



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“PERCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE
DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD DE
DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PÚBLICA, TRUJILLO, 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Miriam Anali Flores Zevallos
Karen Lizeth Sandoval Rosario

Asesor:

Mg. Raul Santiago Bacigalupo Lago
<https://orcid.org/0000-0003-2645-8629>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Roger Hurtado Rojas	18122198
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Roberto Martín Gamarra López	43388320
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Henry Elder Ventura Aguilar	18074679
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

A mi madre María Salome Zevallos Vega por apoyarme en cada
decisión que tomé, como fue la de perseguir mis sueños y ahora estar muy
cerca de culminar mi carrera.

A mi hija por ser mi motivo cada día para lograr mis objetivos.

Miriam Flores

A mi mamá y papá, que constantemente me han apoyado y brindado
los ánimos para cumplir mis metas.

A mi familia y amigos que, sin su experiencia y ayuda, no hubiera
superado los retos que se me presentaban.

Karen Sandoval

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme siempre y darme la fortaleza en cada
situación difícil que me ha tocado vivir.

A mis amigos de la universidad por la paciencia y apoyo
incondicional durante estos años.

Miriam Flores

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme permitido llegar
hasta aquí, por darme las fuerzas y la paz que necesitaba en momentos
difíciles.

A mis padres, que día a día me han demostrado su apoyo
incondicional y su amor.

Karen Sandoval

TABLA DE CONTENIDO

JURADO CALIFICADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	20
1.3. Objetivos	21
1.4. Hipótesis	21
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	22
CAPÍTULO III: RESULTADOS	28
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	40
REFERENCIAS	47
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 CUADRO RESUMEN DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE – JULIO 2021.....	13
TABLA 2 VALIDACIÓN DE DOCENTES EXPERTOS	23
TABLA 3 VALORES ALFA DE CRONBACH.....	24
TABLA 4 RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE ENCUESTAS.....	25
TABLA 5 ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD.....	25
TABLA 6 INTERPRETACIÓN DE VALORES DE CORRELACIONES	26
TABLA 7 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA VARIABLE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	28
TABLA 8 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA PRODUCTIVIDAD.....	29
TABLA 9 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA AUTOEVALUACIÓN	30
TABLA 10 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA MOTIVACIÓN	31
TABLA 11 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN 360°	32
TABLA 12 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA EFICIENCIA.....	33
TABLA 13 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA EFICACIA	34
TABLA 14 PRUEBA DE NORMALIDAD DEL ESTADÍSTICO SHAPIRO-WILK	35
TABLA 15 CORRELACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD	36
TABLA 16 CORRELACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD.....	37
TABLA 17 CORRELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD	38
TABLA 18 CORRELACIÓN DE LA EVALUACIÓN 360° Y LA PRODUCTIVIDAD	39
TABLA 19 ÍTEM 1. PLANIFICO MIS SESIONES DE CLASE CON ANTICIPACIÓN	61
TABLA 20 ÍTEM 2. EN MI SESIÓN DE APRENDIZAJE APLICO ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS.....	62
TABLA 21 ÍTEM 3. REFLEXIONO SOBRE MI PRÁCTICA DOCENTE LUEGO DE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE.....	63
TABLA 22 ÍTEM 4. CONSIDERO QUE EL AMBIENTE DE TRABAJO ME FAVORECE.....	64
TABLA 23 ÍTEM 5. TENGO BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO.....	65
TABLA 24 ÍTEM 6. ME ENCUENTRO MOTIVADO AL DICTAR MIS CLASES	66
TABLA 25 ÍTEM 7. ME PLANTEO METAS INDIVIDUALES EN MI PRÁCTICA DOCENTE	67
TABLA 26 ÍTEM 8. MIS ACTIVIDADES DE TRABAJO SON INNOVADORAS.....	68
TABLA 27 ÍTEM 9. REALIZO ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES	69
TABLA 28 ÍTEM 10. CONSIDERO QUE MI SUPERVISOR VALORA MI TRABAJO.....	70
TABLA 29 ÍTEM 11. EVALÚO EL TRABAJO EN EQUIPO PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE.....	71
TABLA 30 ÍTEM 12. CUENTO CON LA CANTIDAD DE RECURSOS	72

TABLA 31 ÍTEM 13. LA INSTITUCIÓN ME BRINDA LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA UN ÓPTIMO DESARROLLO DE MIS CLASES.	73
TABLA 32 ÍTEM 14. CUENTO CON TIEMPO SUFICIENTE PARA PREPARAR MI MATERIAL DE CLASE.....	74
TABLA 33 ÍTEM 15. EL TIEMPO DADO PARA CADA MATERIA ES SUFICIENTE PARA ABARCAR MIS SESIONES DE CLASE	75
TABLA 34 ÍTEM 16. REALIZO UNA REVISIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE.....	76
TABLA 35 ÍTEM 17. REALIZO UN MONITOREO CONSTANTE DE MI CALIDAD DOCENTE.....	77
TABLA 36 ÍTEM 18. CUMPLO CON LA META DE ESTUDIANTES APROBADOS AL FINALIZAR EL PERIODO ACADÉMICO	78
TABLA 37 CUADRO RESUMEN DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE – JULIO 2022.....	84

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA VARIABLE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	28
FIGURA 2 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD	29
FIGURA 3 GRÁFICO DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA AUTOEVALUACIÓN	30
FIGURA 4 GRÁFICO DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA MOTIVACIÓN	31
FIGURA 5 GRÁFICO DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA MOTIVACIÓN.....	32
FIGURA 6 GRÁFICO DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA EFICIENCIA	33
FIGURA 7 GRÁFICO DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA EFICIENCIA	34
FIGURA 8 ÍTEM 1. PLANIFICO MIS SESIONES DE CLASE CON ANTICIPACIÓN	61
FIGURA 9 ÍTEM 2. EN MI SESIÓN DE APRENDIZAJE APLICO ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	62
FIGURA 10 ÍTEM 3. REFLEXIONO SOBRE MI PRÁCTICA DOCENTE LUEGO DE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE	63
FIGURA 11 ÍTEM 4. CONSIDERO QUE EL AMBIENTE DE TRABAJO ME FAVORECE	64
FIGURA 12 ÍTEM 5. TENGO BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO	65
FIGURA 13 ÍTEM 6. ME ENCUENTRO MOTIVADO AL DICTAR MIS CLASES	66
FIGURA 14 ÍTEM 7. ME PLANTEO METAS INDIVIDUALES EN MI PRÁCTICA DOCENTE.....	67
FIGURA 15 ÍTEM 8. MIS ACTIVIDADES DE TRABAJO SON INNOVADORAS	68
FIGURA 16 ÍTEM 9. REALIZO ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES	69
FIGURA 17 ÍTEM 10. CONSIDERO QUE MI SUPERVISOR VALORA MI TRABAJO	70
FIGURA 18 ÍTEM 11. EVALÚO EL TRABAJO EN EQUIPO PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	71
FIGURA 19 ÍTEM 12. CUENTO CON LA CANTIDAD DE RECURSOS	72
FIGURA 20 ÍTEM 13. LA INSTITUCIÓN ME BRINDA LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA UN ÓPTIMO DESARROLLO DE MIS CLASES.	73
FIGURA 21 ÍTEM 14. CUENTO CON TIEMPO SUFICIENTE PARA PREPARAR MI MATERIAL DE CLASE.	74
FIGURA 22 ÍTEM 15. EL TIEMPO DADO PARA CADA MATERIA ES SUFICIENTE PARA ABARCAR MIS SESIONES DE CLASE.....	75
FIGURA 23 ÍTEM 16. REALIZO UNA REVISIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE	76
FIGURA 24 ÍTEM 17. REALIZO UN MONITOREO CONSTANTE DE MI CALIDAD DOCENTE	77
FIGURA 25 ÍTEM 18. CUMPLO CON LA META DE ESTUDIANTES APROBADOS AL FINALIZAR EL PERIODO ACADÉMICO	78

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo principal determinar la relación entre la percepción de la evaluación de desempeño y la productividad de docentes de una institución educativa pública en Trujillo en el año 2022. La metodología es no experimental, el enfoque es cuantitativo, el nivel es descriptivo correlacional, de corte transversal. La técnica empleada es la encuesta y el instrumento de recolección de datos es un cuestionario de 18 ítems. La confiabilidad del instrumento es buena (Alfa de Cronbach = 0,829). Se validó el instrumento mediante el juicio de 3 expertos docentes investigadores de la Universidad Privada del Norte. La población y la muestra es de 30 docentes. Los datos se procesaron en el programa estadístico IBM SPSS se obtuvo un resultado de r de Pearson de 0,696 y un p valor de 0,000 menor que 0,05, por lo que se puede concluir que relación entre la percepción de la evaluación de desempeño y la productividad es moderada y significativa en docentes en una institución educativa pública en Trujillo en el año 2022.

PALABRAS CLAVES: Desempeño, productividad, evaluación de desempeño, institución educativa.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La educación es uno de los pilares principales para los niños y jóvenes ya que es base fundamental para el desarrollo de cualquier país. Acorde a ello, Morón (2003) opina que, en el presente en el Perú existe una educación basada en su ineficacia para constituir una generación de “sociedad de ciudadanos”. Por otro lado, según el Foro Económico mundial, Perú es el puesto número 27 en calidad del sistema educativo. Además, bajo el contexto de pandemia, la brecha educativa se ha acrecentado por la implementación de las clases virtuales. (Espinoza, 2020)

En la actualidad, las instituciones educativas públicas están buscando mejorar la productividad de sus docentes, es debido a ello que periódicamente se evalúa su desempeño. Si bien es cierto, los docentes se esfuerzan continuamente por brindar una enseñanza de calidad, también es necesario medir los resultados que se obtienen a partir del trabajo realizado. Según Cuenca, et al. (2014), en el Perú se ha tenido a los docentes como un insumo más del sistema sin tener en cuenta la formación del maestro. Plantea que algunas personas creen que para crecer no es necesaria la educación, sin embargo, se tiene que cambiar esa forma de pensar, y, por el contrario, estar convencidos de que la educación es necesaria para el desarrollo.

Asimismo, es importante no perder de vista que el objetivo fundamental de la evaluación docente es mejorar la enseñanza y, en consecuencia, los resultados educativos que alcanzan los estudiantes. Por lo tanto, la evaluación de los docentes siempre ha de tener propósitos formativos, es decir, ha de ofrecer retroalimentación apropiada a los profesores para que puedan mejorar. (Santos del Real, 2012). Por otro lado, la sobrecarga de trabajo en

estos últimos años es uno de los factores de bajo rendimiento de cada trabajador, la cual se debe a que muchos docentes no estaban capacitados para hacer uso de herramientas tecnológicas, llevando a que sea más lento el proceso de compartir información y comunicarse con el alumnado, así como realizar los documentos concernientes a su área; afectando directamente su productividad, pues el exceso de horas trabajadas agobia a los colaboradores. (Gómez, 2020)

Cabe resaltar que los indicadores de desempeño no son tan usados como necesarios, puesto que los principales representantes de un país o los directivos no toman en cuenta la gestión del tiempo y eficacia relacionado al desempeño del trabajador educativo, como lo demuestran ciertos países latinoamericanos en los que no se ha elaborado una buena administración educativa, con respecto a las clases, atención al estudiante e inclusión social.

Según la memoria final del MINEDU, indica que desde hace 20 años hay una permanente preocupación e interés constante respecto a las capacitaciones de los profesores y se viene implementando a través de diferentes programas de formación en servicio. Es así como las capacitaciones se fueron adecuando y diversificando con el pasar de los años, pero lo más importante es que fueron ampliando su cobertura; tal es así que, entre programas de actualización, cursos y talleres y acompañamiento y soporte pedagógico en los últimos 5 años, se contó con más de 600 mil docentes que participaron. (Arrunátegui, León, Saavedra, & Silva, 2016). Se puede resaltar la importancia de capacitar al docente previamente a la interacción con el estudiante para que esté preparado al momento de dictar las clases durante el año escolar. Asimismo, es indispensable la elaboración de métodos de capacitación para el personal administrativo y auxiliar de la misma institución, pues, de este modo, todos los colaboradores estarán preparados para rendir correctamente ante los desafíos que se

presenten en el área académica y administrativa. Es por ello que se requiere evaluar el desempeño y productividad de los docentes de una institución educativa en la ciudad de Trujillo.

En la institución educativa en estudio, no se mide la productividad de los docentes. En cambio, sí se mide el desempeño docente en 5 dimensiones, de acuerdo con la Ficha de Monitoreo al desempeño docente del Ministerio de Educación (MINEDU), las cuales son:

Desempeño 1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Desempeño 2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Desempeño 3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Desempeño 4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad

Desempeño 5. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

En el caso de los docentes, necesitan mejorar su desempeño considerando que hay puntos de mejora a nivel individual. En años anteriores, se recibía apoyo directo del (MINEDU), el cual brindaba un acompañante de la UGEL 04 Sur Este de la Región Libertad que supervisaba el desempeño en la clase para, posteriormente, brindarle su respectiva retroalimentación. Sin embargo, desde el año 2021 la modalidad de supervisión cambió, siendo ahora el/la director(a) y, de ser el caso, subdirector(a) quienes acompañan al docente durante una clase, revisando los documentos pertinentes dentro de la carpeta pedagógica. En el caso de los docentes la mayoría tienen una calificación satisfactoria siendo lo ideal que los docentes obtengan una calificación destacada. En la tabla 1 se exhibe un resumen de la evaluación al desempeño docente realizado por la Dirección Académica del I.E. ubicada en

Trujillo en el primer semestre, a julio del año 2022. En el Anexo 6 se presenta un resumen de la ficha de monitoreo de los docentes con las descripciones de los desempeños del 1 al 5, los niveles de logro alcanzado y el puntaje obtenido en el primer semestre del año escolar 2021. En el Anexo 7 se presenta la “Ficha de monitoreo al desempeño docente”. En el anexo 8 se presenta la evaluación del desempeño de los docentes en el primer semestre del año escolar 2022, en la que se aprecia una mejora en el desempeño. Sin embargo, la productividad de la plana docente sigue sin medirse. Ante esta realidad problemática, la indagación se enfoca en determinar si la evaluación del desempeño se relaciona con la productividad de los docentes en una institución educativa en Trujillo en el año 2022.

Tabla 1

Cuadro resumen de monitoreo al desempeño docente – Julio 2021

Docente	Desempeño 1	Desempeño 2	Desempeño 3	Desempeño 4	Desempeño 5	Puntaje Total	%
Docente 1	3	2	4	1	1	11	55%
Docente 2	4	4	1	3	2	14	70%
Docente 3	1	2	4	2	4	13	65%
Docente 4	1	2	3	2	2	10	50%
Docente 5	2	1	4	2	2	11	55%
Docente 6	2	4	3	3	1	13	65%
Docente 7	4	1	3	4	3	15	75%
Docente 8	2	3	1	3	3	12	60%
Docente 9	3	2	4	2	4	15	75%
Docente 10	1	4	2	2	1	10	50%
Docente 11	2	3	1	3	3	12	60%
Docente 12	2	3	4	2	1	12	60%
Docente 13	3	2	1	4	3	13	65%
Docente 14	3	4	1	4	4	16	80%
Docente 15	2	2	1	1	1	7	35%
Promedio	2.33	2.6	2.47	2.53	2.33	12.27	61%
%	58%	65%	62%	63%	58%	61%	

Nota. Datos obtenidos de las fichas de monitoreo de los docentes de la I.E.

Con relación a investigaciones anteriores internacionales, se tiene a Cabarcas & Contreras (2019) en su tesis de posgrado que tituló “Evaluación del desempeño docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del distrito de Barranquilla”, presentada en la Universidad de la Costa de Barranquilla – Colombia, donde se ha tenido por finalidad de estudio determinar el grado de relación que se da entre la evaluación de desempeño docente (EDD) y los componentes que integran el Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE) en base a la percepción de los docentes de las instituciones en estudio. La investigación se ha desarrollado bajo la metodología cuantitativa correlacional en base a un diseño no experimental de alcance de tiempo transversal, usando una muestra conformada por 737 docentes y para la medición de las variables abordadas se utilizó dos cuestionarios como instrumentos. Al emplear la prueba de correlación Rho de Spearman se llegó a obtener un valor de ($r = 0,650$) y como sig. de prueba ($p = 0,000$) siendo este indicador menor al 5% de error estimado en el estudio, lo que permitió concluir que la evaluación del desempeño docente se relaciona positivamente y altamente significativa con el índice sintético de calidad educativa en las instituciones en estudio.

Castillo (2021) en su investigación de tesis de posgrado que tituló “Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación”, presentada en la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, donde se ha tenido por finalidad de estudio determinar el grado de relación que se da entre la motivación y el desempeño laboral en base a la percepción de la plana docente. La investigación se ha desarrollado bajo la metodología cuantitativa correlacional en base a un diseño no experimental de alcance de tiempo transversal, usando una muestra conformada por 288 docentes y para la medición de las

variables abordadas se utilizó dos cuestionarios como instrumentos. Al emplear la prueba de correlación Rho de Spearman se llegó a obtener un valor de ($r = 0,691$) y como sig. de prueba ($p = 0,000$) siendo este indicador menor al 5% de error estimado en el estudio, lo que permitió concluir que la motivación se relaciona positivamente y altamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la institución en estudio.

Acuña (2018) en su tesis de posgrado que tituló “Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior”, presentada en la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, donde se ha tenido por finalidad de estudio determinar el grado de relación que se da entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en base a la percepción de los docentes. La investigación se ha desarrollado bajo la metodología cuantitativa correlacional en base a un diseño no experimental de alcance de tiempo transversal, usando una muestra conformada por 65 docentes y para la medición de las variables abordadas se utilizó dos cuestionarios como instrumentos. Al emplear la prueba de correlación R de Pearson se llegó a obtener un valor de ($r = 0,768$) y como sig. de prueba ($p = 0,000$) siendo este indicador menor al 5% de error estimado en el estudio, lo que permitió concluir que la satisfacción laboral relaciona positivamente y altamente significativa con el desempeño profesional de los colaboradores de la institución en estudio.

Siguiendo con trabajos de investigación nacionales, se tiene a Iman & Martinez, (2021) en su tesis de posgrado que tituló “Relación del teletrabajo docente y la percepción de la productividad de los maestros de nivel primaria de colegios privados en tiempos de Covid - 2019 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2021” presentada en la Universidad Privada del Norte, donde se ha tenido por finalidad de estudio determinar el grado de relación que se da entre el teletrabajo docente y la percepción de la productividad docente. La

investigación se ha desarrollado bajo la metodología cuantitativa correlacional en base a un diseño no experimental de alcance de tiempo transversal, usando una muestra conformada por 150 docentes y para la medición de las variables abordadas se utilizó dos cuestionarios como instrumentos. Al emplear la prueba de correlación R de Pearson se llegó a obtener un valor de ($r = 0,437$) y como sig. de prueba ($p = 0,000$) siendo este indicador menor al 5% de error estimado en el estudio, lo que permitió concluir que el teletrabajo docente se relaciona positivamente y altamente significativa con la productividad laboral de los docentes de la institución que se tiene en estudio.

Burga (2019) en su tesis de posgrado que tituló “Evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas pertenecientes a la Red N° 01 de la UGEL de Ventanilla - Callao”, presentada en la Universidad San Ignacio de Loyola, donde se ha tenido por finalidad de estudio determinar el nivel del desempeño profesional del docente en base a la percepción de los mismos. La investigación se ha desarrollado bajo la metodología cuantitativa descriptiva en base a un diseño no experimental de alcance de tiempo transversal, usando una muestra conformada por 134 docentes y para la medición de la variable abordada se utilizó el cuestionario como instrumento. Se obtuvo por resultado que el 57% de los docentes encuestados indicaron un nivel medio del desempeño profesional, seguido por un 28% un nivel bajo y el 15% un nivel alto, lo que permitió concluir que las funciones del docente que se dan en las diferentes dimensiones o campos de acción se evidencian ocasionalmente.

Rubio (2019) en su tesis de posgrado que tituló “Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019”, presentada en la Universidad San Ignacio de Loyola, donde se ha tenido por finalidad de estudio

determinar el grado de relación que se da entre la variable calidad de vida y la productividad laboral de los docentes. La investigación se ha desarrollado bajo la metodología cuantitativa correlacional en base a un diseño no experimental de alcance de tiempo transversal, usando una muestra conformada por 74 colaboradores y para la medición de las variables abordadas se utilizó dos cuestionarios como instrumentos. Al emplear la prueba de correlación r de Pearson se llegó a obtener un valor de ($r = 0,816$) y como sig. de prueba ($p = 0,000$) siendo este indicador menor al 5% de error estimado en el estudio, lo que permitió concluir que la calidad de vida se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la organización en estudio.

En lo referido a las bases teóricas que fundamentan la operacionalización de las variables de estudio, según Chiavenato (2007), la evaluación del desempeño es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc. Esto depende de los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño servirá para definir y desarrollar una política de recursos humanos acorde con las necesidades de la organización.

Asimismo, Chiavenato (1995) plantea la Evaluación del Desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa, ya que es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo (como se citó en Ureña, 2013). Por ende, esta técnica de evaluación muestra de forma más objetiva la correlación que existe entre los resultados al final del periodo trabajado y el esfuerzo que se hizo durante el mismo. Esto permite que al colaborador se le pueda dar una

retroalimentación de su trabajo, así como puntos de mejora y estrategias que ayuden a fortalecer los puntos débiles que requieran para realizar un mejor trabajo dentro de la institución, uniendo así los objetivos del individuo como de la organización. Del mismo modo, Louffat sostiene que la evaluación del desempeño del personal y sus rendimientos se ve influenciado por la organización, pues esta determina los deberes y derechos organizacionales de todos los trabajadores. [...] Las evaluaciones de desempeño pueden mostrar, con absoluta claridad, en qué aspectos y en qué nivel de profundidad requiere ser capacitado el trabajador evaluado. (2016)

Para ello, se han utilizado tres dimensiones de estudio, en primer lugar, la autoevaluación del docente, que, según palabras de Chiavenato, en las organizaciones más democráticas, el propio individuo es el responsable de su desempeño y de su propia evaluación. Esas organizaciones emplean la autoevaluación del desempeño, de modo que cada persona evalúa el propio cumplimiento de su puesto, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta determinados indicadores que le proporcionan el gerente o la organización (Chiavenato, 2007).

En segundo lugar, la motivación es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una determinada tendencia, a un determinado comportamiento (Chiavenato, 2007). Esta puede ser interna o externa a la persona, la motivación intrínseca es aquella que trae, pone, ejecuta, activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que le apetece. Es por tanto, una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno. La motivación extrínseca, por su lugar de proveniencia, externo, es aquella provocada desde fuera del individuo, por otras personas o por el ambiente, es decir, depende del exterior, de

que se cumplan una serie de condiciones ambientales o haya alguien dispuesto y capacitado para generar esa motivación. (Soriano, 2001)

En tercer lugar, la evaluación 360° se trata de una evaluación hecha, en forma circular, por todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el evaluado. Participan en ella el superior, los colegas y/o compañeros de trabajo, los subordinados, los clientes internos y los externos, los proveedores y todas las personas que giran en torno al evaluado con un alcance de 360°. (Chiavenato, 2007). Trasladado al ambiente educativo, concretamente al proceso enseñanza-aprendizaje, lo que se pretende es desarrollar un modelo que cubra todos los aspectos relevantes de la evaluación de dicho proceso, y sea aplicado en las unidades académicas para servir como base en la retroalimentación, elevar la calidad y la mejora continua de uno de los aspectos más importantes dentro de la evaluación educativa: la evaluación del desempeño docente y del desempeño del alumno, o sea de la enseñanza y del aprendizaje. (González, Hernández, & Jiménez, 2010)

Por otro lado, la productividad académica puede ser definida como aquella investigación académica que genere un aporte significativo, el cual, permita una mejor comprensión de cierta disciplina. (Williams, 2003, como se citó en Gordillo, Sánchez, Terrones, & Cruz, 2020). Para Pérez (2013), la productividad en relación a los colaboradores es sinónimo de rendimiento. Se es productivo cuando con la cantidad de insumos empleados en un plazo determinado obtenemos un mayor rendimiento. La productividad va relacionada con la mejora continua del sistema de gestión de la calidad y gracias a este sistema de calidad se puede prevenir los defectos de calidad del producto o servicio y así mejorar los estándares de calidad de la empresa sin que lleguen al usuario final.

Con respecto a esta variable, se analizarán dos dimensiones, por un lado, la eficiencia, la cual es definida por Coulter & Robbins (2014), como obtener los mejores resultados a partir de la menor cantidad de insumos o recursos. Los gerentes tienen que vérselas con recursos escasos (incluyendo personas, dinero y equipo), así que les interesa utilizarlos eficientemente. Con frecuencia usamos la palabra eficiencia como sinónimo de “hacer bien las cosas”, lo cual implica no desperdiciar recursos.

Del mismo modo, la eficacia suele definirse en términos de “hacer lo correcto” o, en otras palabras, efectuar aquellas actividades laborales que derivarán en el logro de los objetivos de la empresa (Coulter & Robbins, 2014). Asimismo, eficacia se refiere a los resultados en relación con las metas y cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para ser eficaz se deben priorizar las tareas y realizar ordenadamente aquellas que permiten alcanzarlos mejor y más. (Gámez, y otros, 2021)

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre la evaluación de desempeño y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022?

Problemas específicos

¿Existe relación entre la autoevaluación y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022?

¿Existe relación entre la motivación y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022?

¿Existe relación entre la evaluación 360° y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la evaluación de desempeño y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

Objetivos específicos

Determinar si existe relación entre la autoevaluación y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

Determinar si existe relación entre la motivación de los docentes y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

Determinar si existe relación entre la evaluación 360° y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

1.4. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la autoevaluación y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

Existe relación significativa entre la motivación de los docentes y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

Existe relación significativa entre la evaluación 360° y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

La investigación es de tipo básica, “se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (Muntané, 2010). El diseño es no experimental, se realiza sin manipulación deliberada de variables, solamente se observan los fenómenos en tal como se presentan (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014). El enfoque es cuantitativo, los enfoques cuantitativos se caracterizan por recolectar datos para probar hipótesis utilizando la estadística para obtener resultados numéricos (Hernandez et al., 2014).

El alcance de la investigación es descriptivo correlacional. Los estudios descriptivos detallan sucesos, cómo se exterioriza determinado fenómeno y busca especificar características importantes de personas, grupos o comunidades. Solo busca medir o acopiar información independientemente o en forma conjunta sobre las variables a las que se refieren, en este caso al estrés laboral y la calidad de servicios. (Hernández et al., 2014). Asimismo, es correlacional ya que es un estudio que tiene como intención evaluar la relación que hay entre dos o más categorías, variables o conceptos, que se dan en un contexto determinado. “Los estudios cuantitativos correlacionales calculan la magnitud de relación entre esas dos o más variables. Por ello, miden cada variable presuntamente relacionada y luego también miden y analizan la correlación. Estas correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba” (Hernández et al., 2010).

La población de la investigación está constituida por 30 docentes de una institución educativa pública, “Una población es el Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernandez et al., 2014). La muestra del estudio está

conformada por los 30 docentes, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, debe ser representativo de la población. (Hernandez et al., 2014).

Criterios de inclusión

Docentes que pertenecen a una institución educativa en Trujillo en el año 2022.

Criterios de exclusión

Docentes que no pertenecen a una institución educativa en Trujillo en el año 2022.

La técnica de recolección de datos es la encuesta y el instrumento de recolección de datos es un cuestionario, “el instrumento se define como una ayuda o una serie de elementos que el investigador construye con la finalidad de obtener información, facilitando así la medición de los mismos” (Tamayo & Tamayo, 2007. Citado por Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, s.f.) Además, “el instrumento de medición es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (Hernandez et al., 2014).

El instrumento de recolección de datos fue sometido al juicio de 3 expertos docentes de la Universidad Privada del Norte. En la tabla 2, se presentan las puntuaciones obtenidas.

Tabla 2

Validación de docentes expertos

N.º	Docentes expertos	Calificación	Opinión
E1	Mg. Dante Fari Zena Oliden	50/50	Válido, aplicar
E2	Mg. Lupe Yovani Gallardo Pastor	49/50	Válido, aplicar
E3	Mg. Luis Ricardo Cárdenas Torres	47/50	Válido, aplicar
	Promedio	48,7/50	

Nota. La tabla muestra el resumen de las puntuaciones. Elaboración propia.

Confiabilidad

Con el programa estadístico IBM SPSS Ver. 26 se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,829, resultado que indica que el instrumento es bueno. En la tabla 3 se muestra la interpretación de Alfa de Cronbach, en la tabla 4 el resumen de casos y en la tabla 5 el resultado obtenido en el programa estadístico IBM SPSS Ver. 26.

Tabla 3

Valores Alfa de Cronbach

	> a 0,9	excelente
	> a 0,8	bueno
Coeficiente Alfa de Cronbach	> a 0,7	aceptable
	> a 0,6	cuestionable
	> a 0,5	pobre
	< a 0,5	inaceptable

Nota. Interpretación de los valores del Coeficiente Alfa de Cronbach. Fuente: (Hernández & Pascual, 2017)

Tabla 4*Resumen de procesamiento de encuestas*

Encuestas	N	%
Válido	30	100%
Excluido	0	0%
Total	30	100%

Nota: Esta tabla muestra el número de encuestas procesadas.

Fuente: IBM SPSS Ver. 26.

Tabla 5*Estadística de confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N ° de ítems
0,829	18

Nota: Esta tabla muestra la confiabilidad obtenida del instrumento aplicado. Fuente: IBM SPSS Ver. 25.

Procedimiento de recolección de datos

A partir de la realidad problemática, se procedió a la revisión de artículos científicos como EBSCO, Redalyc, Scielo, Dialnet, eLibro y Google Académico, y repositorios de tesis de autores nacionales e internacionales.

Luego, se procedió a definir las variables y sus dimensiones. Los indicadores se obtuvieron considerando las definiciones de las dimensiones. Posteriormente se redactó las preguntas o ítems del cuestionario, el cual fue aplicado mediante una plataforma virtual. Se le compartió al director de la institución educativa con su respectiva explicación de cómo llenarlo y él se lo envió a los docentes que constituyeron la muestra.

Procedimiento de análisis de datos

Una vez recolectados los datos obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se tabularon y se codificaron las respuestas según la escala de Likert (1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre); en una hoja de cálculo de Excel. Los datos tabulados se trasladaron al programa estadístico IBM SPSS Ver. 26 con el cual se procesaron para obtener los resultados descriptivos e inferenciales que permitieron comprobar las hipótesis y cumplir con los objetivos de la investigación.

Para evaluar los resultados de las correlaciones se utilizó la valoración mostrada en la tabla 6.

Tabla 6

Interpretación de valores de correlaciones

Rango	Tipo de relación
-1,00	Correlación negativa perfecta
-,90 a -,99	Correlación negativa muy alta
-,70 a -,89	Correlación negativa alta
-,40 a -,69	Correlación negativa moderada
-,20 a -,39	Correlación negativa baja
-,01 a -,19	Correlación negativa muy baja
,00	Correlación nula
,01 a ,19	Correlación positiva muy baja
,20 a ,39	Correlación positiva baja
,40 a ,69	Correlación positiva moderada
,70 a ,89	Correlación positiva alta
,90 a ,99	Correlación positiva muy alta
1,00	Correlación positiva perfecta

Nota. Valores de la Rho de Spearman de acuerdo con Martínez & Campos (2015)

Aspectos éticos

Es importante señalar que los datos obtenidos no han sido alterados para poder obtener un resultado favorable, así mismo se procedió a informar a los docentes encuestados la finalidad de la investigación y que sus datos serían guardados en reserva manteniendo el anonimato. La investigación respeta los derechos de autor de las fuentes secundarias investigadas. Se ha respetado el uso correcto de las normas APA 7ma edición. Así mismo, se cumple con las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos y la investigación se enmarca en las líneas y sub líneas de investigación de la Universidad Privada del Norte. Finalmente, investigación cumple con las disposiciones de la Ley N ° 30220, Ley Universitaria vigente.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Luego de haber realizado la encuesta a los docentes de la institución educativa en estudio, se ha tabulado y analizado la información recopilada para obtener resultados de acuerdo a los objetivos estipulados en la investigación. A continuación, se exponen los resultados descriptivos e inferenciales.

Resultados descriptivos

Variable 1. Evaluación del desempeño docente

Tabla 7

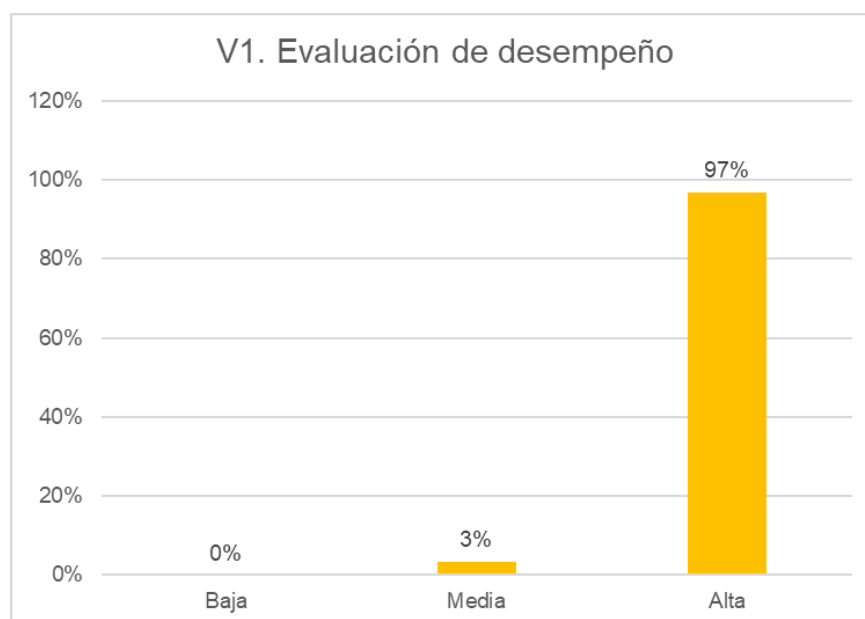
Distribución de frecuencias de la variable Evaluación de desempeño

Calificación	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	11	25	0	0%
Nivel Medio	26	40	1	3.3%
Nivel Alto	41	55	29	96.7%
Total			30	100%

Nota. Información obtenida de la aplicación de los cuestionarios.

Figura 1

Distribución de frecuencias de la variable Evaluación de desempeño



Nota. Información obtenida de la aplicación de los cuestionarios

Como se visualiza en la Tabla 7 y Figura 1, el 97% de los docentes que fueron encuestados indicaron que existe un nivel alto de desempeño profesional en una institución educativa pública de la ciudad de Trujillo en el año 2022, seguido de un 3% de los docentes encuestados que indicaron un nivel medio de desempeño docente.

Variable 2. Productividad

Tabla 8

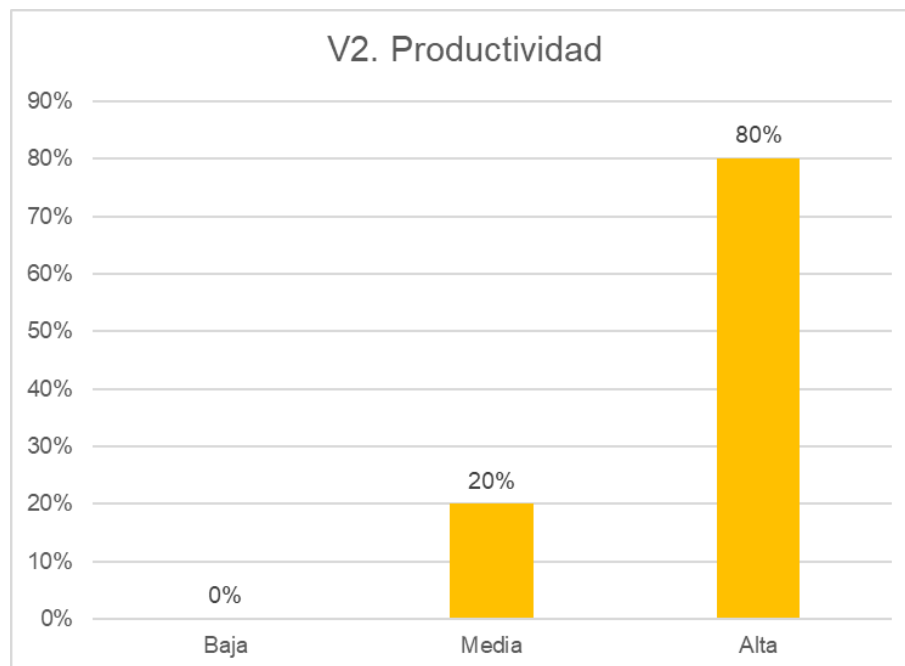
Distribución de frecuencias de la productividad

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	7	16	0	0%
Nivel Medio	17	26	6	20%
Nivel Alto	27	35	24	80%
Total			30	100%

Nota. Información obtenida de la aplicación de los cuestionarios

Figura 2

Distribución de frecuencias de la variable productividad



Nota. Información obtenida de la aplicación de los cuestionarios

Como se visualiza en la Tabla 8 y Figura 2, el 80% de los docentes que fueron encuestados indicaron que existe un nivel alto de productividad laboral en una institución educativa pública de la ciudad de Trujillo en el año 2022, seguido de un 20% de los docentes encuestados que indicaron un nivel medio de productividad laboral.

Dimensión 1 de la variable 1. Autoevaluación

Tabla 9

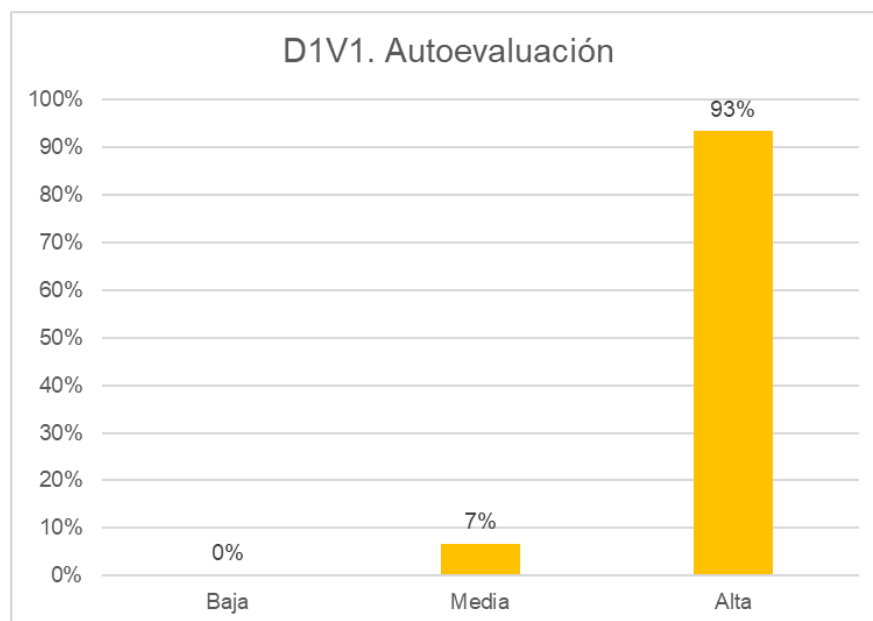
Distribución de frecuencias de la Autoevaluación

Calificación	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Baja	3	7	0	0%
Media	8	12	2	7%
Alta	12	15	28	93%
Total			30	100%

Nota. Información obtenida de los datos tabulados. Elaboración propia

Figura 3

Gráfico de distribución de frecuencias de la Autoevaluación



Nota. Información obtenida de los datos tabulados. Elaboración propia

Como se visualiza en la Tabla 9 y Figura 3, el 93% de los docentes que fueron encuestados consideran que su autoevaluación es de un nivel alto en una institución educativa pública de la ciudad de Trujillo en el año 2022, seguido de un 7% de los docentes encuestados que indicaron un nivel medio autoevaluación.

Dimensión 2 de la variable 1. Motivación

Tabla 10

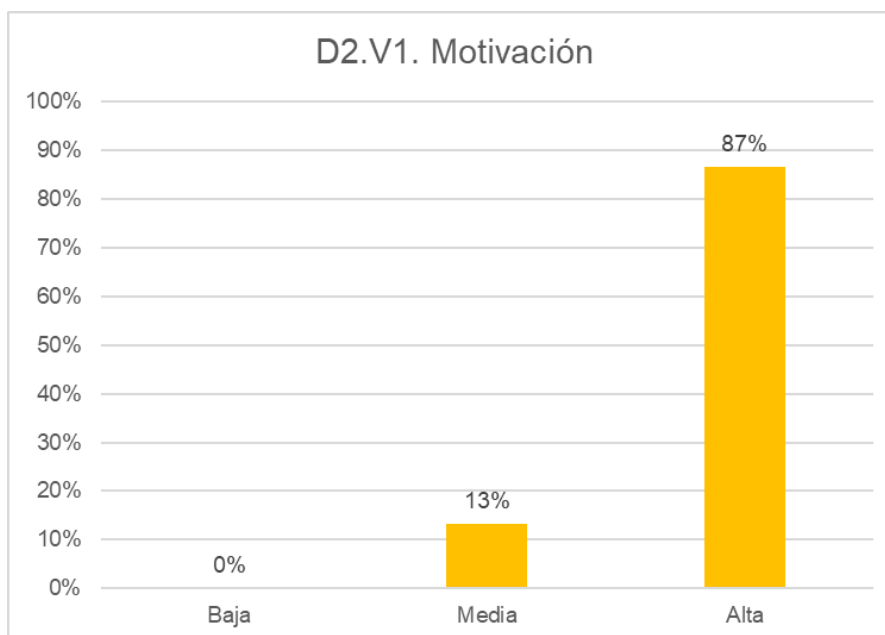
Distribución de frecuencias de la Motivación

Calificación	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Baja	6	14	0	0%
Media	15	22	4	13%
Alta	23	30	26	87%
Total			30	100%

Nota. Información obtenida de los datos tabulados. Elaboración propia

Figura 4

Gráfico de distribución de frecuencias de la Motivación



Nota. Información obtenida de los datos tabulados. Elaboración propia

Como se visualiza en la Tabla 10 y Figura 4, el 87% de los docentes que fueron encuestados consideran que su motivación es alta en una institución educativa pública de la ciudad de Trujillo en el año 2022, seguido de un 13% de los docentes encuestados que indicaron un nivel medio de motivación.

Dimensión 3 de la variable 1. Evaluación 360°

Tabla 11

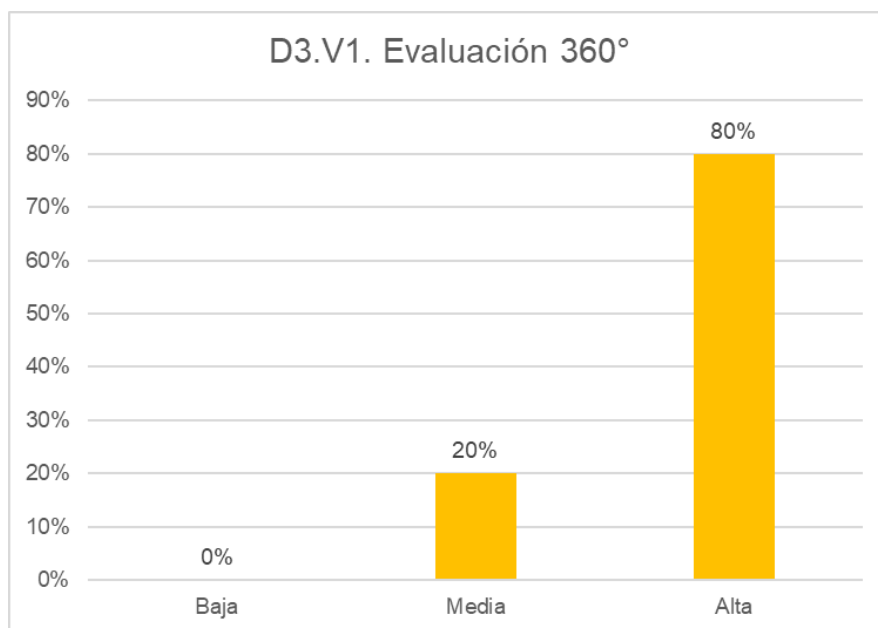
Distribución de frecuencias de la Evaluación 360°

Calificación	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Baja	2	4	0	0%
Media	5	7	6	20%
Alta	8	10	24	80%
Total			30	100%

Nota. Información obtenida de los datos tabulados. Elaboración propia

Figura 5

Gráfico de distribución de frecuencias de la Evaluación 360°



Nota. Información obtenida de los datos tabulados. Elaboración propia

Como se visualiza en la Tabla 11 y Figura 5, el 80% de los docentes que fueron encuestados consideran que la Evaluación 360° es alta en una institución educativa pública de la ciudad de Trujillo en el año 2022, seguido de un 20% de los docentes encuestados que indicaron un nivel medio de Evaluación 360°.

Tabla 12

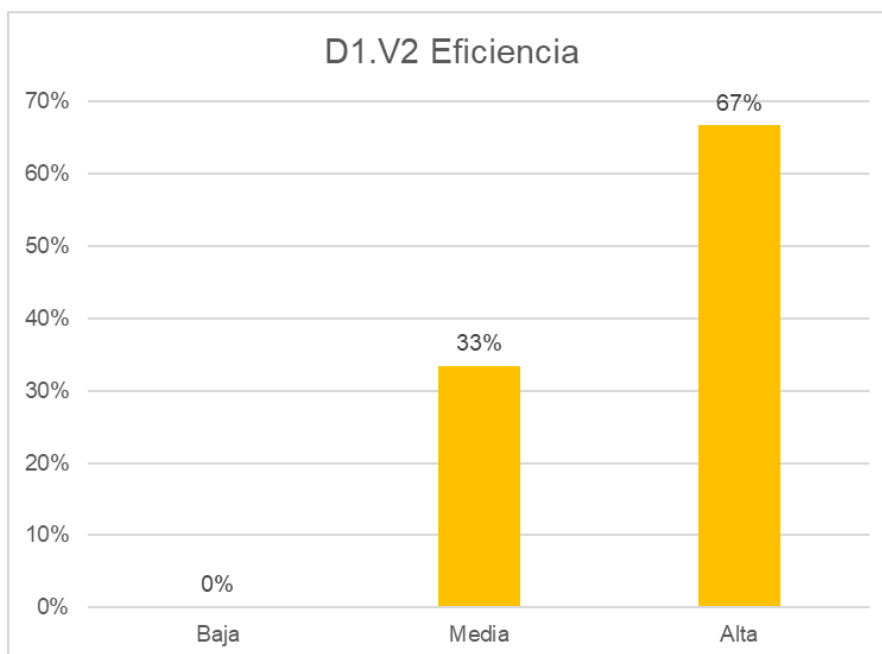
Distribución de frecuencias de la Eficiencia

Calificación	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Baja	4	9	0	0%
Media	10	15	10	33%
Alta	16	20	20	67%
Total			30	100%

Nota. Información obtenida de los datos tabulados. Elaboración propia

Figura 6

Gráfico de distribución de frecuencias de la Eficiencia



Nota. Información obtenida de los datos tabulados. Elaboración propia

Como se visualiza en la Tabla 12 y Figura 6, el 67% de los docentes que fueron encuestados consideran que su eficiencia es alta en una institución educativa pública de la ciudad de Trujillo en el año 2022, seguido de un 33% de los docentes encuestados que indicaron un nivel medio de eficiencia.

Tabla 13

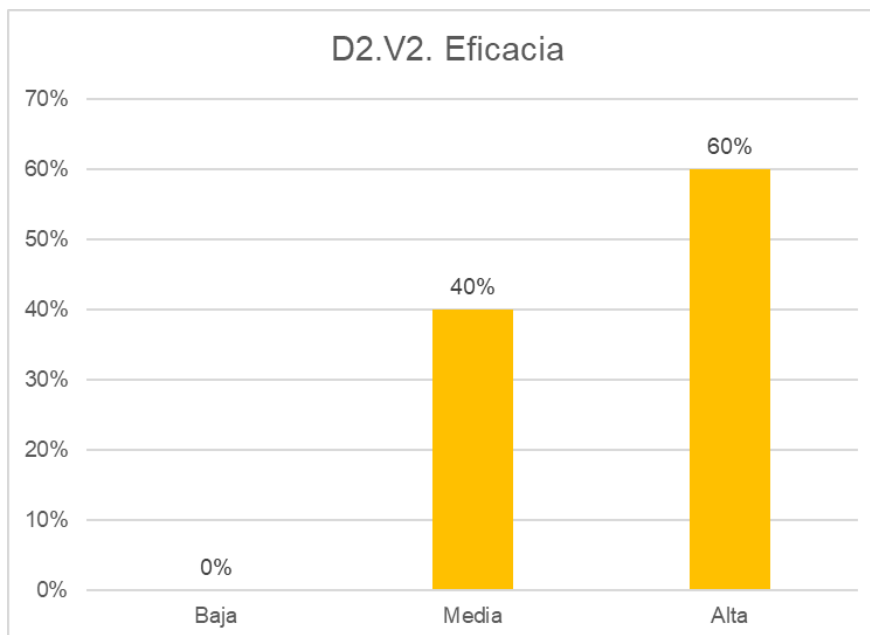
Distribución de frecuencias de la Eficacia

Calificación	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Baja	3	7	0	0%
Media	8	12	12	40%
Alta	12	15	18	60%
Total			30	100%

Nota. Información obtenida de los datos tabulados. Elaboración propia

Figura 7

Gráfico de distribución de frecuencias de la Eficiencia



Nota. Información obtenida de los datos tabulados. Elaboración propia

Como se visualiza en la Tabla 13 y Figura 7, el 60% de los docentes que fueron encuestados consideran que su Eficacia es alta en una institución educativa pública de la ciudad de Trujillo en el año 2022, seguido de un 40% de los docentes encuestados que indicaron un nivel medio de Eficacia.

Pruebas de Normalidad

Tabla 14

Prueba de Normalidad del estadístico Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Evaluación del desempeño	0,971	30	0,564
Productividad	0,978	30	0,776

Nota. Información obtenida del uso de software SPSS V. 25

Como se visualiza en la Tabla 14, al hacer uso del estadístico de prueba de Shapiro-Wilk, dado que el tamaño de la muestra fue menor a 50, de donde se llegó a obtener valores de significancia mayores al error máximo permitido de 0,05, de tal manera que se convierte en evidencia estadística suficiente para afirmar que los datos siguen una distribución normal. En tal sentido, para la medición de la correlación entre variables y dimensiones se ha utilizado la prueba paramétrica R de Pearson.

Prueba de hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

Tabla 15

Correlación de la Evaluación del desempeño y la Productividad

		Evaluación del desempeño	Productividad
Evaluación del desempeño	Correlación de Pearson	1	,696
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Productividad	Correlación de Pearson	0,696	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	30	30

Nota. Información obtenida del uso de software SPSS V. 25

Como se visualiza en la Tabla 15, se hizo uso del estadístico de prueba R de Pearson, obteniendo por hallazgo un coeficiente de correlación ($R = 0,696$) y como valor de la significancia de prueba empleada ($p = 0,000$) el cual es inferior al límite de error máximo de 0,05. En tal sentido, se aceptó H₁:

Existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la autoevaluación y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la autoevaluación y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

Tabla 16

Correlación de la Autoevaluación del desempeño y la Productividad

		Autoevaluación	Productividad
	Correlación de Pearson	1	,513
Autoevaluación	Sig. (bilateral)		,004
	N	30	30
	Correlación de Pearson	0,513	1
Productividad	Sig. (bilateral)	0,004	
	N	30	30

Nota. Información obtenida del uso de software SPSS V. 25

Como se visualiza en la Tabla 16, se hizo uso del estadístico de prueba R de Pearson, obteniendo por hallazgo un coeficiente de correlación ($r = 0,513$) y como valor de la significancia de prueba empleada ($p = 0,004$) el cual es inferior al límite de error máximo de 0,05. En tal sentido, se aceptó H₁, es decir, existe relación significativa entre la autoevaluación y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis específica 2:

H₁: Existe relación significativa entre la motivación de los docentes y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación de los docentes y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

Tabla 17

Correlación de la Motivación y la Productividad

		Motivación	Productividad
	Correlación de Pearson	1	0,557
Motivación	Sig. (bilateral)		0,001
	N	30	30
	Correlación de Pearson	0,557	1
Productividad	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	30	30

Nota. Información obtenida del uso de software SPSS V. 25

Como se visualiza en la Tabla 17, se hizo uso del estadístico de prueba R de Pearson, obteniendo por hallazgo un coeficiente de correlación ($r = 0,557$) y como valor de la significancia de prueba empleada ($p = 0,001$) el cual es inferior al límite de error máximo de 0.05. En tal sentido, se aceptó H₁, es decir, existe relación significativa entre la motivación de los docentes y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre la evaluación 360° y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la evaluación 360° y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

Tabla 18

Correlación de la Evaluación 360° y la Productividad

		Evaluación 360°	Productividad
	Correlación de Pearson	1	0,633
Evaluación 360°	Sig. (bilateral)		0,000
	N	30	30
	Correlación de Pearson	0,633	1
Productividad	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	30	30

Nota. Información obtenida del uso de software SPSS V. 25

Como se visualiza en la Tabla 18, se hizo uso del estadístico de prueba R de Pearson, obteniendo por hallazgo un coeficiente de correlación ($r = 0,633$) y como valor de la significancia de prueba empleada ($p = 0,000$) el cual es inferior al límite de error máximo de 0,05. En tal sentido, se aceptó H₁, es decir, existe relación significativa entre la evaluación 360° y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La investigación se enfoca en los objetivos general y específicos planteados, basados en operar las variables de estudio. Al perseguir los objetivos se deja de lado investigar con objetivos diferentes, por lo que se abren nuevas líneas de investigación. Al ser de nivel correlacional en su diseño metodológico, la investigación se limita a determinar si las variables de estudio están asociadas, no determina si existe dependencia o si una variable influye en la otra. Para ello se abre la posibilidad de una investigación explicativa.

Otra limitación consiste en el escaso contenido científico sobre la variable productividad en personal docente escolar, dado que la mayoría de estudios que abordan en este tema son ejecutados en otro tipo de organizaciones, sobre todo en el sector industrial. Sin embargo, se realizó una revisión de la literatura existente para llegar a considerar investigaciones similares en las que se analizó la productividad de la plana docente.

Asimismo, una de las limitaciones que se tuvo en la elaboración de la presente investigación, fue que las referencias sobre la medición de productividad eran mediante indicadores de producción; siendo algo distante del propósito de estudio de medir la productividad en base a la percepción de los mismos colaboradores. Igualmente, algunas de las tesis en las que se investigan las mismas variables o una ellas con otra variable, se encuentran embargadas en los repositorios de tesis de las universidades, por lo que no se ha podido acceder al contenido completo de esas tesis.

Otra de las limitaciones que se dio en la presente investigación, fue la disponibilidad de tiempo de algunos docentes para contestar la encuesta virtual, de tal manera que retrasó el proceso de tabulación y análisis estadístico de la información recopilada. Asimismo, como última limitación que se tuvo fue la autorización del director educativo de la institución en

estudio, dado que antes de realizar la encuesta a los docentes que conformaban la muestra de estudio, se necesitó la autorización formal del director, el cual después de algunas semanas pudo responder autorizando lo solicitado. También se limitó el uso de datos con respecto al monitoreo que se hace en la I.E. ya que, según el archivo, no todos los docentes habían sido supervisados hasta la fecha.

Se inicia la comparación de resultados con estudios previos señalando que se ha obtenido un resultado de Alfa de Cronbach de 0,839 siendo confiable en el grado de bueno. La validación se realizó por 3 expertos docentes investigadores de la Universidad Privada del Norte. En el Anexo 4 se exhiben las validaciones con una calificación promedio de 48.7/50. Por lo tanto, es confiable y válido para determinar la relación entre las variables desempeño laboral y la productividad de docentes de una institución educativa en Trujillo en el año 2022.

La prueba de normalidad aplicada a los datos recolectados, indican que provienen de una distribución normal para ambas variables de estudio, $p = 0,564$ para la variable evaluación del desempeño; $p = 0,776$, para la productividad. Ambos valores son mayores que 0,05. Luego del análisis de normalidad se determina utilizar r de Pearson para medir las correlaciones según los objetivos de la investigación.

Con respecto al objetivo general, determinar la relación entre la evaluación de desempeño y la productividad de docentes en una institución educativa pública en Trujillo, en el año 2022, teniendo por hallazgos un coeficiente correlacional ($r = 0,696$) y valor de sig. ($p = 0,000$), lo que permite afirmar que existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y la productividad de docentes en la institución en estudio.

Los hallazgos descritos en el párrafo anterior son similares a los obtenidos en la tesis realizada por Iman y Martínez (2021), donde se obtuvo un valor correlacional de $r = 0,437$ y $p = 0,000$. Así mismo, se encuentra concordancia con Cabarcas & Contreras (2019), quienes obtuvieron una correlación Rho de Spearman $r = 0,650$ con un valor de $P = 0,000$ entre la evaluación docente y los índices de calidad educativa. Esto, a su vez, concuerda con lo observado en las Fichas de monitoreo al desempeño docente – 2022 (anexo 8), donde se observa que su desempeño es “Satisfactorio”, obteniendo un 75%. Es así que se comprueba que los datos obtenidos tienen cierto grado de relación en cuanto a la percepción de los docentes en la institución educativa.

En cuanto al primer objetivo específico, sobre determinar si existe relación entre la autoevaluación y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022, teniendo por hallazgos un coeficiente correlacional ($r = 0,513$) y valor de sig. ($p = 0,000$), lo que permitió que se afirme que existe relación significativa entre la autoevaluación y la productividad de docentes en la institución en estudio.

Los hallazgos descritos en el párrafo anterior son similares de la tesis realizada por Rubio (2019) donde se analizó en una muestra de 74 docentes, de la cual se obtuvo un valor de ($r = 0,816$) y como sig. de prueba ($p = 0,000$) siendo este indicador menor al 5% de error estimado en el estudio, lo que permitió concluir que la calidad de vida se relaciona positivamente y altamente significativa con la productividad laboral de los docentes de la institución en estudio. Asimismo, coinciden con la tesis realizada por Burga (2019) donde se halló un coef. correlacional de $r = 0,628$ y $p = 0,000$, llegando a la conclusión que el desempeño docente se relaciona significativamente con los resultados de la plana docente. Este resultado se comparó entre las Fichas de monitoreo al desempeño docente – 2022

(anexo 8), y los ítems utilizados para la Dimensión “Autoevaluación”, donde se observa que el Desempeño 1 y Desempeño 2 tienen un resultado de 73% y 78% respectivamente, resultando “Satisfactorio” en cuanto a su desempeño profesional. Es así que se comprueba que los datos obtenidos tienen relación considerable con la percepción de los docentes en la institución educativa respecto a la Autoevaluación.

Con respecto al segundo objetivo específico, sobre determinar si existe relación entre la motivación de los docentes y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022. Para lo cual, se ha desarrollado dos cuestionarios en una muestra de 30 docentes, teniendo por hallazgos un coeficiente correlacional ($r = 0,557$) y valor de sig. ($p = 0,000$), lo que permitió que se afirme que existe relación significativa entre la motivación de los docentes y la productividad de docentes en la institución en estudio.

Los hallazgos descritos en el párrafo anterior son similares de la tesis realizada por Castillo (2021) donde se analizó en una muestra de 288 docentes, de la cual se obtuvo un valor de ($r = 0,691$) y como sig. de prueba ($p = 0,000$) siendo este indicador menor al 5% de error estimado en el estudio, lo que permitió concluir que la motivación laboral relaciona positivamente y altamente significativa con el desempeño laboral de los docentes de la institución en estudio. Asimismo, coinciden con la tesis realizada por Acuña (2018) donde se halló un coef. correlacional de $r = 0,768$ y $p = 0,000$, llegando a la conclusión que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en instituciones superiores. Este resultado se comparó entre las Fichas de monitoreo al desempeño docente – 2022 (anexo 8), y los ítems utilizados para la Dimensión “Motivación”, donde se observa que el Desempeño 4 y Desempeño 5 tienen un resultado de 77% y 73% respectivamente, resultando “Satisfactorio” en cuanto a su desempeño

profesional. Es así que se comprueba que los datos obtenidos tienen relación considerable con la percepción de los docentes en la institución educativa respecto a la Motivación.

En cuanto al tercer objetivo específico, sobre determinar si existe relación entre la evaluación 360° y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022. Para lo cual, se ha desarrollado dos cuestionarios en una muestra de 30 docentes, teniendo por hallazgos un coeficiente correlacional ($r = 0,633$) y valor de sig. ($p = 0,000$), lo que permitió que se afirme que existe relación significativa entre la evaluación 360° y la productividad de docentes en la institución en estudio.

Los hallazgos descritos en el párrafo anterior son similares de la tesis realizada por Cabarcas y Contreras (2019) donde se analizó en una muestra de 73 docentes, de la cual se obtuvo un valor de ($r = 0,650$) y como sig. de prueba ($p = 0,000$) siendo este indicador menor al 5% de error estimado en el estudio, lo que permitió concluir que la evaluación del desempeño docente se relaciona positivamente y altamente significativa con el índice sintético de calidad educativa en las instituciones en estudio. Asimismo, coinciden con la tesis realizada por Burga (2019) donde se halló un coef. correlacional de $r = 0,628$ y $p = 0,000$, llegando a la conclusión que el desempeño docente se relaciona significativamente con los resultados de la plana docente. Este resultado se comparó entre las Fichas de monitoreo al desempeño docente – 2022 (anexo 8), y los ítems utilizados para la Dimensión “Evaluación 360°”, donde se observa que el Desempeño 3 tiene un resultado de 73% respectivamente, resultando “Satisfactorio” en cuanto a su desempeño profesional. Es así que se comprueba que los datos obtenidos tienen fuerte relación con la percepción de los docentes en la institución educativa respecto a la Evaluación 360°

La investigación conlleva implicancias prácticas para una institución educativa en la ciudad de Trujillo, para el análisis de la Dirección Académica y de los propios docentes. En cuanto a las implicancias metodológicas la investigación ha seguido rigurosamente la metodología de una investigación de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional, El instrumento de recolección puede ser usado por otros investigadores que indaguen sobre las variables en otra realidad problemática. En cuanto a las implicancias teóricas se operaron las variables con una sólida base teórica.

Conclusiones

Primera, en relación con el objetivo general “Determinar la relación entre la evaluación de desempeño y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022”, se concluye que existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022. Por lo que, si mejora su evaluación de desempeño, la productividad mejorará un 69,6%, como también se corroboró en los documentos brindados por el director de la Institución Educativa.

Segunda, en relación con el primer objetivo específico “Determinar si existe relación entre la autoevaluación y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022”, a través de los resultados estadísticos, se concluyó que existe relación significativa entre la autoevaluación y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022. Por lo que, si mejora la autoevaluación, la productividad mejorará un 51,3%, como también se corroboró en los documentos brindados por el director de la Institución Educativa.

Tercera, en relación con el segundo objetivo específico “Determinar si existe relación entre la motivación de los docentes y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022”, a través de los resultados estadísticos, se concluyó que existe relación significativa entre la motivación de los docentes y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022. Por lo que, si mejora su motivación, la productividad mejorará un 55,7%, como también se corroboró en los documentos brindados por el director de la Institución Educativa.

Cuarta, en relación con el tercer objetivo específico “Determinar si existe relación entre la evaluación 360° y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022”, a través de los resultados estadísticos, se concluyó que existe relación significativa entre la evaluación 360° y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022. Por lo que, si mejora la evaluación 360°, la productividad mejorará un 63,3%, como también se corroboró en los documentos brindados por el director de la Institución Educativa.

REFERENCIAS

- Acuña, J. (Agosto de 2018). *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de Repositorio UTA: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32057/1/110%20GTH.pdf>
- Arrunátegui, J., León, Ú., Saavedra, J., & Silva, J. (Diciembre de 2016). *El impulso de una carrera: Política de revalorización docente en el Perú*. Obtenido de Ministerio de Educación del Perú: <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/revalorizacion.pdf>
- Burga, J. (2019). *Evaluación Del Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Pertenecientes A La Red N° 01 De La Ugel De Ventanilla – Callao*. Obtenido de Repositorio USIL: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e582ac81-a933-4df9-8e8f-08b3453c6f25/content>
- Cabarcas, D., & Contreras, Y. (2019). *Evaluación del desempeño docente y su relación con las dimensiones del índice sintético de calidad educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*. Obtenido de Repositorio CUC: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5174>
- Castillo, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación*. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32434/1/115%20GTH.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Obtenido de Academia: https://www.academia.edu/34007846/8va_Administracion_de_recursos_humanos_El_capital_humano_pdf
- Coulter, M., & Robbins, S. (2014). *Administración*. Obtenido de Academia: https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion

- Cuenca, R., Díaz, H., Henzler, Á., Schleicher, A., & Villena, H. (Abril de 2014). *Expertos analizan la educación en el Perú*. Obtenido de Blog de Noticias: <https://inversionenlainfancia.net/?blog/entrada/noticia/2209>
- Espinoza, F. (2020). *Educación en el Perú: ¿Cuál es la situación de la Educación Básica Regular?* Obtenido de Chiqaq News: <https://medialab.unmsm.edu.pe/chiqaqnews/educacion-en-el-peru-cual-es-la-situacion-de-la-educacion-basica-regular/>
- Gámez, Y., González, I., Guevara, S., Labori, R., Matos, D., & Quintero, R. (2021). *Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud*. Obtenido de Amelica: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/4452032014.pdf>
- Gómez, F. (18 de Junio de 2020). *Ser docente en tiempos de pandemia*. Obtenido de El País: <https://elpais.com/sociedad/historias-de-la-pandemia/2020-06-18/ser-docente-en-tiempos-de-pandemia.html>
- González, M., Hernández, J., & Jiménez, Y. (Diciembre de 2010). *Modelo 360° para la evaluación por competencias (enseñanza-aprendizaje)*. Obtenido de Innovación: <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420770003.pdf>
- Gordillo, J., Sánchez, Y., Terrones, A., & Cruz, M. (4 de Diciembre de 2020). *La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/351481405_La_productividad_academica_en_las_instituciones_de_educacion_superior_en_Mexico_de_la_teor%C3%ADa_a_la_pr%C3%A1ctica/link/60c9dc3592851c8e639a3ccb/download
- Hernández, H., & Pascual, A. (30 de 12 de 2017). *Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental*. Obtenido de RIAA: Revista de Investigación Agraria y Ambiental: <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/riaa/article/view/2186/2817>

- Hernandez, S. R., Fernandez, C. C., & Baptista, L. M. (2014). Metodología de la Investigación. *McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.* Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Iman, L., & Martinez, M. (2021). *Relación Del Teletrabajo Docente Y La Percepción De La Productividad De Los Maestros Del Nivel Primaria De Colegios Privados, En Tiempos De Covid-2019 Del Distrito De San Juan De Lurigancho, 2021.* Obtenido de Repositorio UPN: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30325/Iman%20Vera%2c%20Lorena-Yauri%20Martinez%20de%20Sernaque%2c%20Maribel%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Louffat, E. (2016). *Evaluando el desempeño del personal.* Obtenido de Bookshelf: <https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9786124149429/pageid/49>
- Martinez, A., & Campos, W. (31 de Agosto de 2015). *Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores.* Obtenido de SciELO: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004
- Morón, A. (20 de Diciembre de 2003). *La educación en el Perú.* Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/educacion-peru/#:~:text=En%20la%20actualidad%2C%20en%20el,para%20un%20posible%20examen%20de>
- Muntané, J. (mayo de 2010). INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN BÁSICA - SAPD. *RAPD ONLINE*, 33(3), 221-227. Obtenido de INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN BÁSICA - SAPD: <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Pérez, M. (2013). *Herramientas de Medida de la Productividad.* Obtenido de ELibro: <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/113014>

- Rubio, C. (2019). *Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39312/Rubio_GCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santos del Real, A. (Abril de 2012). *Áreas temáticas emergentes en la educación química*. Obtenido de SciELO: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2012000200005#:~:text=Se%20ha%20dicho%20que%20el,su%20paso%20por%20la%20escuela
- Soriano, M. (2001). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/209932.pdf>
- Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. (s.f.). *Capítulo III: Marco Metodológico*. Obtenido de URBE: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0094733/cap03.pdf>
- Ureña, S. (11 de Marzo de 2013). *Evaluación de Desempeño*. Obtenido de Escuela de organización industrial: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-de-desempeno/>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "PERCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD DE DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, TRUJILLO, 2022"

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO						
				Variable 1	Variable 2	Método						
	Problema Principal	Objetivos Principal	Hipótesis Principal	Variable 1	Variable 2	Método						
	¿Existe relación entre la evaluación de desempeño y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022?	Determinar la relación entre la evaluación de desempeño y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.	Existe relación positiva y significativa entre la evaluación de desempeño y la productividad en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	PRODUCTIVIDAD	Tipo: Básica. Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Descriptivo correlacional. Diseño de investigación: No experimental de corte transversal.						
	Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específica 1	Operacionalización								
	¿Existe relación entre la autoevaluación y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022?	Determinar si existe relación entre la autoevaluación y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.	Existe relación positiva y significativa entre la autoevaluación y la productividad en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>V1</th> <th>V2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D1</td> <td>Autoevaluación</td> <td>Eficiencia</td> </tr> </tbody> </table>			V1	V2	D1	Autoevaluación	Eficiencia	
	V1	V2										
D1	Autoevaluación	Eficiencia										

<p>"PERCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD DE DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, TRUJILLO, 2022"</p>	<p>Problema Específico 2</p> <p>¿Existe relación entre la motivación y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022?</p>	<p>Objetivo Específico 2</p> <p>Determinar si existe relación entre la motivación y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específica 2</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre la motivación y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.</p>	<table border="1"> <tr> <td>D2</td> <td>Motivación</td> <td>Eficacia</td> </tr> <tr> <td>D3</td> <td>Evaluación 360°</td> <td></td> </tr> </table>	D2	Motivación	Eficacia	D3	Evaluación 360°		<p>Técnicas de recolección de datos: Encuesta.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario.</p> <p>Población: 30 docentes de una institución educativa pública en la ciudad de Trujillo.</p> <p>Muestra: 30 docentes de una institución educativa pública en la ciudad de Trujillo.</p>
	D2	Motivación	Eficacia								
D3	Evaluación 360°										
<p>Problema Específico 3</p> <p>¿Existe relación entre la evaluación 360° y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022?</p>	<p>Objetivo Específico 3</p> <p>Determinar si existe relación entre la evaluación 360° y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específica 3</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre la evaluación 360° y la productividad en una institución educativa pública, Trujillo, 2022.</p>									

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
<p>Evaluación de desempeño</p> <p>La evaluación del desempeño es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc. Esto</p>	<p>Autoevaluación</p> <p>En las organizaciones más democráticas, el propio individuo es el responsable de su desempeño y de su propia evaluación. Esas organizaciones emplean la autoevaluación del desempeño, de modo que cada persona evalúa el propio cumplimiento de su puesto, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta determinados indicadores que le proporcionan el gerente o la organización. (Chiavenato, 2008, p. 244)</p>	Planificación	Planifico mis sesiones de clase con anticipación.	<p>Escala Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
		Aplicación	En mi sesión de aprendizaje aplico estrategias didácticas.	
			Reflexiono sobre mi práctica docente luego de las sesiones de aprendizaje.	
	<p>Motivación</p> <p>El motivo es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una determinada tendencia, a un determinado comportamiento. (Chiavenato, 2008, p. 47)</p>	Motivación extrínseca	Considero que el ambiente de trabajo me favorece.	
			Tengo buenas relaciones interpersonales en el trabajo.	
		Motivación intrínseca	Me encuentro motivado al dictar mis clases.	
Me planteo metas individuales en mi práctica docente.				

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
<p>depende de los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño servirá para definir y desarrollar una política de recursos humanos acorde con las necesidades de la organización. (Chiavenato, 2008, p. 243)</p>		Tendencias de trabajo	Mis actividades de trabajo son innovadoras.	
			Realizo actividades extracurriculares.	
	<p>Evaluación 360° Se trata de una evaluación hecha, en forma circular, por todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el evaluado. Participan en ella el superior, los colegas y/o compañeros de trabajo, los subordinados, los clientes internos y los externos, los proveedores y todas las personas que giran en torno al evaluado con un alcance de 360°. (Chiavenato, 2008, p. 246)</p>	Liderazgo	Considero que mi supervisor valora mi trabajo.	
		Trabajo en equipo	Evalúo el trabajo en equipo para lograr los objetivos de aprendizaje.	
<p>Productividad La productividad académica puede ser definida como aquella investigación académica que genere un aporte significativo, el</p>	<p>Eficiencia El término eficiencia se refiere a obtener los mejores resultados a partir de la menor cantidad de insumos o recursos. Los gerentes tienen que verse las con recursos escasos (incluyendo personas, dinero y equipo), así que les interesa utilizarlos eficientemente. Con frecuencia usamos la palabra</p>	Cantidad	Cuento con la cantidad de recursos.	
		Recursos	La Institución me brinda las herramientas necesarias para un óptimo desarrollo de mis clases.	
		Tiempo	Cuento con tiempo suficiente para preparar mi material de clase.	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
cual, permita una mejor comprensión de cierta disciplina (Gordillo et al., 2020).	eficiencia como sinónimo de “hacer bien las cosas”, lo cual implica no desperdiciar recursos. (Robbins & Coulter, 2014, p. 8)		El tiempo dado para cada materia es suficiente para abarcar mis sesiones de clase.	
	<p style="text-align: center;">Eficacia</p> <p>La eficacia suele definirse en términos de “hacer lo correcto” o, en otras palabras, efectuar aquellas actividades laborales que derivarán en el logro de los objetivos de la empresa. (Robbins & Coulter, 2014, p. 8)</p>	Control	Realizo una revisión de los resultados de las sesiones de aprendizaje.	
		Calidad	Realizo un monitoreo constante de mi calidad docente.	
		Resultados	Cumplo con la meta de estudiantes aprobados al finalizar el periodo académico.	

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

(Setiembre, Trujillo - 2022)

Instrucciones:

Estimado usuario, a continuación, se presenta un cuestionario para recoger su opinión de la evaluación de desempeño y la productividad. La finalidad de la investigación es estrictamente académica y su nombre será guardado en reserva.

Preguntas	Alternativas de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
VARIABLE 1. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO					
DIMENSIÓN D1V1. AUTOEVALUACIÓN					
1. Planifico mis sesiones de clase con anticipación.					
2. En mi sesión de aprendizaje aplico estrategias didácticas.					
3. Reflexiono sobre mi práctica docente luego de las sesiones de aprendizaje.					
DIMENSIÓN D2V1. MOTIVACIÓN					
4. Considero que el ambiente de trabajo me favorece.					
5. Tengo buenas relaciones interpersonales en el trabajo.					
6. Me encuentro motivado al dictar mis clases.					
7. Me planteo metas individuales en mi práctica docente.					
8. Mis actividades de trabajo son innovadoras.					
9. Realizo actividades extracurriculares.					
DIMENSIÓN D3V1. EVALUACIÓN 360°					
10. Considero que mi supervisor valora mi trabajo.					
11. Evalúo el trabajo en equipo para lograr los objetivos de aprendizaje.					

VARIABLE 2. PRODUCTIVIDAD					
DIMENSIÓN D1V2. EFICIENCIA					
12. Cuento con la cantidad de recursos.					
13. La Institución me brinda las herramientas necesarias para un óptimo desarrollo de mis clases.					
14. Cuento con tiempo suficiente para preparar mi material de clase.					
15. El tiempo dado para cada materia es suficiente para abarcar mis sesiones de clase.					
DIMENSIÓN D2V2. EFICACIA					
16. Realizo una revisión de los resultados de las sesiones de aprendizaje.					
17. Realizo un monitoreo constante de mi calidad educativa.					
18. Cumpló con la meta de estudiantes aprobados al finalizar el periodo académico.					

ANEXO 4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Dante Fari Zeña Oliden
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: PERCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD DE DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, TRUJILLO, 2022.
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario.
- 1.6. Autor del instrumento: Flores Zevallos, Miriam Anali y Sandoval Rosario, Karen Lizeth
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	x				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	x				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	x				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	x				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	x				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	x				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	x				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	x				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	x				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	x				
TOTAL - PARCIAL		50				

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:

De 21 a 30:

De 31 a 40:

De 41 a 50:

x

No válido, reformular

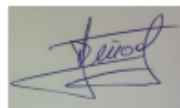
No válido, modificar

Validar, mejorar

Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar.

Trujillo, 27 de septiembre de 2022



Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Lupe Yovani Gallardo Pastor
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: Percepción de la evaluación de desempeño y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Flores Zevallos, Miriam Anali; Sandoval Rosario, Karen Lizeth
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciada en Administración

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.		X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.		X			
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL		25	20			

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar.

Trujillo, 22 de septiembre de 2022



Mg. Lupe Yovani Gallardo Pastor

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Luis Ricardo Cárdenas Torres
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: Percepción de la evaluación de desempeño y la productividad de docentes en una institución educativa pública, Trujillo, 2022
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Flores Zevallos, Miriam Anali; Sandoval Rosario, Karen Lizeth
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciada en Administración

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL	47	35	12			

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar.

Trujillo, 12 de octubre de 2022


 Firma

ANEXO 5. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LOS ÍTEMS

Tabla 19

Ítem 1. Planifico mis sesiones de clase con anticipación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	1	3,3	3,3	3,3
Casi siempre	3	10,0	10,0	13,3
Siempre	26	86,7	86,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 8

Ítem 1. Planifico mis sesiones de clase con anticipación



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 19 y en la figura 8 se aprecia que el 86,7% de los encuestados opinaron que siempre planifican sus clases, seguido de 10,0% que indicaron casi siempre y el 3,3% manifestó algunas veces.

Tabla 20

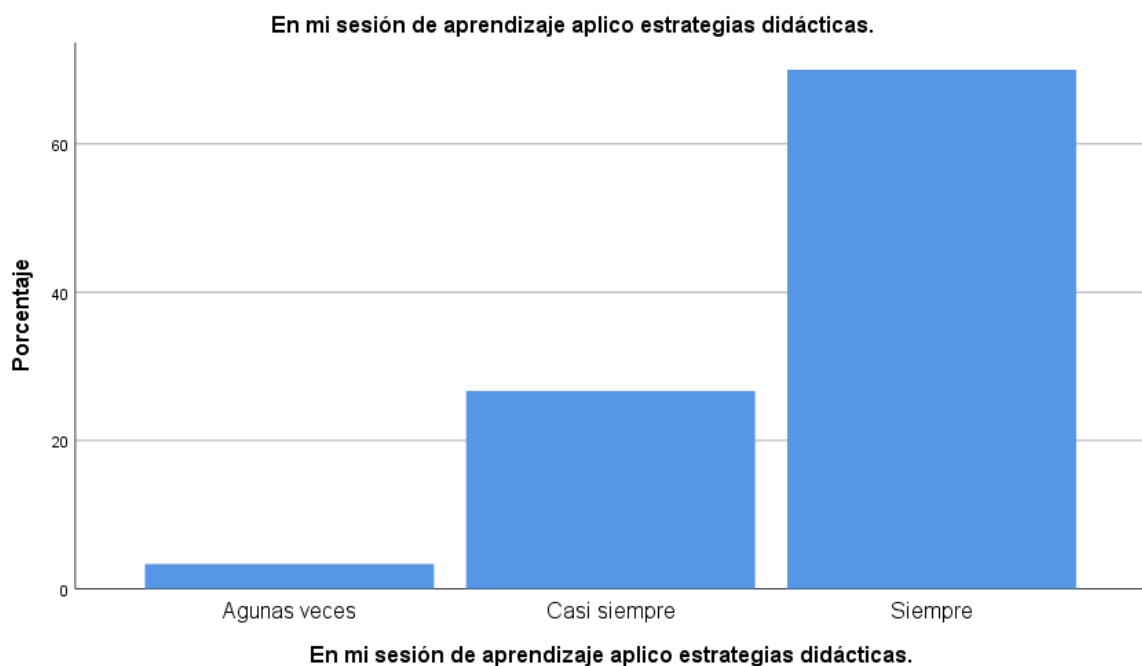
Ítem 2. En mi sesión de aprendizaje aplico estrategias didácticas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	1	3,3	3,3	3,3
Casi siempre	8	26,7	26,7	30,0
Siempre	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 9

Ítem 2. En mi sesión de aprendizaje aplico estrategias didácticas



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 20 y en la figura 9 se aprecia que el 70.0% de los encuestados opinaron que su sesión de aprendizaje aplica estrategias didácticas, seguido de 26.7% que indicaron casi siempre y el 3,3% manifestó algunas veces.

Tabla 21

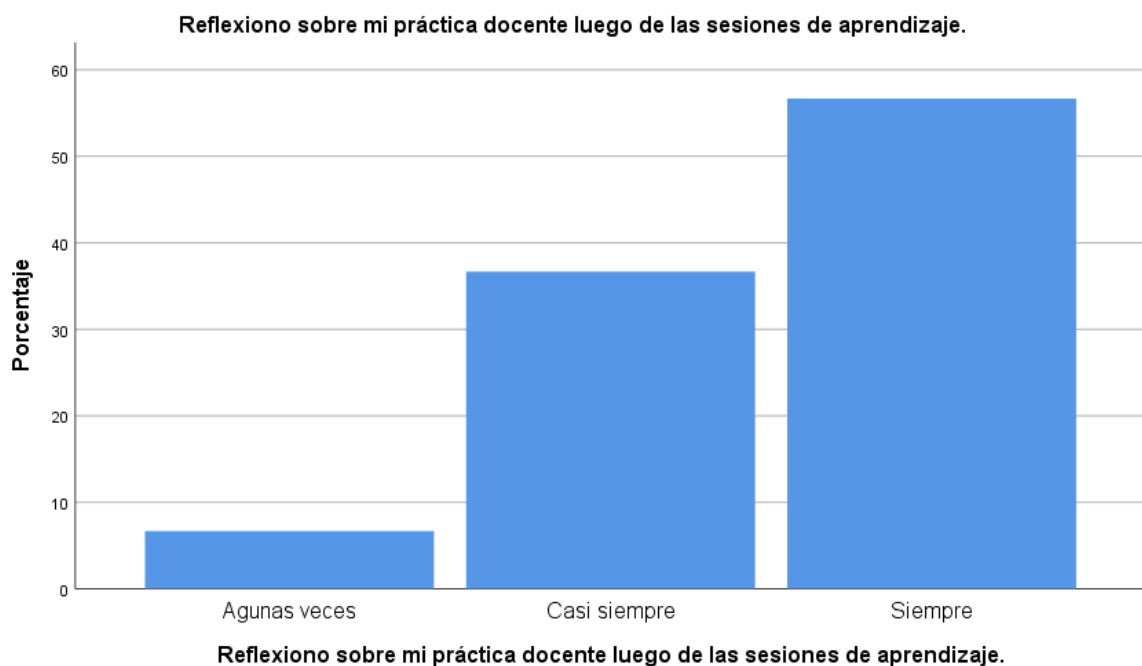
Ítem 3. Reflexiono sobre mi práctica docente luego de las sesiones de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	6,7	6,7
	Casi siempre	11	36,7	43,3
	Siempre	17	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 10

Ítem 3. Reflexiono sobre mi práctica docente luego de las sesiones de aprendizaje



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 21 y en la figura 10 se aprecia que el 56.7% de los encuestados opinaron que siempre reflexionan sobre su práctica docente luego de las sesiones de aprendizaje, seguido de 36.7% que indicaron casi siempre y el 6.7% manifestó algunas veces.

Tabla 22

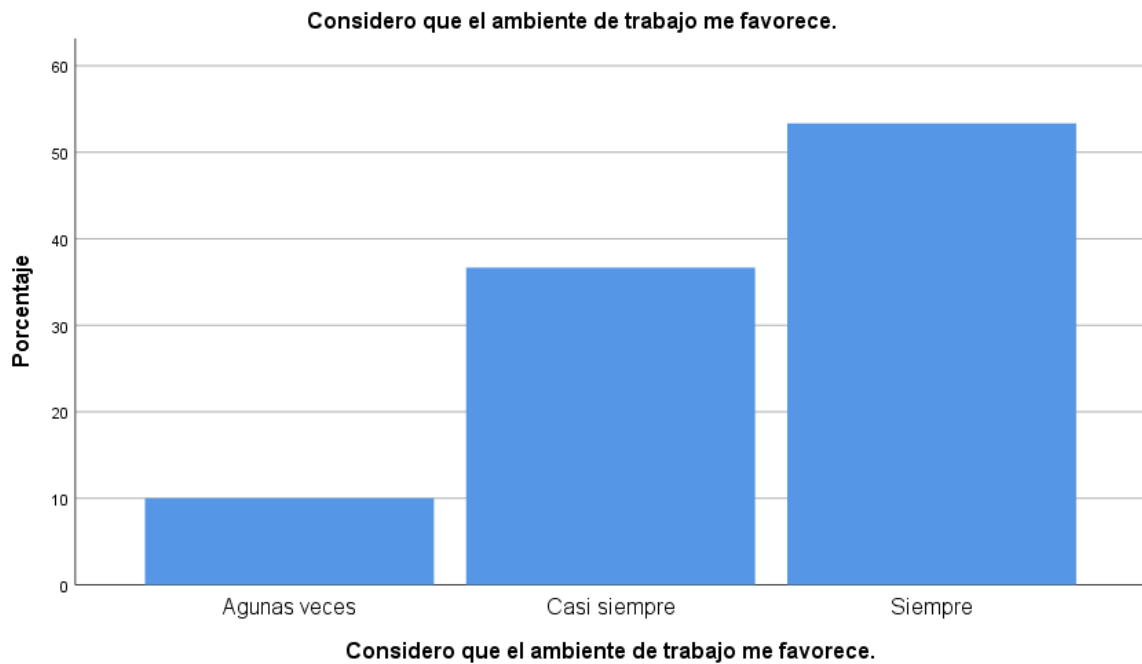
Ítem 4. Considero que el ambiente de trabajo me favorece

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	3	10,0	10,0	10,0
Casi siempre	11	36,7	36,7	46,7
Siempre	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 11

Ítem 4. Considero que el ambiente de trabajo me favorece



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 22 y en la figura 11 se aprecia que el 53.3% de los encuestados opinaron que siempre el ambiente de trabajo favorece el aprendizaje, seguido de 36.7% que indicaron casi siempre y el 10.0% manifestó algunas veces.

Tabla 23

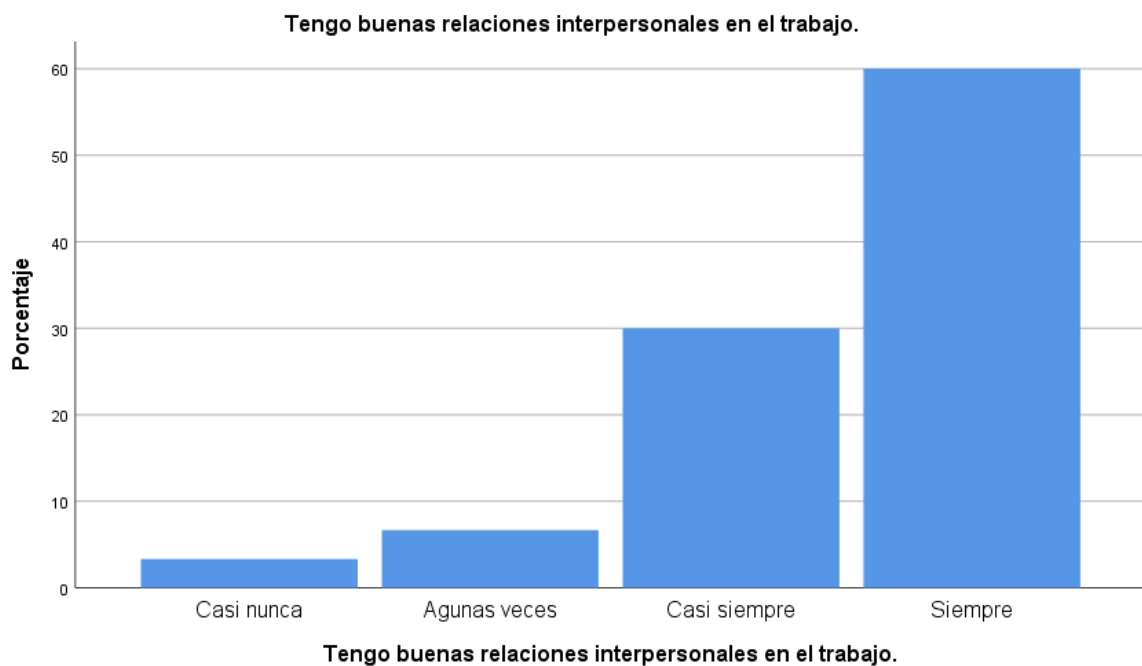
Ítem 5. Tengo buenas relaciones interpersonales en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
Algunas veces	2	6,7	6,7	10,0
Válido	Casi siempre	9	30,0	40,0
	Siempre	18	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 12

Ítem 5. Tengo buenas relaciones interpersonales en el trabajo



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 23 y en la figura 12 se aprecia que el 60.0% de los encuestados opinaron que siempre tienen buenas relaciones interpersonales en el trabajo, seguido de un 30% que indica casi siempre, 6.7% que indicaron algunas veces y el 3.3% manifestó casi nunca.

Tabla 24

Ítem 6. Me encuentro motivado al dictar mis clases

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	1	3,3	3,3
	Casi siempre	8	26,7	30,0
	Siempre	21	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 13

Ítem 6. Me encuentro motivado al dictar mis clases



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 24 y en la figura 13 se aprecia que el 70.0% de los encuestados opinaron que siempre se encuentran motivados a dictar clases, seguido de 26.7% que indicaron casi siempre y el 3.3% manifestó algunas veces.

Tabla 25

Ítem 7. Me planteo metas individuales en mi práctica docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	2	6,7	6,7	6,7
Casi siempre	8	26,7	26,7	33,3
Siempre	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 14

Ítem 7. Me planteo metas individuales en mi práctica docente



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 25 y en la figura 14 se aprecia que el 66.7% de los encuestados opinaron que siempre se plantean metas individuales en su práctica docente, seguido de 26.7% que indicaron casi siempre y el 6.7% manifestó algunas veces.

Tabla 26

Ítem 8. Mis actividades de trabajo son innovadoras

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	6,7	6,7	6,7
Casi nunca	7	23,3	23,3	30,0
Algunas veces	14	46,7	46,7	76,7
Casi siempre	3	10,0	10,0	86,7
Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 15

Ítem 8. Mis actividades de trabajo son innovadoras



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 26 y en la figura 15 se aprecia que el 46.7% de los encuestados opinaron que algunas veces sus actividades de trabajo son innovadoras, seguido de 23.3% que indicaron casi nunca, 13.3% indicaron siempre, 10. % mencionaron casi siempre y el 6.7% manifestó nunca.

Tabla 27

Ítem 9. Realizo actividades extracurriculares

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	16	53,3	53,3
	Casi siempre	7	23,3	76,7
	Siempre	7	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 16

Ítem 9. Realizo actividades extracurriculares



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 27 y en la figura 16 se aprecia que el 53.3% de los encuestados opinaron que algunas veces realizan actividades extracurriculares, seguido de 23.3% que indicaron casi siempre y el 23.3% manifestó siempre.

Tabla 28

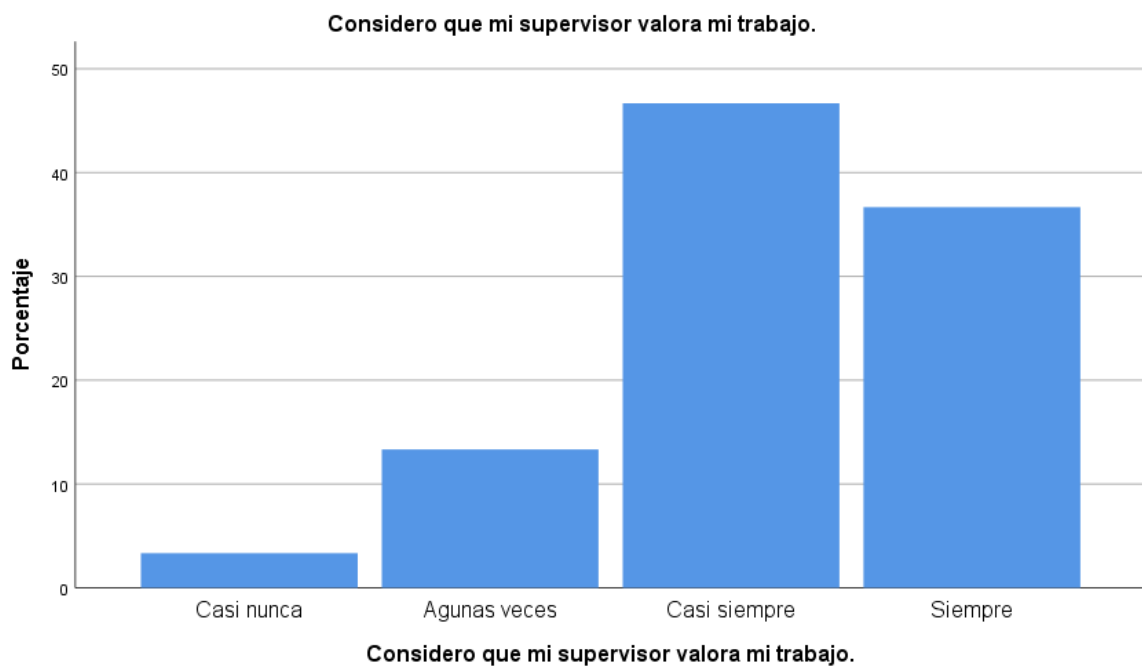
Ítem 10. Considero que mi supervisor valora mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
Algunas veces	4	13,3	13,3	16,7
Válido				
Casi siempre	14	46,7	46,7	63,3
Siempre	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 17

Ítem 10. Considero que mi supervisor valora mi trabajo



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 28 y en la figura 17 se aprecia que el 46.7% de los encuestados opinaron que casi siempre consideran que el supervisor valora su trabajo, seguido de 36.7% que indicaron siempre, 13.3% algunas veces y 3.3% casi nunca.

Tabla 29

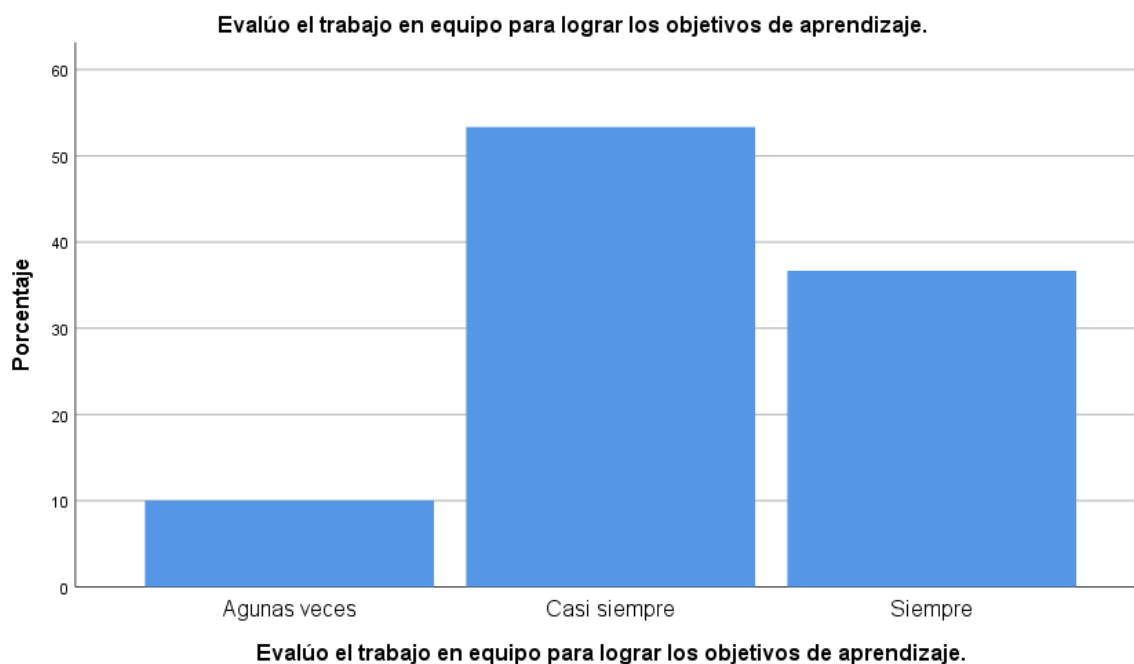
Ítem 11. Evalúo el trabajo en equipo para lograr los objetivos de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	3	10,0	10,0	10,0
Casi siempre	16	53,3	53,3	63,3
Siempre	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 18

Ítem 11. Evalúo el trabajo en equipo para lograr los objetivos de aprendizaje



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 29 y en la figura 18 se aprecia que el 53.3% de los encuestados opinaron que casi siempre consideran que evalúan el trabajo en equipo para lograr los objetivos de aprendizaje, seguido de 36.7% que indicaron siempre y 10% algunas veces.

Tabla 30

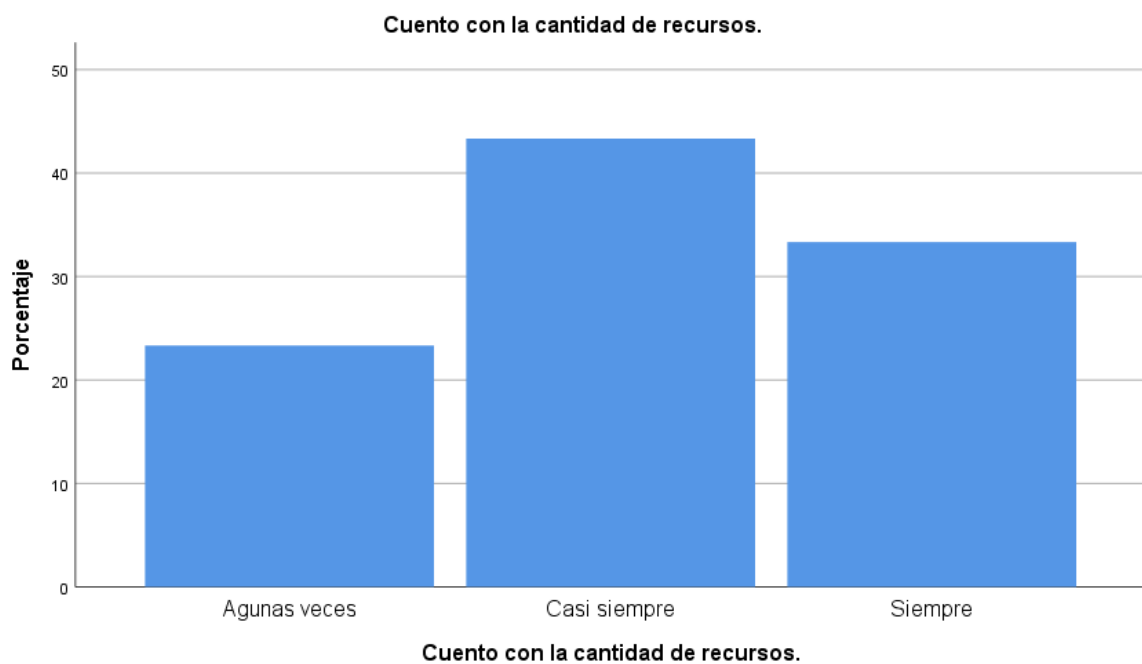
Ítem 12. Cuento con la cantidad de recursos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	7	23,3	23,3
	Casi siempre	13	43,3	66,7
	Siempre	10	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 19

Ítem 12. Cuento con la cantidad de recursos



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 30 y en la figura 19 se aprecia que el 43.3% de los encuestados opinaron que casi siempre se cuenta con la cantidad de recursos necesarios, seguido de 33.3% indicaron siempre y el 23.3% manifestaron algunas veces.

Tabla 31

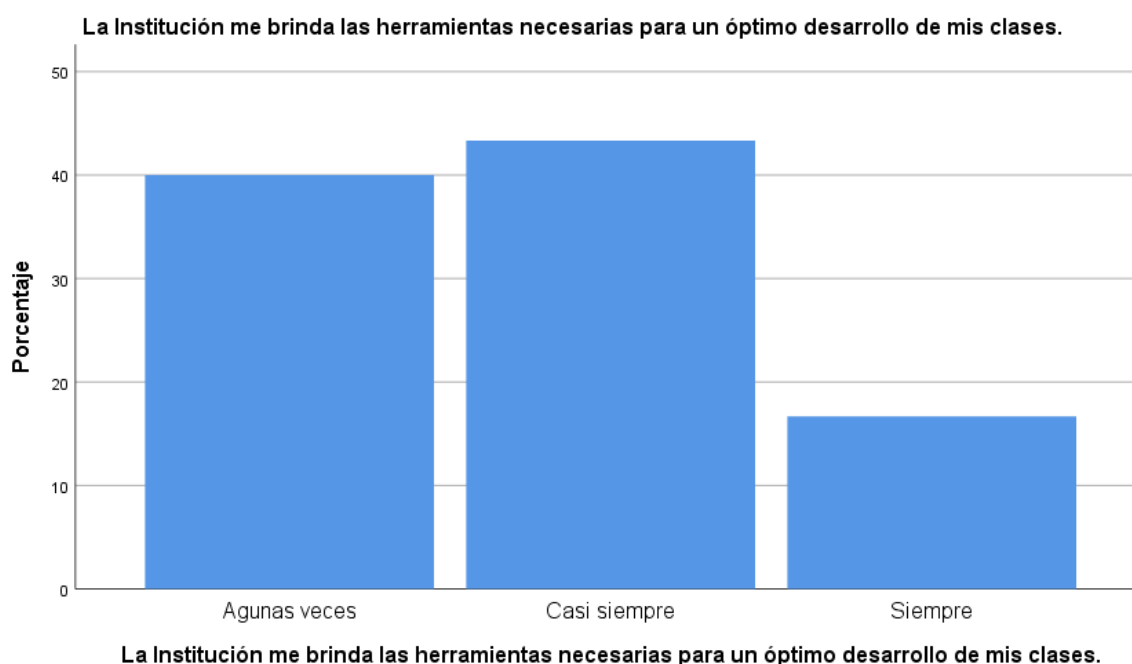
Ítem 13. La Institución me brinda las herramientas necesarias para un óptimo desarrollo de mis clases.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	12	40,0	40,0
	Casi siempre	13	43,3	83,3
	Siempre	5	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 20

Ítem 13. La Institución me brinda las herramientas necesarias para un óptimo desarrollo de mis clases.



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 31 y en la figura 20 se aprecia que el 43.3% de los encuestados opinaron que casi siempre la institución brinda las herramientas necesarias para un óptimo desarrollo de las clases, seguido de 40.0% indicaron algunas veces y el 16.7% manifestaron siempre.

Tabla 32

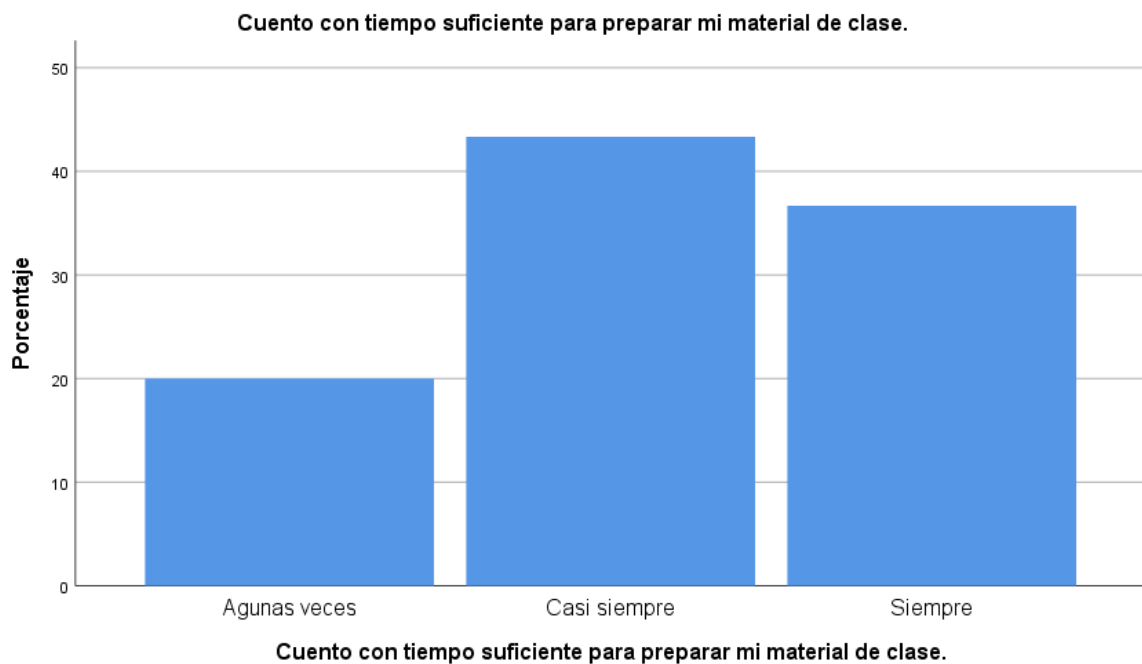
Ítem 14. Cuento con tiempo suficiente para preparar mi material de clase

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	6	20,0	20,0
	Casi siempre	13	43,3	63,3
	Siempre	11	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 21

Ítem 14. Cuento con tiempo suficiente para preparar mi material de clase.



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 32 y en la figura 21 se aprecia que el 43.3% de los encuestados opinaron que casi siempre cuentan con tiempo suficiente para preparar su material de clase, seguido de 36.7% siempre y el 20% manifestaron algunas veces.

Tabla 33

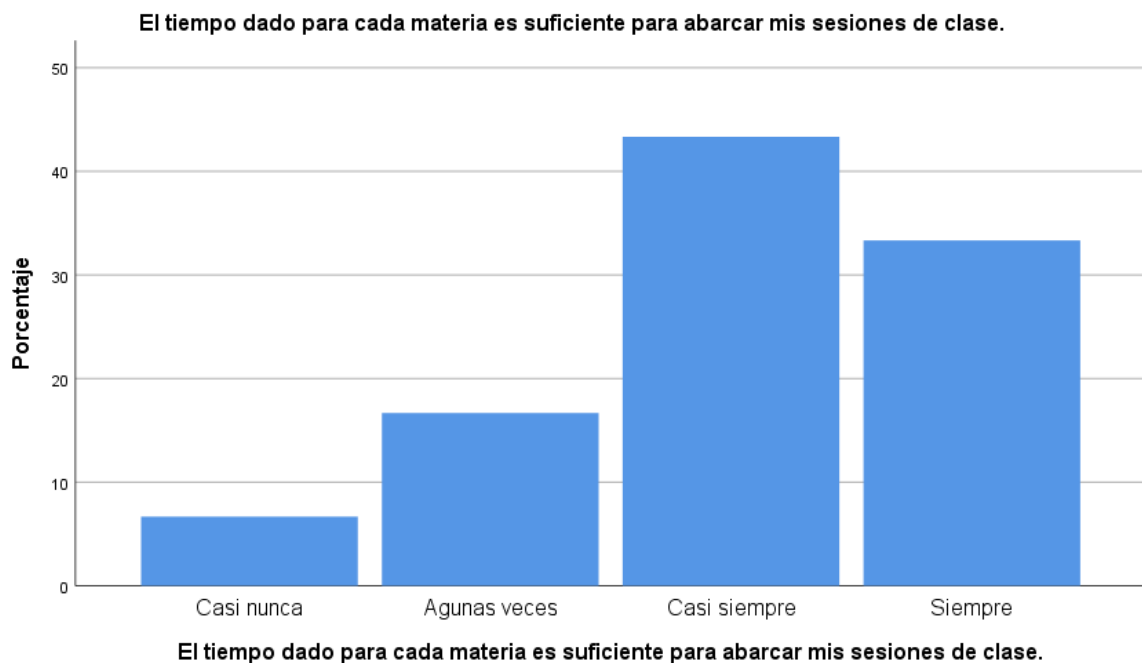
Ítem 15. El tiempo dado para cada materia es suficiente para abarcar mis sesiones de clase

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
Algunas veces	5	16,7	16,7	23,3
Válido				
Casi siempre	13	43,3	43,3	66,7
Siempre	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 22

Ítem 15. El tiempo dado para cada materia es suficiente para abarcar mis sesiones de clase



Nota. Información obtenida de los datos tabulados. Elaboración propia

En la tabla 33 y en la figura 22 se aprecia que el 43.3% de los encuestados opinaron que casi siempre el tiempo dado para cada materia es suficiente para abarcar sus sesiones de clase, seguido de 33.3% siempre, el 16.7% algunas veces y el 6.7% manifestaron casi nunca.

Tabla 34

Ítem 16. Realizo una revisión de los resultados de las sesiones de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	10,0	10,0
	Casi siempre	10	33,3	43,3
	Siempre	17	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 23

Ítem 16. Realizo una revisión de los resultados de las sesiones de aprendizaje



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 34 y en la figura 23 se aprecia que el 56.7% de los encuestados opinaron que siempre realizan una revisión de los resultados de las sesiones de aprendizaje, seguido de 33.3% casi siempre y el 10.0% algunas veces.

Tabla 35

Ítem 17. Realizo un monitoreo constante de mi calidad docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	13,3	13,3
	Casi siempre	16	53,3	66,7
	Siempre	10	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 24

Ítem 17. Realizo un monitoreo constante de mi calidad docente



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 35 y en la figura 24 se aprecia que el 53.3% de los encuestados opinaron que casi siempre realizan un monitoreo constante de la calidad docente, seguido de 33.3% que indicaron casi siempre y el 13.3% manifestaron siempre.

Tabla 36

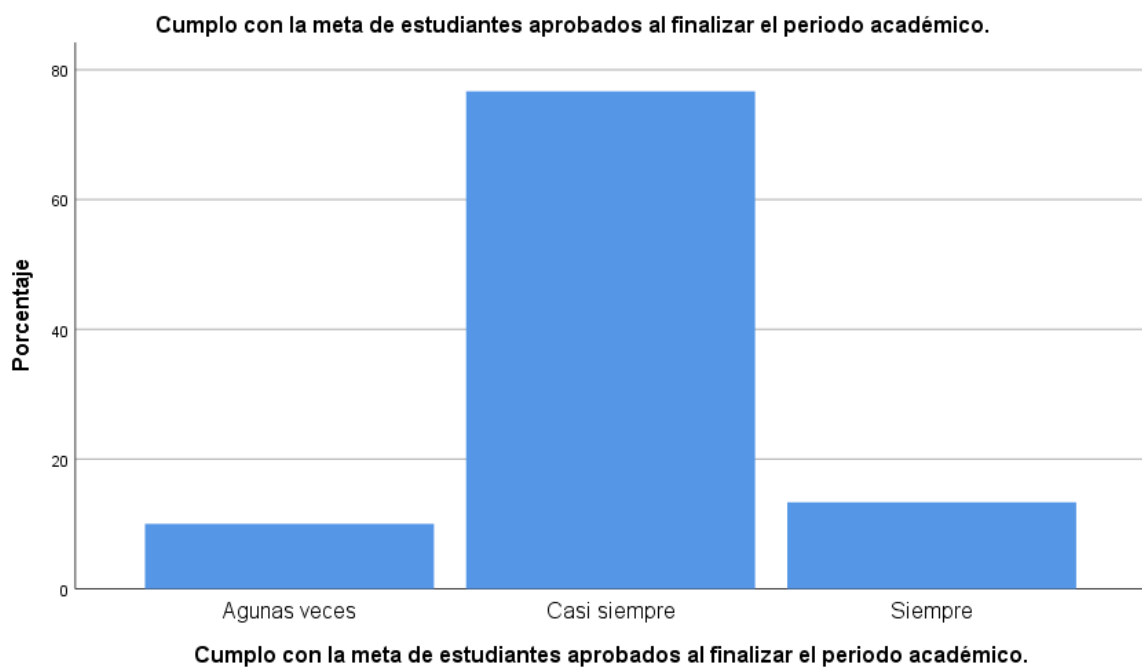
Ítem 18. Cumplimiento con la meta de estudiantes aprobados al finalizar el periodo académico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	10,0	10,0
	Casi siempre	23	76,7	86,7
	Siempre	4	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

Figura 25

Ítem 18. Cumplimiento con la meta de estudiantes aprobados al finalizar el periodo académico



Nota. Información del procesamiento de datos en el SPSS Ver. 26

En la tabla 36 y en la figura 25 se aprecia que el 76.7% de los encuestados opinaron que casi siempre cumplen con la meta de estudiantes aprobados al finalizar el periodo académico, seguido de 13.3% que indicaron siempre y el 10% manifestaron algunas veces.

ANEXO 6

RESUMEN FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2022

DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.

DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.

DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.

DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD

DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente

ANEXO 7

FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN (MINEDU)



FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2022

NOMBRE DE LA I.E.			
REGIÓN		UGEL	
APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO:			
NIVEL		ESPECIALIDAD	
DATOS DE LA OBSERVACIÓN:			
GRADO		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA INICIO/ TÉRMINO	
NOMBRE COMPLETO (ESPECIALISTA, DIRECTOR(A) O COORDINADOR(A) JEC):			

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente

INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA							
DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE							
Descripción del desempeño: Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.							
Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:							
<ul style="list-style-type: none"> • Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. • Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. • Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. 							
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE				NIVELES			
				I	II	III	IV
El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de							
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.							
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.							
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.							
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)							
.....							
.....							

DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.				
Descripción del desempeño: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.				
El aspecto que se considera en esta rúbrica es el siguiente:				
<ul style="list-style-type: none"> • Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
<p>.....</p> <p>.....</p>				

DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.				
Descripción del desempeño: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:				
<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para mejorar -encontrar la respuesta- o especifica lo que falta para el logro) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes (25% de la sesión) y les brinda -al menos en una ocasión-, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar)				

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD				
Descripción del desempeño: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.				
Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:				
<ul style="list-style-type: none"> Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. Cordialidad o calidez que transmite el docente. Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i> (o ignora el hecho). O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.	■			
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.		■		
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.			■	
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				■
<i>Marque "SI" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada</i>	Sí: _		No: _	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				

DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES				
Descripción del desempeño: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo dirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.				
Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:				
<ul style="list-style-type: none"> Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza <i>predominantemente</i> mecanismos de control externo <i>-negativos-</i> y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O <i>no intenta siquiera dirigir</i> el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un <i>mecanismo de maltrato</i> con uno o más estudiantes.	■			

El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo -negativos-, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos -positivos- y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente siempre utiliza mecanismos formativos -positivos- para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
<i>Marque "Sí" si el docente empleó algún mecanismo de maltrato durante la sesión observada.</i>	Sí: _		No: _	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				

PUNTAJE TOTAL	
----------------------	--

(5 - 7) 1 - 1.4	(8 - 12) 1.6 - 2.4	(13 - 17) 2.6 - 3.4	(18 - 20) 3.6 - 4
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

ANEXO 8

CUADRO RESUMEN DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE – PRIMER SEMESTRE DEL AÑO ESCOLAR 2022

Tabla 37

Cuadro resumen de monitoreo al desempeño docente – Julio 2022

Docente	Desempeño 1	Desempeño 2	Desempeño 3	Desempeño 4	Desempeño 5	Puntaje Total	Porcentaje
Docente 1	3	3	4	2	2	14	70%
Docente 2	4	4	2	3	3	16	80%
Docente 3	2	3	4	3	4	16	80%
Docente 4	2	3	3	3	3	14	70%
Docente 5	3	2	4	3	3	15	75%
Docente 6	3	4	3	3	2	15	75%
Docente 7	4	2	3	4	3	16	80%
Docente 8	3	3	2	3	3	14	70%
Docente 9	3	3	4	3	4	17	85%
Docente 10	2	4	2	3	3	14	70%
Docente 11	3	3	2	3	3	14	70%
Docente 12	3	3	4	3	2	15	75%
Docente 13	3	3	2	4	3	15	75%
Docente 14	3	4	2	4	4	17	85%
Docente 15	3	3	3	2	2	13	65%
Promedio	2.93	3.13	2.93	3.07	2.93	15.00	75%
%	73%	78%	73%	77%	73%	75%	

Nota. Datos obtenidos de las fichas de monitoreo de los docentes de la I.E.