientras que el 22% (2) a veces participa de estas experiencias.

**Tabla 118:**

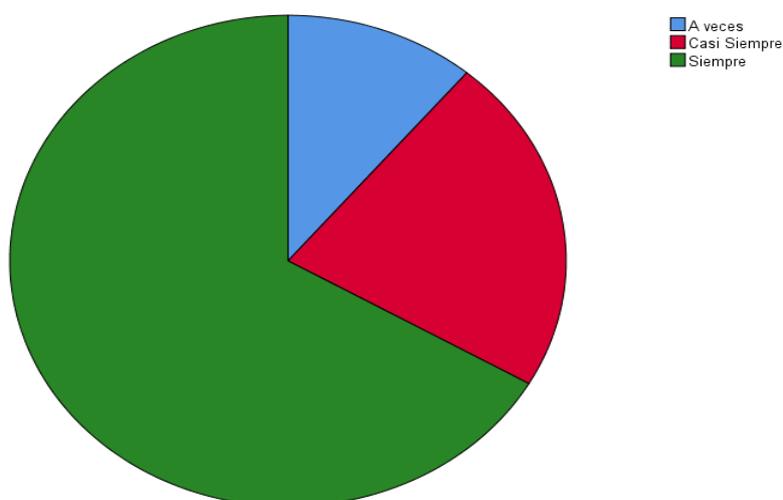
*Frecuencia de la Pregunta 27: Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	2	22,2	22,2	33,3
	Siempre	6	66,7	66,7	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 111:**

*Pregunta 27: Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 67% (6) siempre construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos sus estudiantes, pero sólo el 11% (1) a veces lo hace.

**Tabla 119:**

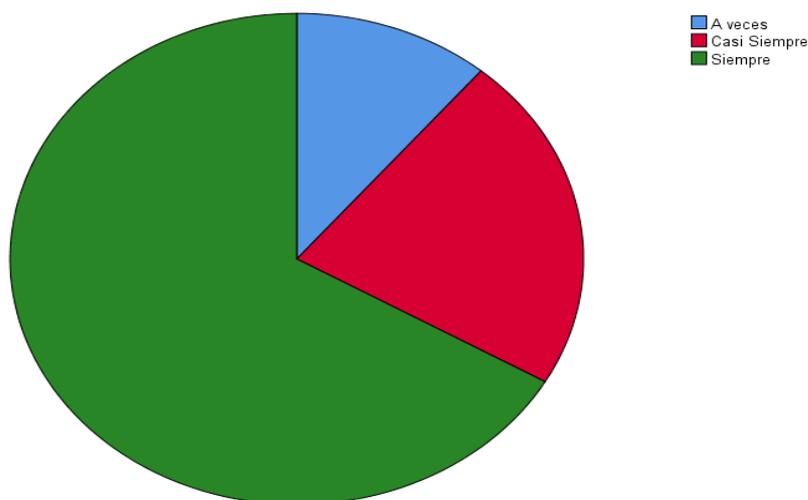
*Frecuencia de la Pregunta 28: Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte con sus estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	2	22,2	22,2	33,3
	Siempre	6	66,7	66,7	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 112:**

*Pregunta 28: Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte con sus estudiantes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 67% (6) siempre generan relaciones de respeto, cooperación y soporte con sus estudiantes, y sólo el 11% (1) a veces lo hace.

**Tabla 120:**

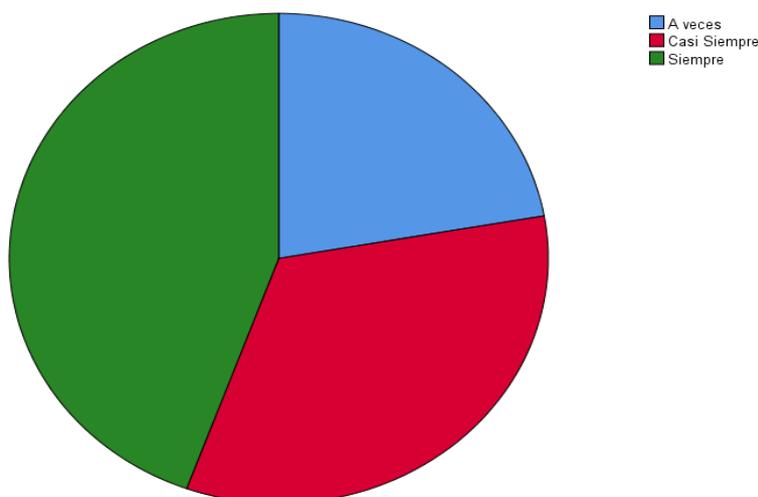
*Frecuencia de la Pregunta 29: Articula los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familias, autoridades locales y de la comunidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	22,2	22,2	22,2
	Casi Siempre	3	33,3	33,3	55,6
	Siempre	4	44,4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 113:**

*Pregunta 29: Articula los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familias, autoridades locales y de la comunidad*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 44% (4) siempre articula los retos de su trabajo pedagógico a los padres de familia, autoridades locales y de la comunidad y sólo el 22% (2) a veces lo hace.

**Tabla 121:**

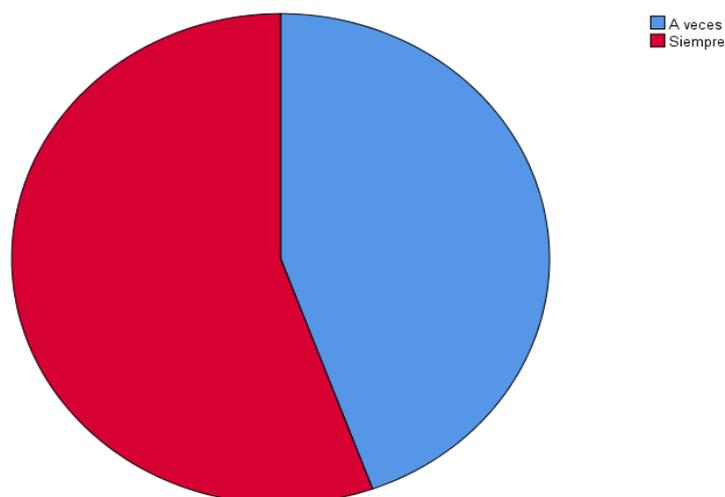
*Frecuencia de la Pregunta 30: Es responsable con sus deberes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	44,4	44,4	44,4
	Siempre	5	55,6	55,6	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 114:**

*Pregunta 30: Es responsable con sus deberes*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 57% (5) siempre es responsable con sus deberes, y sólo el 44% (4) a veces es responsable con sus deberes.

**Tabla 122:**

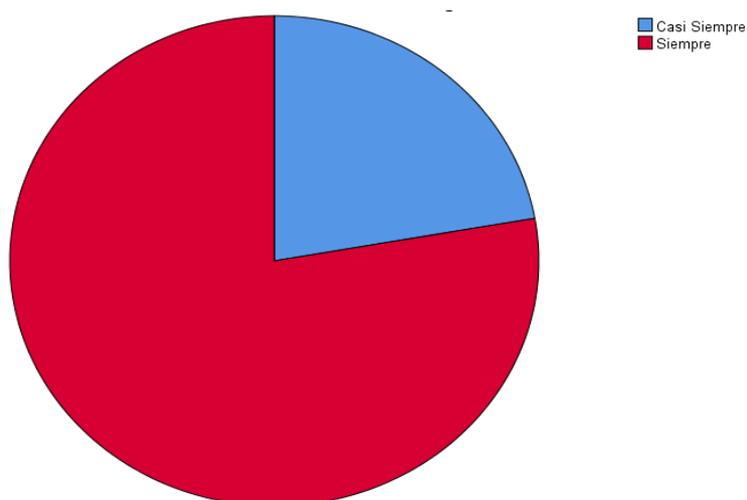
*Frecuencia de la Pregunta 31: Cumple su jornada laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	2	22,2	22,2	22,2
	Siempre	7	77,8	77,8	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 115:**

*Pregunta 31: Cumple su jornada laboral*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 78% (7) siempre cumple su jornada laboral, mientras que sólo el 22% (2) casi siempre cumple su jornada laboral.

**Tabla 123:**

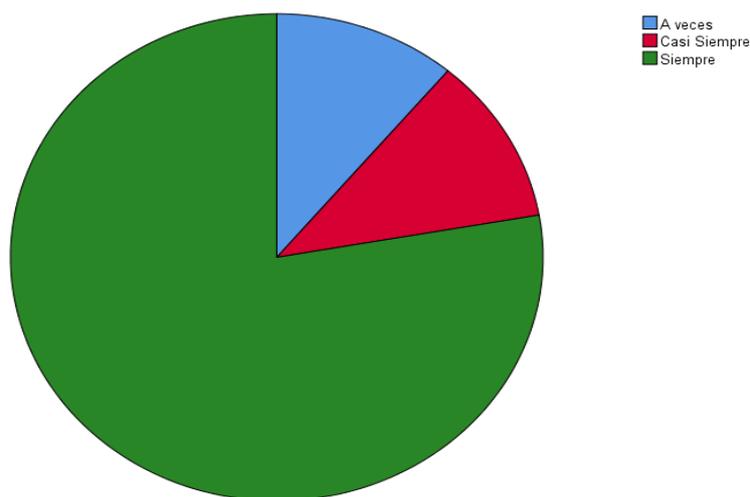
*Frecuencia de la Pregunta 32: Se siente dispuesto cada día para realizar sus funciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	1	11,1	11,1	22,2
	Siempre	7	77,8	77,8	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 116:**

*Pregunta 32: Se siente dispuesto cada día para realizar sus funciones*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% que corresponde a 09 censados, el 78% (7) siempre se siente dispuesto cada día para realizar sus funciones, y sólo el 11% (1) a veces se siente dispuesto cada día para realizar sus funciones.

**Tabla 124:**

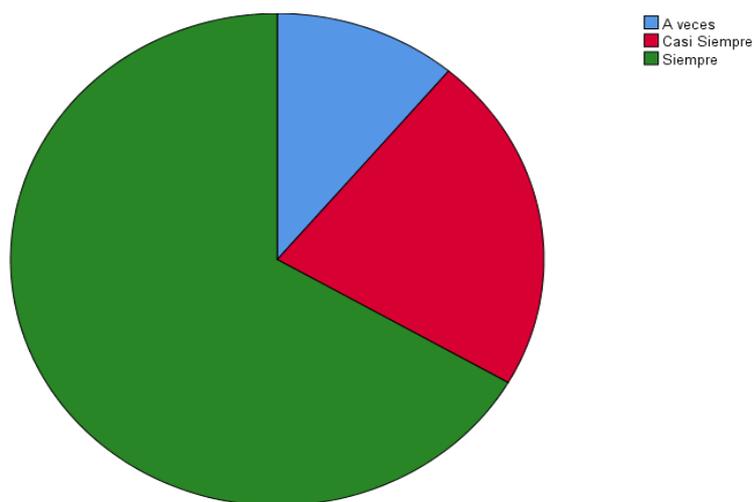
*Frecuencia de la Pregunta 33: Las actividades realizadas le generan satisfacción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	11,1	11,1	11,1
	Casi Siempre	2	22,2	22,2	33,3
	Siempre	6	66,7	66,7	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Figura 117:**

*Pregunta 33: Las actividades realizadas le generan satisfacción*



Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de datos SPSS, según hoja censal aplicada.

**Interpretación:** Del 100% de los docentes corresponde a 09 censados, el 67% (6) indicaron que siempre las actividades realizadas le generan satisfacción, otro 22% indica que casi siempre le genera satisfacción realizar sus actividades; sin embargo, el 11% (1) indica que a veces las actividades realizadas le generan satisfacción.