



**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**ESTRATEGIA DE AUTOEVALUACIÓN PARA  
MEJORAR LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN EL COLEGIO MILITAR ELIAS  
AGUIRRE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO  
DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON  
MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA CALIDAD Y  
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

**Autor:**

**Bach. Casas Montenegro Jesús Martín**

**Asesora:**

**Dra. Chávarry Ysla Patricia del Pilar**

**Línea de Investigación:**

**Educación y Calidad**

**Pimentel – Perú**

**2020**



**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA CALIDAD Y  
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

**« ESTRATEGIA DE AUTOEVALUACIÓN PARA MEJORAR LA  
CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO MILITAR  
ELIAS AGUIRRE »**

**AUTOR**

**BACH. CASAS MONTENEGRO JESÚS MARTÍN**

**PIMENTEL – PERÚ**

**2020**

**“ESTRATEGIA DE AUTOEVALUACIÓN PARA MEJORAR LA CALIDAD  
DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO MILITAR ELIAS  
AGUIRRE»**

**APROBACIÓN DE LA TESIS**

---

Dra. Xiomara Cabrera Cabrera  
**Asesora Metodológica**

---

Dra. Xiomara Cabrera Cabrera  
**Presidenta del jurado de tesis**

---

Mg. Pepe Humberto Bustamante Quintana  
**Secretario del jurado de tesis**

---

Dra. Patricia del Pilar Chávarry Ysla  
**Vocal del jurado de tesis**

## **Dedicatorias**

A Dios, por guiarme en mi vida personal y profesional, permitiéndome lograr mis metas trazadas.

A mi Esposa Verónica y a mis hijos Jesús, Briggith y Jairo por ser mi fortaleza y el impulso para seguir adelante en mi desarrollo profesional.

A mis padres, por haberme dado la oportunidad de ser profesional, inculcándome los valores morales que son el cimiento para salir adelante en la senda del bien.

## **Agradecimientos**

A mis profesores de la maestría, quienes me impartieron sus conocimientos y su amistad en cada una de las sesiones desarrolladas, por ese compromiso con la educación para lograr el desarrollo personal y social, infundiendo en mi persona capacidades investigativas, humanas que son importantes en un profesional.

Agradecer de manera especial a mi asesora doctora Xiomara Cabrera Cabrera, por su compromiso y profesionalismo demostrado en su acompañamiento en el desarrollo y culminación de este trabajo de investigación. Asimismo, agradecer a mi asesora especialista Dra. Patricia del Rocío Chávarry Ysla por sus orientaciones brindadas lo cual permitió también realizar un trabajo de calidad.

## Resumen

La presente investigación aborda una problemática que tiene que ver con las deficiencias en las prácticas reflexivas de la autoevaluación por parte de los docentes las cuales limitan su desempeño. En este sentido, el objetivo de este trabajo fue elaborar una Estrategia de Autoevaluación de la práctica pedagógica para mejorar el desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre, del distrito de Pimentel. En la investigación de tipo pre experimental y propositiva se ha utilizado el método científico mediante la aplicación de instrumentos validados por juicio de 3 expertos, una encuesta de autoevaluación sobre el desempeño docente para los maestros, y otra encuesta para los estudiantes siendo la confiabilidad de un Alpha de Cronbach de 0,852 y 0,888 respectivamente.

Los resultados, procesados en el SPSS versión 25 y también en Excel y permitieron corroborar el problema planteado en un inicio de manera empírica. De acuerdo a los resultados, el desempeño del docente en el Colegio Militar Elías Aguirre se encuentra en el nivel de suficiente, sin embargo, existe un alarmante 40% que se encuentra en nivel insuficiente evidenciándose que los dominios del MBDD donde se encuentran mayores deficiencias son el III y el IV.

Estos resultados permitieron definir los mecanismos y acciones que conllevaron a elaborar el aporte práctico de esta investigación: la Estrategia de Autoevaluación y cuya implementación permitió contribuir en el mejoramiento del desempeño docente. Este aporte permite afirmar que la reflexión constante sobre nuestra práctica pedagógica permite mejorar nuestro desempeño y nuestro compromiso con la calidad educativa.

**Palabras clave:** Desempeño Docente, Estrategia de Autoevaluación, Práctica Pedagógica

## **Abstract**

The present research compiles a problem that refers to the deficiencies on the teacher reflexive practices of self-evaluation, which delimit their performance. In this sense, the objective of this work was to elaborate a strategy for self-evaluation on the pedagogical practice, to improve the teacher performance at Elias Aguirre Military School, in Pimentel district. On the research of both pre experimental and purposeful type, has been used the scientifically method through the application of validated tools for judgment of three experts, a self-evaluation questionnaire on the teacher performance and another survey for students being the reliability of a Cronbach Alpha of 0.852 and 0.888 respectively.

The results, processed on both SPSS version 25 and Excel, and allowed to check the given problem at the beginning on an empiric way. According to the results, the teacher performance at Elias Aguirre Military School, is at sufficient level, however there is an alarming 40% that is at insufficient level evidencing that the domains of the MBDD where they are most deficient are III and IV.

These results allowed to define the mechanisms and actions to lead to elaborate the practice support to this research. The strategy of self-evaluation which implementation allowed to improve the teacher performance. This support allows to confirm the permanent reflection on our pedagogical practice, contributes to improve our performance and our commitment to the school quality.

**Keywords:** Teacher performance, strategy of self-evaluation, pedagogical practice

# ÍNDICE GENERAL

<b>I.INTRODUCCIÓN .....</b>	
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.4. Formulación del Problema.....	41
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	41
1.6. Hipótesis.....	42
1.7. Objetivos.....	43
<b>II.MÉTODO.....</b>	
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	44
2.2. Variables y operacionalización.....	44
2.3. Población y muestra.....	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	47
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	49
2.6. Criterios éticos.....	49
2.7. Criterios de rigor científico.....	50
<b>III. RESULTADOS</b>	
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	51
3.2. Discusión de resultados.....	68
3.3. Aporte práctico.....	69
3.4. Valoración y corroboración de los resultados.....	83
3.4.1 Valoración de los resultados mediante criterio de expertos.....	83
3.4.2 Ejemplificación de la aplicación del aporte práctico.....	83
<b>IV. CONCLUSIONES.....</b>	<b>94</b>
<b>IV. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>95</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>96</b>

<b>ANEXOS .....</b>	
Anexo 01: Matriz de Consistencia .....	
Anexo 02: Operacionalización de las variables .....	
Anexo 03: Instrumento.....	
Anexo 04: Ficha de validación y fiabilidad .....	
Anexo 05: Consentimiento Informado .....	
Anexo 06: Aprobación del Proyecto de Investigación.....	

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Variable independiente.....	45
Tabla 2. Variable independiente.....	46
Tabla 3. Fiabilidad del instrumento aplicado a los docentes.....	51
Tabla 4. Fiabilidad: Del instrumento aplicado a los estudiantes sobre el desempeño de sus docentes.....	51
Tabla 5. Dominio pedagógico y disciplinar .....	52
Tabla 6. Contextualización de la enseñanza.....	52
Tabla 7. Planificación colegiada.....	53
Tabla 8. Diseño de evaluación formativa y diferenciada .....	53
Tabla 9. Buenas relaciones interpersonales del docente - estudiante.....	54
Tabla 10. Resolución de conflictos en base a diálogos con estudiantes.....	54
Tabla 11 . Estrategias para el pensamiento crítico y creatividad .....	55
Tabla 12. Aprovechamiento de conocimientos previos del estudiante .....	55
Tabla 13. Uso de recursos tecnológicos y material educativo.....	56
Tabla 14. Métodos y técnicas de evaluación.....	56
Tabla 15. Toma de decisiones a partir de la evaluación.....	57
Tabla 16. Participación en la gestión del PEI, PCI, PAT .....	57
Tabla 17. Investigación e innovación docente .....	58
Tabla 18. Trabajo colaborativo con familias.....	58
Tabla 19. Socialización de avances y resultados con la familia y la comunidad .....	59
Tabla 20. Responsabilidad y compromiso con actividades extracurriculares .....	59
Tabla 21. Respeto a los derechos del niño y adolescente.....	60
Tabla 22. Reflexión sobre la práctica pedagógica.....	60
Tabla 23. Participación en actividades de desarrollo profesional .....	61

Tabla 24. Aplicación de principios de ética profesional .....	61
Tabla 25. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes .....	62
Tabla 26. Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....	63
Tabla 27. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	65
Tabla 28. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .....	66
Tabla 29. Nivel del desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre .....	67

## **ÍNDICE DE FIGURA**

Figura 1. Dominios de la labor docente .....	18
Figura 2. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes .....	62
Figura 3. Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....	64
Figura 4. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad .....	65
Figura 5. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .....	66
Figura 6. Nivel de desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre.....	68

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática.

Frente a este mundo globalizado y competitivo, la calidad de los servicios marca el éxito de una organización y de manera particular, en los agentes involucrados en los procesos. Un servicio de calidad es aquel que logra satisfacer las demandas y cubrir los intereses de las personas objetivo. En el plano de la educación, la calidad de este servicio se ve evidenciado en la significatividad de la calidad educativa y para ello es necesaria una constante evaluación de sus procesos teniendo como base sus resultados, dinamizando estrategias entre otras acciones. En este sentido, la evaluación constituye hoy en día un medio indiscutible para garantizar la calidad de los procesos educativos con miras a brindar un buen servicio en beneficio de la mejora de la educación.

En este contexto, el papel del docente es fundamental en el desarrollo de los procesos educativos pues son ellos los responsables de su planificación, la implementación y evaluación que garanticen una educación de calidad. He aquí la importancia de garantizar un buen desempeño docente que repercuta en la calidad educativa, por ello es imprescindible la evaluación constante de su práctica pedagógica, de una constante autoevaluación como un proceso de mejora continua.

A nivel de mundial existen muchos modelos que miden la calidad de los servicios, en nuestro país, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación Educativa, SINEACE es el organismo de garantizar la calidad educativa y su modelo involucra la gestión, implementación y valoración de los procesos educativos. Así también, el propio Ministerio de Educación (MINEDU) tiene lineamientos que orientan a un quehacer pedagógico excelente de los docentes como es el caso del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) y que es a partir de este documento en que evaluó el desempeño docente.

Partiendo del análisis empírico de la realidad perceptible se observaron insuficiencias en el desempeño docente en el colegio Militar Elías Aguirre las cuales se confirmaron a partir de la aplicación de instrumentos de medición y que se pueden resumir en las siguientes **manifestaciones**:

- No se implementa adecuadamente el proceso de monitoreo y acompañamiento docente.
- No existe reflexión y sistematización de las prácticas docentes, con poco compromiso del docente.
- Los espacios de trabajo colegiado no están siendo aprovechados para coordinar, evaluar y sistematizar las prácticas pedagógicas con la finalidad de investigar e innovar.
- Programaciones curriculares con bajas expectativas, sin diversificación y que no atienden a las expectativas de los estudiantes.
- Incoherencias entre las actividades planteadas en el Plan de sesión de clases y las acciones pedagógicas implementadas en el salón de clases por parte de los docentes.
- Poca capacitación docente en relación de las demandas pedagógicas.
- Existe poca participación de los docentes en las actividades programadas en la IE.
- El trabajo del docente en coordinación con las familias y la comunidad es deficiente.

Se define el problema como: Deficiencias en las prácticas reflexivas de la autoevaluación, limitan el desempeño docente.

**Causas del problema:**

- Limitantes en los contenidos teóricos del proceso de autoevaluación del docente en su práctica pedagógica.
- Insuficientes referentes metodológicos del proceso de autoevaluación del docente en su práctica pedagógica, que posibilite un mejor desempeño del docente.
- Deficiencias en la práctica reflexiva del proceso de autoevaluación del docente en su práctica pedagógica.

El **objeto de estudio** el proceso de autoevaluación del docente en su práctica pedagógica y su dinámica.

## **1.2. Trabajos Previos**

El problema se define como: Deficiencias en las prácticas reflexivas de la autoevaluación, limitan el desempeño docente.

Teniendo en cuenta los diversos intentos del MINEDU se puede señalar que en el año de 1999 se implementa el Sistema de Formación Continua (SFC) lo cual significó contar por primera vez con propuestas iniciales que tenían que ver con la capacitación y formación del magisterio para fortalecer su práctica pedagógica. Estos esfuerzos se vieron truncados por los problemas políticos que se originaron en el Perú en el año 2000 y no va a ser a inicios del año 2001 cuando el Banco Mundial presenta un proyecto de cooperación liderado por la Dirección Nacional de Formación y Capacitación Docente (DINFOCAD) la misma que trabajó en base a la propuesta anterior del año 2000 presentada por Barbara Hunt y Carmen Trelles en el 2000.

En el año 2001 se presentó una propuesta denominada Sistema de Formación Continua de los Recursos Humanos la cual contenía estrategias y mecanismos para garantizar el buen desempeño de los docentes y lo cual constituiría antecedentes para más adelante elaborar la estrategia para revalorar la carrera docente.

El Plan Nacional de Capacitación Docente fue otra estrategia del MINEDU para garantizar el buen desempeño docente pero que dejó de efectivizarse en el año 2002 para dar paso al Sistema Nacional de Formación y Capacitación Permanente (SNFCP) el cual tuvo como objetivo articular la formación inicial de los profesores con el programa de capacitación en servicio, teniendo como eje a los contenidos curriculares.

En el año 2007, el MINEDU dejó sin efecto el SNFCP e implementó el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP) el cual continuó con el trabajo anterior, se siguió dando los talleres de capacitación pero ahora poniendo énfasis en los conocimientos disciplinares y del manejo curricular que permitieran mayor eficacia en la práctica docente. En este mismo año, el Estado implementó políticas para elevar el nivel de la calidad en los docentes que se estaban formando en las universidades e institutos pedagógicos, así se dispuso una evaluación única para los

postulantes donde la nota mínima era 14, además dispusieron otorgar becas de estudios en docencia para todos los estudiantes destacados de los colegios, asimismo se dispuso la contratación de profesionales que pertenezcan al tercio superior de estudios de sus respectivos centros de formación profesional en la modalidad de estudios regulares, entre otras medidas.

A raíz de las experiencias anteriormente descrita, en el año 2007, cuando José Chang era el Ministro de Educación, el tema de la evaluación docente empieza a tomar más importancia. Al año siguiente en el 2008 es cuando entra en vigencia la Carrera Pública Magisterial en donde se les aplicó una evaluación a todos los docentes para ingresar a ella y a partir de esa ley es donde se impulsa las evaluaciones docentes como una medida para garantizar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y asegurar el mejoramiento del desempeño docente como una forma revalorar la carrera magisterial.

Desde luego que ante los cambios de la sociedad y sus exigencias, resulta imprescindible realizar también cambios en las políticas educativas y por ende, cambios en la práctica pedagógica, del saber pedagógico de los docentes con la finalidad de revalorar su trabajo y en beneficio de la educación de nuestros estudiantes, esto es un reto y requiere de un trabajo coordinado entre el Estado, docentes, familia, la comunidad educativa y la sociedad civil, todos ellos deben estar involucrados y comprometidos con la búsqueda de la calidad educativa garantizando así la calidad del desempeño docente y por ende, de los aprendizajes de nuestros estudiantes.

En nuestro país y en muchos otros, con la finalidad de definir los campos de actuación de los docentes y de sus desempeños, vienen estableciendo sus criterios de Buen Desempeño Docente los cuales constituyen un inicio por definir las políticas educativas para revalorar y fortalecer la profesión docente.

En este sentido, el MINEDU (2014), señala que el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) constituye un instrumento que orienta las acciones de todo docente, ya que sirve de guía para que el docente implemente las políticas emanadas por el Ministerio de Educación, asuma acciones de formación, menciona las competencias que debe poseer y poner en práctica todo docente trayendo consigo mejores aprendizajes de

nuestros estudiantes y además buscando el desarrollo y la revaloración docente a nivel nacional lo cual está en función del cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional que habla de tener maestros bien preparados que brindan un servicio de calidad y con mucho profesionalismo. Además de lo anterior, el MBDD está orientado al cumplimiento de las tres políticas que el MINEDU ha priorizado que tiene que ver con lograr aprendizajes de calidad, el cierre de brechas, la revaloración y el desarrollo docente.

El MBDD es quien marca los dominios de actuación de todo docente y los desempeños que deben poseer para asegurar una enseñanza de calidad para nuestros estudiantes. Así el MINEDU, en el MBDD se estipula 4 dominios:

En este trabajo de investigación pondrá el énfasis en el docente, como el agente clave para promover aprendizajes de calidad en sus estudiantes. Resulta entonces elaborar estrategias para mejorar su desempeño docente partiendo de una autoevaluación de su actuación profesional.

Existen docentes que no se detienen a evaluar su práctica pedagógica más por el contrario se dedican a cuestionar otros aspectos como a manifestar que los estudiantes son malos y que los padres de familia no se comprometen con la formación de sus hijos, o lo peor, no nos comprometemos a cambiar tal situación. En este sentido, la reflexión y la autoevaluación son claves para que el docente se mire a sí mismo y sobre su actuación, identificando sus debilidades y fortalezas potencialmente significativos de su práctica concreta para la investigación individual y colectiva de tal manera que pueda realizar los cambios pertinentes para asegurar su buen desempeño.

En nuestro país y frente a la preocupación del colectivo social por el bajo nivel de calidad educativa es que resulta necesario conocer la forma en que los docentes a cargo de la enseñanza de nuestros niños y jóvenes desarrollan su práctica pedagógica en el aula para reflexionar sobre ella. Es por eso que en aras de identificar el nivel de desempeño del docente y así garantizar la calidad de la enseñanza, el MINEDU ha elaborado diversos instrumentos, uno de ellos por ejemplo es la Ficha de Observación

en el aula. El problema está en que esos instrumentos de evaluación solo miden la actuación del docente en el aula y no va más allá a los ámbitos cognitivos y afectivo, sólo se quedan en lo procesual y que muchas veces no es tal real o cotidiano el quehacer educativo cuando se hace la visita en aula.

En Perú ya se viene implementando la Carrera Publica Magisterial dentro de la cual al docente se le evalúa de cuatro formas: Evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial, evaluación del desempeño laboral, evaluación para el concurso de ascenso y evaluación para verificar desempeños del profesor que postula a cargos del Área de Gestión. En todo caso, los docentes ya están acostumbrados a las evaluaciones, pero porqué entonces los resultados son tan bajos en cuanto a rendimiento escolar, qué está fallando entonces en los sistemas de evaluación del docente que no permite lograr mejores resultados en los aprendizajes de sus estudiantes y también, por qué aún muchos profesores no tienen óptimos desempeños en su práctica pedagógica.

Desde el punto de vista del investigador, una estrategia más eficaz para mejorar el desempeño docente es concientizar a los docentes de la necesidad de autoevaluarse lo cual permita reflexionar sobre su práctica pedagógica y asumir compromisos para mejorarla, que entienda que el autoevaluarse constituye un mecanismo de mejora continua y de desarrollo profesional y personal.

Chiavenato (1988) afirma que la evaluación del desempeño docente comprende una valoración del desenvolvimiento de la persona que la ejerce y lo más importante, una reflexión sobre su capacidad de desarrollo. En este sentido, y de acuerdo a lo planteado por este autor, conviene resaltar que la evaluación no solo debe medir las actuaciones del docente sino también debe servir para estimar su potencial desarrollo, esto es, desarrollar al profesional de manera íntegra. De nada sirve tantas políticas educativas dadas y por haber si es que el cambio debe iniciarse desde adentro, desde el mismo docente que siente la necesidad y el compromiso de evaluar constantemente su desempeño para mejorarlo y por ende, contribuir a lograr a calidad educativa.

En el Colegio Militar Elías Aguirre, los docentes también vienen siendo evaluados por el MINEDU y además por las autoridades de la IE, sin embargo, los niveles de rendimiento de su práctica pedagógica no son óptimos lo cual hace suponer que hace falta una verdadera evaluación docente para revertir tal problemática y mejorar el desempeño docente.

Si bien es cierto que la evaluación del desempeño docente puede ser utilizada para promover la realización profesional y personal, la autorregulación, el involucramiento y compromiso en la gestión de la institución; también es cierto que esta evaluación puede ser mala entendida y provocar los celos profesionales, provocar un estado de depresión si vemos que no avanzamos tal como los demás colegas lo hacen, iniciar una competencia no positiva y que provoque otros problemas entre los colegas de la institución. La evaluación a realizarse en el Colegio Militar Elías Aguirre quiere ser una contribución positiva y de autoayuda para todo el personal docente, en función del crecimiento profesional constante y además contribuir a mejorar el desempeño docente con fines de prepararlos para asumir un reto institucional que es la acreditación internacional.

Con respecto al desempeño docente, Montenegro (2003) afirma que el desempeño docente consiste en el cumplimiento de funciones que están ya establecidas para el maestro que desarrolla el proceso de enseñanza – aprendizaje en diferentes campos: el contexto socio-cultural, la infraestructura de la institución y sobre el propio docente, mediante la autorreflexión que hace sobre su práctica pedagógica.

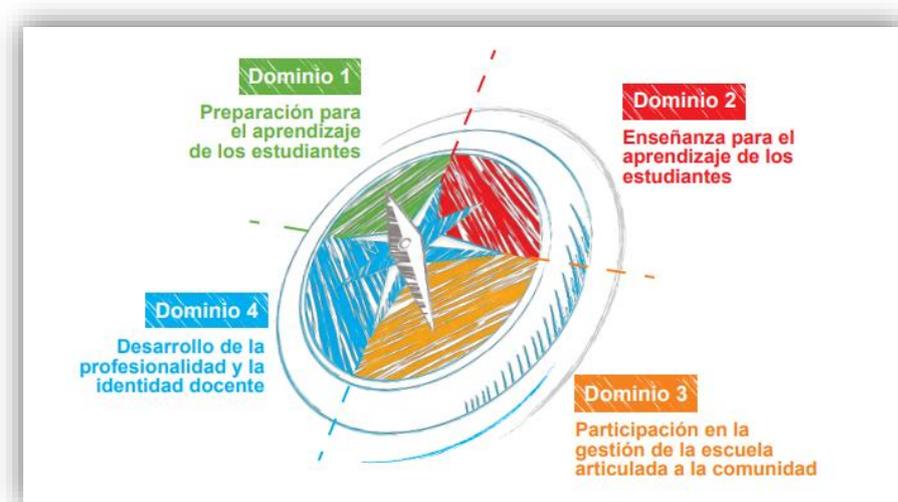
En este sentido, es imprescindible contar con lineamientos o criterios a partir de los cuales se puedan evaluar los desempeños de los docentes.

El MBDD concibe a la docencia como una práctica social en donde el docente actúa en tres dimensiones específicas: dimensión pedagógica, política y la cultural, siendo la primera la base de su accionar. También se señalan dimensiones de la práctica docente. El MINEDU (2014) al respecto señala que un dominio es un campo de acción

donde se ponen en ejercicios una serie de competencias profesionales orientadas al logro de aprendizajes de sus estudiantes.

Son cuatro los dominios que tienen que ver con la labor docente: el primero tiene que ver con la preparación para la enseñanza, el segundo con el desarrollo mismo del proceso E - A, el tercero relacionado el trabajo con las familias y comunidad y un último dominio que tiene que ver con la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

*Figura 1. Dominios de la labor docente*



Fuente: Marco de Buen Desempeño Docente - MINEDU

Siguiendo lo que contempla el MBDD, el MINEDU agrega sobre los dominios lo siguiente:

### **Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Está referido al planeamiento curricular del trabajo docente, es decir, la elaboración de programaciones de largo, mediano y corto plazo teniendo como referencia los enfoques curriculares, las características de sus estudiantes y de su entorno, además del conocimiento pedagógico y disciplinar, la preparación de medios y

materiales que se utilizarán de acuerdo a la metodología y estrategias a utilizar en la construcción y evaluación de los aprendizajes.

### **Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Corresponde a la ejecución de los planes de sesión de clases donde el docente conduce el proceso E-A utilizando estrategias adecuadas, motivando y evaluando siempre a sus estudiantes para lograr en ellos el desarrollo de sus competencias y sus aprendizajes de sus estudiantes, siempre en un marco de un buen clima escolar.

### **Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Comprende la intervención del docente en la gestión de la escuela vinculada a la comunidad y a las familias mediante la elaboración e implementación de proyectos y programas que promuevan la cooperación y la buena comunicación entre los diversos actores educativos con la finalidad desarrollar conjuntamente aprendizajes más significativos. Asimismo, tiene que ver con la participación del docente en la elaboración, implementación y evaluación de los documentos de gestión como por ejemplo el Proyecto Educativo Institucional.

### **Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Tiene que ver con las acciones que identifican a todo docente, a su formación e identificación con su profesión. Señala una autoevaluación constante sobre su práctica pedagógica y la de los demás, el trabajo colaborativo y su intervención en actividades que promuevan su desarrollo profesional, además de la responsabilidad e identificación que tiene con los procesos y resultados del aprendizaje.

Estos dominios constituyen espacios donde el docente se desenvuelve en su quehacer educativo y el nivel de cumplimiento está relacionado de alguna manera con sus desempeños. En este sentido, es importante hacer una constante evaluación de estos procesos de tal manera que se garantice la calidad educativa.

## **a) Estudios o investigaciones anteriores del problema**

Para el desarrollo de la presente investigación se realizó una revisión de diversas investigaciones y estudios que tienen que ver con el desempeño docente, los mismos que constituyen una referencia a este trabajo. Las consultas bibliográficas se realizaron en la biblioteca y en repositorios de la universidad, así como consultas de revistas digitales.

A nivel internacional se identificó el trabajo de investigación de Francisco Díaz Alcaraz y de Juan Francisco Díaz Canals (2007) titulado **MODELO PARA AUTOEVALUAR LA PRÁCTICA DOCENTE DE LOS MAESTROS DE INFANTIL Y PRIMARIA** de la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, estudio donde se plantea una propuesta de autoevaluación de la práctica pedagógica y la cual estuvo orientada a los maestros de educación infantil y de primaria para mejorar su desempeño. Esta propuesta considera a la evaluación de la práctica pedagógica como un instrumento para lograr el desarrollo profesional y muy necesario para lograr mejorar el proceso de E-A. Así, este modelo considera imprescindible a la autoevaluación por los siguientes motivos:

- Constituye una forma de garantizar la calidad educativa.
- Se considera como una estrategia clave para la supervisión interna de las instituciones.
- Constituye un mecanismo para rendir cuentas acerca de la efectividad de los procesos de una institución.
- Se muestra como instrumento para legitimar el mismo sistema educativo.

La autoevaluación es considerada como reflexión indispensable que permite identificar las dificultades o amenazas que impiden un buen desempeño docente y a partir de la cual se establecerán las estrategias necesarias para transformar esa realidad y lograr resultados de nuestra práctica pedagógica.

Otro trabajo de investigación consultado es la tesis “EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN EL COLEGIO “PAULO FREIRE”, CANTÓN GUALACEO, PROVINCIA DEL AZUAY, DURANTE EL PERIODO 2011-2012” realizada por William Alfonso Sánchez Calderón en la cual se plantea que es fundamental que los maestros estén conscientes de los cambios vertiginosos de la sociedad y de la tecnología y por ende, tengan la predisposición de reflexionar sobre su propia práctica, esto es autoevaluarse, y por otro lado aprender a ser observados por otros mediante la coevaluación y la heteroevaluación.

El autor plantea que en Ecuador se han implementado mecanismos para medir el desempeño de los docentes y de los directivos y uno de los componentes básicos de este modelo son las normas que apuntan a la evaluación interna, pero todas estas normas son externas del funcionamiento de las instituciones educativas, que instituyen estándares con sus respectivos criterios y cada uno de ellos con sus indicadores que miden la calidad y que están alineadas a las políticas de desarrollo educativo. En tal sentido, la investigación permitió conocer la realidad de la institución educativa mediante la autoevaluación, la coevaluación entre los mismos colegas, a través de la heteroevaluación del desempeño docente por parte del director, por los estudiantes, por los padres de familia. Esta información fue complementada con la observación de las clases y que en este caso fueron presenciados por el investigador de ese trabajo.

Los resultados obtenidos permitieron al autor plantear una propuesta pertinente que busque mejorar desempeño de los directivos y de los docentes. Cabe indicar que los resultados obtenidos fueron que un 38% de docentes no ofrecen atención a estudiantes con características especiales, la autoestima y a autovaloración están ausentes en el trabajo docente; un 66% de docentes no realizan actividades motivacionales en sus estudiantes y otros no declaran el propósito de la clase; más de un 40% de docentes no realizan la sistematización de la clase, no asignan actividades significativas ni alternativas a sus estudiantes; un 50% de los docentes, no implementan actividades junto a sus estudiantes ni con sus padres de familia; además, un 18% señalaron que no hay trabajo en equipo dentro de la institución. El sistema operativo que plantea el autor

se basa en la ejecución de talleres de capacitación docente sobre estrategias didáctica, trabajos de interaprendizaje, desarrollo de la motivación en el aula, entre otros, todos ellos enfocados a fortalecer los procesos didácticos en el aula.

Por otro lado, a nivel nacional también se consultó la tesis titulada **DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLICIAL DE LA REGIÓN CALLAO**, estudio realizado por Angélica Juárez Echevarría, 2012. Esta investigación es de carácter descriptiva pues intenta evaluar el nivel de desempeño docente en el nivel secundario en IE policial de la Región Callao durante 2009. Cabe indicar que algunos de los docentes pertenecen al Ministerio de Educación y otros al Ministerio del Interior. El recojo de información se hizo considerando al propio docente, los directivos de la IE y a los estudiantes. Se aplicaron instrumentos para obtener la opinión de estos tres estamentos evidenciándose que en la dimensión sobre planificación pedagógica los resultados expresan un cumplimiento en el 72%, 68,2 % y 54,5% respectivamente, asimismo, el desempeño en la dimensión de la gestión de los procesos de E-A es el 74,7%, 50% y 63,6% respectivamente. Con respecto a la dimensión que tiene que ver con las responsabilidades profesionales se evidencia una discrepancia debido a que los maestros se evalúan en un nivel muy bueno con el 63,6%, concordando con la opinión del subdirector de formación general con el 72,7%; sin embargo, estos resultados discrepan con los de los estudiantes quienes los evaluaron en el nivel bueno con el 73,3%.

Los resultados manifiestan que el desempeño de los docentes de esa institución educativa policial es muy bueno y eso se debe a la supervisión constante de sus autoridades. Cabe indicar que, en la investigación de Juárez Echevarría, los resultados del desempeño docente fueron buenos, esto se debe a la cultura de evaluación y medición que son propias de muchos colegios policiales y militares. En este sentido, lo que se busca es que este desempeño sea óptimo y que garantice una mejora continua.

Se consultó también la tesis doctoral titulada **“EL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LAS HABILIDADES DEL ESTUDIANTE Y EL**

RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD PARTICULAR DE IQUITOS, AÑO 2010” realizada por Rafael Piña Sangama. Este trabajo es no experimental pues su diseño es descriptivo correlacional y en el cual se propone la importancia y necesidad de realizar una reflexión sobre el desempeño de los maestros a quienes se les considera como un agente social y lo hace a partir de la didáctica utilizada en el proceso de formar a los futuros profesionales de esa universidad. En la investigación se hace un análisis profundo de diversos sectores profesionales que entienden que una educación de calidad es el medio para el progreso de un país. Como conclusión de este trabajo se determinó que hay una correlación muy significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico de sus estudiantes.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **Fundamentación teórica y epistemológica del proceso de autoevaluación del docente en su práctica pedagógica y su dinámica.**

La investigación permitió sustentar la hipótesis, el aporte teórico y el práctico de la presente investigación. Además, se determinaron las tendencias históricas del proceso de autoevaluación y su dinámica a través de las etapas que lo fundamenta.

Se definió como **objeto** de estudio el proceso de autoevaluación del docente en su práctica pedagógica y su dinámica.

Con respecto al objeto de la presente investigación, existen diferentes autores e instituciones que se refieren a él, pues es la autoevaluación la clave que garantiza la calidad educativa y mejora continua. El MINEDU (2012), en el Reglamento de la Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa señala que la autoevaluación está orientada a la calidad y esta se realiza por las propias instituciones con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa, pudiendo ser parte de un proceso de acreditación o simplemente como un componente de autorregulación interna de los procesos educativos. En otras

palabras, la evaluación es el medio para garantizar la calidad de los procesos y de las personas inmersas en ellos.

Por otro lado, el SINEACE (2016) señala que la evaluación de la calidad involucra un aprendizaje continuo en la medida que durante el proceso que es formativo, autorregulador, brinda a las instituciones los espacios de análisis de sus propios procesos, identificando aspectos positivo y negativos introduciendo los cambios pertinentes a fin de garantizar la mejora continua y que esta sea sostenida en el tiempo y lo más importante aún, instaurando una cultura de evaluación y de mejora continua.

Para efectos de esta investigación, la autoevaluación se asume como el mecanismo que permite la mejora continua de la calidad educativa, sin embargo, la atención estuvo centrada en el desempeño docente, es decir de su práctica pedagógica pues es el profesor el actor clave en la escuela que, en coordinación con los directivos de la misma, son los encargados de dinamizar el proceso de enseñanza – aprendizaje y garantizar que este servicio sea de calidad, lo cual implica ejercer una práctica pedagógica eficiente y con compromiso.

Se debe entender que la práctica pedagógica es el espacio donde el docente se desenvuelve y despliega sus competencias didácticas, así como sus habilidades personales de tipo actitudinal, social; conocimientos de psicología, entre otros durante el proceso de enseñanza - aprendizaje. Desde un punto de vista académico la podemos relacionar con un saber disciplinar, didáctico y pedagógico. Se puede decir también que una constante reflexión sobre la misma práctica pedagógica permite el mejoramiento del desempeño docente siempre y cuando vaya acompañada de una sistematización, reconceptualizaciones producto de la investigación teórico - práctico de su quehacer pedagógico y social.

Un maestro auténtico, según Barragán, (2012) es aquel que constantemente reflexiona y actúa sobre su práctica pedagógica ya que él está preparado para hacerlo y además es lo que mejor debe hacerlo sin dejar de lado otros aspectos como el de ser un

agente social promotor de cambios, con liderazgo en su comunidad y esa imagen que refleja valores y compromiso con su labor docente.

La autoevaluación de las prácticas pedagógicas permite a los docentes salir de un paradigma convencional y tradicional, de un rol meramente pasivo, rutinario y cumplidor de las directrices que emanan las instituciones del estado para pasar a un estado de constante reflexión, evaluación de los procesos y en las que el docente puede evidenciar y desarrollar sus competencias, destreza, habilidades, actitudes en el desarrollo de sus tareas educativas.

Altet, (como se citó en Martínez, Álvarez y Villardon, 2018) señala que todo modelo, o también una estrategia, de autoevaluación influye positivamente en los involucrados en este proceso de reflexión constante que trae consigo un saber pedagógico acerca de la práctica pedagógica que permite tomar decisiones pertinentes para mejorarla.

Pacheco, Ibarra, Iñiguez, Lee y Sánchez (2018) en su trabajo de investigación acerca de la evaluación del desempeño docente en la educación superior marcan cuatro modelos de evaluación: mediante la opinión de sus estudiantes, evaluación entre pares, mediante el portafolio y la autoevaluación del mismo docente. En el caso de la autoevaluación es donde el mismo docente enjuicia su práctica pedagógica y toma decisiones para mejorar su desempeño y para ello, señalan, es indispensable capacitar previamente a los docentes y concientizarlos sobre la importancia del sinceramiento y la objetividad de la evaluación.

Si bien es cierto existen diversos documentos que señalan que la autoevaluación permite mejorar los resultados educativos además existe un Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) donde se señalan los dominios de acción de un profesor, resulta insuficiente esta información debido a que no satisfacen los requerimientos metodológicos y las estrategias para su implementación dado al desconocimiento y la poca práctica de los docentes en los procesos de autoevaluación, impide lograr buenos resultados.

La evaluación es un proceso que forma parte de la vida de cada una de las personas. Desde que tenemos uso de razón empezamos a cuestionar las cosas y hechos que se nos presenta buscando explicaciones que permitan entender mejor el mundo. Así, el ser humano reflexiona sobre sí y sobre su actuación con el objetivo de mejorarla y para transformar su entorno. Ese saber reflexivo se convierte en el fundamento humano de desarrollo para su intervención dentro de la sociedad y los espacios en los que interactúa y sobre los cuales recae una responsabilidad o encargo social.

Habermas, citado en Di Pego (1989) señala que siempre un conocimiento es interesado dado que el terreno del conocimiento científico está ineludiblemente relacionado a la persona que aprende o investiga y su interacción con su contexto o realidad. El interés que debe perseguir una persona, y más aún todo docente, es ser mejor cada día y allí está el meollo del asunto para mejorar nuestra educación y la formación de los estudiantes, el mejorar el sistema educativo partiendo del crecimiento y el compromiso profesional para optimar nuestra práctica pedagógica. El ser humano cambia según su entorno gracias a que genera conocimiento para su mejora y esto solo se puede lograr mediante una constante evaluación de nuestras actuaciones.

Según Díaz (2001) existen tres entidades básicas para evaluar las actuaciones del docente: la cognitiva, la afectiva y la procesual. La cognitiva tiene que ver con la formación misma del docente, sus estudios de actualización en donde desarrolla sus competencias cognitivas que lo conllevan a hacer epistemología. En lo que respecta a la entidad afectiva, se toma en consideración los sentimientos, afectos y valores del docente como persona humana, producto de un proceso cultural, un ser profesional que posee una cosmovisión del mundo a partir de los cuales afloran los sentimientos y afectos al interactuar con los demás, llámese con la comunidad educativa: directivos, otros docentes, padres de familias, estudiantes, entre otras personas. En la entidad procesual se tiene en cuenta las actividades de construcción y reconstrucción, de reflexión que se da en el interior del maestro lo que genera un saber pedagógico que le permita mejorar su práctica pedagógica. Este autor precisa también que el docente en su quehacer pedagógico en el aula (espacio dialéctico), es decir en la conducción de la enseñanza – aprendizaje en torno a un currículo oficial y uno oculto y en ello va experimentando una serie situaciones particulares que le permiten reflexionar e ir

sistematizando su accionar. Aquí radica la importancia de propiciar la reflexión crítica que fundamenta de alguna manera el saber pedagógico a partir de la evaluación.

El **proceso de autoevaluación** forma parte del proceso de evaluación ya que permite una constante reflexión sobre las prácticas diarias de las personas, teniendo como finalidad la mejora continua de sus desempeños. En este sentido, la evaluación constituye hoy en día un instrumento indiscutible para garantizar la calidad educativa con miras a la acreditación y más aún, la mejora de los desempeños de los actores educativos.

Al respecto, Capó, Pla y Capó (2011) afirman que si la evaluación promueve la reflexión a partir de los procesos que se desarrollan en una institución, el resultado de ese análisis es la generación de conocimiento pedagógico el cual debe estar al servicio de los miembros de la comunidad educativa para dinamizar de manera más eficiente los centros de enseñanza, optimizar la gestión de los directivos, mejorar el nivel de desempeño de los docentes, potenciar el aprendizaje de todos los estudiantes y así, todos los sectores involucrados en el uso del sistema educativo.

Es precisamente la evaluación un mecanismo indispensable para la toma de decisiones y para la mejora continua. En el campo educativo, la evaluación cumple una serie de funciones, así, Posner, (1998); Hernández, (1998); Díaz Barriga, (1999) este último citado por Mora Ana señala las siguientes:

**Función de diagnóstico:** Esta función concibe a la evaluación como proveedora de información para la toma de decisiones pertinentes. Definitivamente que todo plan o programa educativo debe partir de un diagnóstico guía que permita a las autoridades plantear objetivos, metas y las estrategias adecuadas que conlleve a la calidad educativa y al buen desempeño de cada uno de los agentes involucrados en el proceso.

**Función instructiva:** Esta función de la evaluación señala que esta debe promover una reflexión partir de la cual se evidencien los criterios o indicadores de una buena práctica

laboral, de acuerdo a los lineamientos emanados por las instancias encargadas de dirigir los procesos. Esto permitirá lograr aprendizajes nuevos de los agentes involucrados en los procesos, siempre de acuerdo a requerido para un buen desempeño.

**Función educativa:** Esta función permite al personal docente mejorar su desempeño en la medida que, conocedor de la apreciación que tienen de él sus compañeros de trabajo, estudiantes, directivos, padres de familia u otros miembros de la comunidad educativa, el profesor puede identificar sus fortalezas y debilidades y partir de allí, elaborar un plan de mejora que le permita crecer profesionalmente y como persona. En este sentido existiría una estrecha relación entre resultados de evaluación y las motivaciones, compromiso y la actitud del trabajador para con su institución.

**Función autoformadora:** Esta función se da en el contexto cuando un docente consciente autoevalúa de forma crítica y permanente su propia práctica pedagógica siguiendo las orientaciones propias de la evaluación, no atemorizándose por sus debilidades sino buscando los mecanismos para superarse tanto en su desempeño laboral, así como en el plano personal, aprendiendo de los errores consciente de su rol de formador de muchas personas.

Es justamente esta última función la que se orienta a la mejora continua del docente, un educador que reflexiona sobre su actuación para mejorar su desempeño.

Para poder obtener buenos resultados esta evaluación deberá ser continua e involucrar el compromiso de todos los actores educativos. Cuando se habla de compromiso se hace alusión de alguna manera a la autoevaluación de nuestros desempeños pues esta constituye la capacidad de evaluar nuestras propias acciones conllevando a la autorregulación y a una adecuada dinamización de los procesos hacia la consecución de las metas. Bolívar (1994) refiere que la autoevaluación institucional es un mecanismo que desarrolla la innovación, la investigación, nuevas formas de hacer las cosas, de reflexión y análisis de resultados, de aprendizajes constantes que conllevan al perfeccionamiento de los procesos internos de una institución.

En los últimos años, la calidad educativa ha adoptado preponderancia y es sinónimo de exigencia convirtiéndose en el valor agregado de muchos centros de formación, para ello se viene dando ya el proceso de acreditación en las escuelas de todos los niveles y modalidades. El ente que se encarga de evaluar con fines de acreditación es el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación Educativa (SINEACE). Este organismo concibe a la evaluación de la calidad educativa como un proceso continuo y formativo que se promueve en el interior de las instituciones y que se convierten en espacios para generar la reflexión de los procesos, haciendo los reajustes necesarios en los planes buscando instaurar una cultura de mejora continua y de auto regulación.

En este sentido, está en la mejora continua y en la auto regulación donde radica la sostenibilidad de la calidad educativa.

Entrando ya a la evaluación del desempeño docente, Valle (2014) sostiene que la evaluación del desempeño docente, como cualquier otra evaluación, debe tener como punto de partida por lo menos tres preguntas: ¿qué se desea evaluar?, ¿para qué?, ¿cómo?" Desde este punto de vista, la evaluación no es una mera aplicación de instrumentos sino que debe ser una cuestión epistemológica convertida en una cultura institucional donde la comunidad educativa debe ser consciente de lo que implica este proceso y, sobre la base de lo observado, lo real, propiciar reflexión con el propósito de generar y sistematizar conocimiento institucional que les permita adoptar las acciones más pertinentes para lograr sus objetivos institucionales y por ende la calidad educativa con miras a su acreditación. Esta reflexión sobre los desempeños trae consigo el desarrollo institucional, profesional y personal.

Al respecto Tejedor (2014) sostiene que el aspecto formativo de la evaluación se da cuando el docente recibe la información producto de su reflexión y en base a esta se realizan los cambios necesarios para lograr mejorar su desempeño. En este sentido para manifestar la mejora en los desempeños de los docentes y los incentivos que reciben se hace referencia a la teoría de la "disonancia cognitiva" de Festinger la cual señala que la información resultante suele llevar consigo, de manera intrínseca a la retroalimentación en donde el docente entra en conflicto con sus estructuras mentales y en donde el

docente sienta la necesidad o la insatisfacción que promueve realizar los cambios respectivos y necesarios.

Es precisamente la valoración de la práctica pedagógica un instrumento para poder mejorarla en busca de la calidad educativa y lo cual se convertiría en la razón de la evaluación.

Si bien es verdad o no que la evaluación del desempeño docente es una práctica constante que garantiza la mejora continua de la institución y del mismo maestro, esta se ha convertido en un mecanismo oficial para garantizar la calidad educativa.

En esta investigación se asume a la autoevaluación como una estrategia efectiva para el desarrollo, perfeccionamiento y, sobre todo, el compromiso del docente para garantizar su mejora continua y el aseguramiento de la calidad educativa.

La autoevaluación implica que el docente reflexione acerca de su propia práctica pedagógica y de sus creencias, enfoques o paradigmas que se tiene sobre ella. Fuentes y Herrero (1999) consideran que la autoevaluación ejecutada por una misma persona acerca de su desempeño es una tarea primordial y muy necesaria. Desde este enfoque se corrobora que la autoevaluación es un instrumento que garantiza el desarrollo institucional y lo más importante, un desarrollo personal que sirva como motivación para seguir haciendo las cosas bien.

En este sentido, la autoevaluación es una estrategia que conduce al docente modificar su rendimiento, siempre y cuando se les capacite sobre cómo hacerlo.

El Marco de Buen Desempeño Docente, MINEDU (2012) considera a la docencia como una práctica compleja que exige una reflexión crítica constante donde la autonomía es primordial para que puedan tomar las decisiones adecuadas en diferentes contextos con los que interactúa el docente, teniendo en consideración que su práctica pedagógica no solo está relacionada con estudiantes, sino que también involucra a otros docentes, directivos, a los padres de familia, a la comunidad. Desde esta mirada, el docente se constituye como un agente social de cambio pues posee una autoridad, que le da su sapiencia, para poder influir en los demás, en especial a sus estudiantes. Desde

luego que el trabajo del docente no debe ser aislado de los demás, exige un desempeño colectivo con sus pares basado en su compromiso con la sociedad teniendo como base la ética y la moral.

Que el docente se autoevalúe implica que haga una reflexión permanente a partir de su práctica pedagógica y sobre sus ideologías sobre la cual descansa la misma a partir de la cual buscan su mejora continua y la autoevaluación es el medio que les permite mejorar su desempeño.

En esta investigación, sobre la estrategia de autoevaluación asumirá como punto de partida el Modelo de Autoevaluación del SINEACE que ve la actuación del docente más allá del aula de clases, sino que lo sitúa como un agente activo que forma parte de una institución que brinda un servicio de calidad dentro de una sociedad con la cual tiene un compromiso social.

### **Modelo de Acreditación para Instituciones de Educación Básica del SINEACE**

El modelo de acreditación propuesto por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación Educativa contempla 4 fases: *la etapa previa* donde se realiza la sensibilización de la comunidad educativa; *la autoevaluación interna*, momento en que se autoevalúan los procesos de la institución educativa a fin de certificar su calidad, se elaboran y ejecutan los planes de mejora; *la evaluación externa*, donde un organismo externo a la IE evalúa los procesos y la última fase que es la *certificación* que es el reconocimiento público que en esa institución es sinónimo de calidad educativa.

El modelo de acreditación del SINEACE para instituciones de Educación Básica está organizado en 4 dimensiones, 8 factores, 18 estándares.

### **DIMENSIÓN 1: GESTIÓN ESTRATÉGICA**

Esta dimensión está relacionada a los procesos de gestión, desde la planificación estratégica, el uso de la información que conllevan a la toma de decisiones pertinentes a

fin de garantizar la buena marcha y la consecución de los objetivos institucionales. La gestión estratégica evalúa el liderazgo pedagógico colaborativo que todo docente que asuma un cargo de gestión, pueda desempeñar con eficiencia.

### **Factor 1: CONDUCCIÓN INSTITUCIONAL**

Este factor está relacionado con la definición e implementación de acciones que se desarrollan en una organización las cuales deben estar alineados a la visión y misión compartida en una IE y que tiene como meta brindar un servicio de calidad a los usuarios: aprendizajes de calidad de acuerdo al logro del perfil de egreso; un desarrollo profesional, etc. Cabe indicar que es importante que ese líder sepa dirigir y encaminar todos los esfuerzos de cada uno de sus miembros para el logro de metas comunes.

### **Factor 2: GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA**

Está relacionada con la generación y la utilización de la información producto de una evaluación y reflexión de los procesos y cuyos resultados tienen como finalidad identificar fortalezas y debilidades que van a influir en el éxito o fracaso de la gestión. En este sentido, este factor tiende a garantizar que la información sea utilizada para lograr mejores resultados y que estos sean de calidad.

### **Factor 3: CONVIVENCIA Y CLIMA INSTITUCIONAL**

Este factor tiene que ver con la capacidad de promover un clima institucional favorable que repercuta en mejores resultados personales e institucionales.

## **DIMENSIÓN 2: FORMACIÓN INTEGRAL**

Esta dimensión es la parte medular de la labor del docente y está relacionado con la conducción del proceso de enseñanza – aprendizaje, desde su planificación, su desarrollo y la evaluación, esta última que va a servir para garantizar el desarrollo profesional, mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes y de su trabajo con las familias.

#### **Factor 4: PROCESOS PEDAGÓGICOS**

Los procesos pedagógicos constituyen mecanismos que toda institución educativa implementa para poder lograr que sus estudiantes aprendan, es decir, desarrollen competencias cognitivas, actitudinales, capacidades sociales, entre otras. Además, se relaciona con la implementación de un currículo emanado por el MINEDU, el diseño de sesiones de clases, la preparación de recursos pedagógicos, de instrumentos de evaluación, el monitoreo y acompañamiento docente, etc.

#### **Factor 5: TRABAJO CONJUNTO CON LAS FAMILIAS Y LA COMUNIDAD**

Corresponde al involucramiento de la familia y toda la comunidad en el proceso de formación del estudiante mediante los procesos pedagógicos. Es necesario entonces que el docente adquiere un papel activo y comprometido como agente social que busca el desarrollo de su comunidad.

#### **Factor 6: TUTORÍA PARA EL BIENESTAR DE NIÑOS Y ADOLESCENTES**

Comprenden las acciones de tutoría, de acompañamiento socioafectivo, atención personalizada, etc. que la institución debe implementar para garantizar el bienestar integral del estudiante y que repercutirá en el logro de mejores aprendizajes.

### **DIMENSIÓN 3: SOPORTE Y RECURSOS PARA PROCESOS PEDAGÓGICOS**

Si bien es cierto en una institución educativa el proceso pedagógico fundamental y central es el de enseñanza – aprendizaje, existen otros procesos que sirven de apoyo o soporte, esto es la gestión de una buena infraestructura, de los recursos materiales y financieros, los procesos de capacitación al personal, entre otros.

#### **Factor 7: INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS**

Constituyen un apoyo importante en el proceso E-A y la institución educativa debe garantizar el uso adecuado de la infraestructura, de los recursos materiales, humanos, del factor tiempo entre otros que influyen en los resultados que se logren en el desarrollo de las competencias del estudiante.

## **DIMENSIÓN 4: RESULTADOS**

Esta dimensión toma en cuenta los procedimientos que la institución educativa utiliza para evaluar si los estudiantes vienen desarrollando sus competencias de acuerdo al perfil de egreso.

### **Factor 8. VERIFICACIÓN DEL PERFIL DE EGRESO**

Consiste en constatar si el estudiante ha logrado desarrollar sus competencias de acuerdo al perfil de egreso emanado por el MINEDU, además mide el nivel de complacencia de los padres de familia y del mismo estudiante. Además, se incluye el seguimiento de los egresados para saber cuál es el impacto social que tiene esa institución educativa dentro de su sociedad.

De las cuatro dimensiones, para efectos de esta investigación se priorizará la dimensión 2 que tiene que ver con la Formación Integral ya que está directamente relacionada con la práctica del docente y sobre la cual se pretende intervenir a partir de la dinamización de la Estrategia de Autoevaluación y lo cual permitirá mejorar la calidad del desempeño docente. Se está seguro que, si el docente encuentra un mejor espacio para su desarrollo profesional, los resultados de su accionar serán de mayor calidad repercutiendo sobre los aprendizajes de nuestros estudiantes y en general, lograr la acreditación educativa.

Si bien es cierto existe el modelo de autoevaluación, existe la necesidad de elaborar una Estrategia de Autoevaluación que dinamice los procesos de evaluación con el objetivo de guiar a los docentes para que logren evaluar y reflexionar sobre su desempeño.

A pesar de que se han realizado numerosos estudios sobre evaluación en la educación básica regular, muy pocos se han enfocado al aspecto de la autoevaluación, las evaluaciones que se han realizado más tienen que ver con verificación del cumplimiento de ciertos indicadores pero que no garantizan el compromiso y la motivación intrínseca del docente para una mejora continua. En este sentido, en este trabajo de investigación se está asumiendo a la autoevaluación como un mecanismo de

mejora continua en el desempeño docente, aquellos procedimientos que orienten a los docentes que tienen dificultades en dinamizar y poner en práctica la autoevaluación, asumiéndola a esta como un proceso de reflexión sobre el propio accionar del docente con miras a mejorar su desempeño.

En la determinación de las tendencias históricas de la autoevaluación del docente en su práctica pedagógica y su dinámica, se consultaron diversas teorías como: revisión de bibliografía confiable, orientaciones metodológicas y pedagógicas, asimismo las políticas educativas, lineamientos dados y que están vigentes en el Perú, entre otra bibliografía, a partir de los siguientes **indicadores**:

- Evolución de la evaluación desde la práctica pedagógica.
- Políticas que definen el proceso de autoevaluación del docente en su práctica pedagógica.

La evaluación ha sido y será un tema muy discutido ya que este ha obedecido siempre a enfoques y políticas educativas implantadas por quienes creen tener la solución o receta de cambio a los problemas educativos.

De acuerdo a las investigaciones realizadas, todas ellas coinciden en afirmar que Ralph W. Tyler es el pionero en utilizar el término de evaluación. A partir de este punto de encuentro, se han sucedido períodos de evaluación ubicados en cuatro generaciones: la primera que considera a la evaluación como medición (período pre-tyleriano), luego una segunda generación donde se la concibe netamente descriptiva (período tyleriano), luego otra generación donde se concibe a la evaluación con una valoración acerca de las acciones ejecutadas (períodos de la inocencia y el realismo) y una última generación donde ya se concibe a la evaluación desde un enfoque constructivista, formativa (períodos del profesionalismo y autoevaluación).

**Período pre-tyleriano.** En este período se concebía a la evaluación como una medición de la calidad basada en instrumentos, esto es, en test estandarizados que habían aparecido. Este período, según Guba y Lincoln (1989), se inicia a fines del siglo pasado

en los Estados Unidos cuando se comienza con la idea de las acreditaciones de instituciones y programas educativos y continua hasta la actualidad ya que tienen vigencia en muchos países siguen midiendo y aplicando las evaluaciones PISA, ISO, entre otros modelos.

Lo central de este período es que la evaluación mide la calidad educativa en función del rendimiento, de los resultados que tenían sus propios estudiantes dentro de las pruebas estandarizadas. Por ello; a este período se ha denominado “primera generación: de la medición”. (Dobles, 1996, p. 80)

Por lo tanto, la calidad del docente se mide de acuerdo a los resultados de sus estudiantes en los exámenes. Desde luego que no siempre esos resultados de calidad eran reales ya que en ellos tiene que ver otros factores como la familia, la sociedad, entre otros. Si bien es cierto, el docente es uno de los agentes principales del proceso de enseñanza – aprendizaje, es importante precisar que no es el único, sino que existen otros agentes, desde el mismo estudiante, los directivos, los padres de familia y otros que influyen en el buen o deficiente resultados en cuanto a los aprendizajes.

**Período tyleriano.** Este período se da aproximadamente en 1930 cuando Tyler plantea un modelo de planificación curricular tecnológico, enfatizando los contenidos, didáctica del maestro para impartir la información y una nueva forma de evaluar el logro de los objetivos; esto significaba una nueva visión de currículo y de la evaluación.

Tyler (1974), afirma que la evaluación es el mecanismo por el cual se verifica si los objetivos trazados han sido alcanzados por el docente o no; esto correspondería a la “segunda generación descriptiva”, según Guba y Lincoln (1989). En ese momento se consideraba como insuficiente a la evaluación que solo esté en función de resultados, es decir, de rendimiento escolar, ya que a decir de Dobles (1996) era necesaria una evaluación caracterizada por conocer los detalles, criterios y patrones que demuestren fortalezas y limitaciones en concordancia con las metas establecidas.

En este período, la calidad de un docente se mide por su capacidad de identificar los aspectos favorables y desfavorables que conllevan al objetivo.

**Período de la "inocencia" o de la irresponsabilidad social.** Hacia los años 50, surgen en los EEUU un gran desarrollo teórico y tecnológico de los diversos instrumentos de evaluación y una expansión de las ofertas educativas y, por lo tanto, de las prácticas evaluativas; sin embargo, esto no se vio reflejado en el desarrollo social. La evaluación se estandarizó y se formalizó, centrándose en la medición de los resultados, ahora la evaluación se regía en base a normas y directrices escolares.

**Período del realismo.** En los años 60, en pleno apogeo y profesionalización de las evaluaciones contradictoriamente va a suceder una crisis con respecto a la evaluación dentro de las escuelas, de la evaluación formal en la medida que su masiva utilización conllevó a revelar una enorme diferencia existente entre las grandes expectativas que se tenía con respecto a la capacidad de la evaluación científica para discernir entre lo que es eficaz y lo ineficaz en comparación con los resultados obtenidos. Ante este hecho se vio la necesidad de reformular la concepción de evaluación buscando otros enfoques que de alguna manera oriente hacia la calidad educativa. Este período corresponde a la "tercera generación: de juicio" de acuerdo a la clasificación que hicieron Guba y Lincoln en 1989, y que Dobles (1996) la describe como aquella época donde se hicieron muchos esfuerzos con la finalidad de enriquecer los juzgamientos que el evaluador realiza al momento de evaluar una situación; claro está que esta nueva concepción aún conserva la parte técnica, así como también las funciones descriptivas.

**Período del profesionalismo.** Este período se da a partir de los 70 y es donde el tema de la evaluación adquiere forma de una profesión y que se relaciona con la investigación y el control de los procesos y de la calidad educativa.

El objetivo más importante en esta generación fue garantizar que la evaluación sea más científica y de brindar los lineamientos básicos que todo evaluador debe seguir para acortar esa brecha que existía entre las expectativas que se tenía de los distintos actos propositivos, llámese proyectos, programas, planes, enfoques curriculares, entre

otros, y las demandas satisfechas, es decir, saber en base a criterios científicos si las evaluaciones son eficientes o ineficientes.

**Período de autoevaluación.** En los últimos años hemos sido testigo de la aparición de muchas universidades, institutos de educación superior y otros en todo el mundo y muy en especial en Latinoamérica; ante esta abundante oferta educativa surge la necesidad de competir por calidad académica. Frente a lo antes mencionado, Hernández (1998) afirma que los esfuerzos educativos que realicen las instituciones educativas deben buscar la calidad educativa y la evaluación es uno de ellos que deben promover desarrollo cognitivo y personal de los involucrados en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Esto conlleva a proceso de autoevaluación como un mecanismo que busca la acreditación de carreras profesionales, garantizando así una enseñanza de calidad. Por otro lado, la metaevaluación se convierte en la estrategia para garantizar que las evaluaciones sean de calidad.

Si se concibe a la evaluación como la estrategia que garantiza la calidad de las evaluaciones, la concepción de ella ahora es que la evaluación es orientadora y también formativa que siempre va regulando el proceso enseñanza – aprendizaje convirtiéndose, según la opinión de Hernández (1999) en uno de los excelentes mecanismos para poder garantizar de la calidad de la educación. Este período, según la clasificación que hace Guba y Lincoln (1989) correspondería a la llamada “cuarta generación: constructivista”.

Desde el punto de vista de Dobles (1996), las tres primeras generaciones relacionada a la evaluación, los parámetros con que se media a la calidad educativa habían sido elaborados a priori, pero ya en la cuarta generación, esos parámetros de medición son construidos por las mismas personas que realizan la evaluación, ellas son piezas claves en el proceso de evaluación pues de acuerdo a sus observaciones, a sus juicios de valor, a las decisiones que puedan asumir, deberán ser las más idóneas en función de los objetivos trazados.

Cada uno de los periodos en que ha transitado la evaluación ha sido respaldado por reformas curriculares que de una u otra manera están de acuerdo a las exigencias y expectativas del contexto social, cultural y laboral.

En la determinación de los antecedentes históricos, se definieron indicadores que enmarcan a la evolución de la evaluación desde la práctica pedagógica y las políticas que definen el proceso de evaluación docente, llegando a una concepción holística de la tendencia de autoevaluación como una actividad reflexiva sobre su práctica pedagógica.

### **Marco conceptual**

**EVALUACIÓN:** Es la valoración de un servicio, de un desempeño de alguien, de una institución de acuerdo a criterios o estándares establecidos con la intención de realizar los reajustes necesarios para su mejoramiento.

**AUTOEVALUACIÓN:** Es un proceso de reflexión, de autocrítica sobre nuestros acciones, tomando conciencia de lo que se está haciendo y asumiendo compromisos para instaurar en nosotros y en los demás una cultura de mejora continua. Además, este proceso conlleva a la motivación y a la autorregulación.

**DESEMPEÑO DOCENTE:** Es una práctica social que desarrollan los maestros y maestras, en concordancia con las responsabilidades propias de su profesión cuya tarea es principalmente conducir el proceso de enseñanza - aprendizaje. El desempeño docente considera no solo se refiere al trabajo en aula son que va más allá y podría abarcar su capacidad pedagógica, es decir su manejo cognitivo, pero además, sino que abarca sus actitudes, valores y su identificación con su profesión.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE:** Constituye una parte de la evaluación institucional y consiste en valorar la acción que realiza el docente, valoración basada en normatividades, lineamientos, políticas educativas u otros con la finalidad de realizar los reajustes necesarios que respondan el logro de los objetivos.

**MEJORA CONTINUA:** Es una reflexión permanente sobre los procesos operativos ,

asumiendo tareas para correctivas y otras preventivas para poder optimizarlos y obtener mejores resultados.

**PLAN DE MEJORA:** Es un instrumento de gestión en el cual se plantean estrategias de intervención para dar solución a una problemática o necesidades identificadas en una evaluación institucional.

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD:** Es un mecanismo de carácter formativo que promueve a las instituciones la oportunidad de reflexionar sobre sus procesos que ejecutan con la finalidad de implementar estrategias y los reajustes necesarios para que el servicio educativo sea de calidad y este sea permanente mediante la instauración de una cultura de autorregulación.

**PROCESOS DE ENSEÑANZA:** Son las acciones didácticas que el docente desarrolla principalmente en el aula de clases para desarrollar competencias en sus estudiantes dentro de un ambiente adecuado.

**PRÁCTICA PEDAGÓGICA:** Es el escenario en el cual el maestro se desenvuelve y en el que pone en juego aspectos didácticos, académicos, profesionales, características personales entre otros. Según el MBBD, esta práctica pedagógica debe abarcar los cuatro dominios de desempeño docente.

**AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA:** Proceso por el cual el docente reflexiona sobre su desempeño partiendo de información o evidencias de actuación, opiniones valorativas de sus estudiantes o padres de familia. Esta autoevaluación tiene como propósito mejorar su desempeño y crecimiento profesional, ayudando mucho a la motivación intrínseca del propio docente.

**ESTRATEGIA:** Conjunto de acciones o procedimientos conscientes que se ejecutan en para lograr aprendizajes significativos.

En el ámbito investigativo, los trabajos realizados todavía no satisfacen los requerimientos teóricos, metodológicos y prácticos para el estudio de la autoevaluación del docente en su práctica pedagógica, desde una dinámica que potencie la relación de

la cultura auto evaluativa docente, a partir de la sistematización de las políticas educativas, lo que se constituye en la inconsistencia teórica de la investigación.

#### **1.4. Formulación del Problema.**

Las deficiencias en las prácticas reflexivas de la autoevaluación, limitan el desempeño docente.

Al ahondar en el diagnóstico efectuado, se revelan como **causas** del problema:

- Limitantes en los contenidos teóricos del proceso de autoevaluación del docente en su práctica pedagógica.
- Insuficientes referentes metodológicos del proceso de autoevaluación del docente en su práctica pedagógica, que posibilite un mejor desempeño del docente.
- Deficiencias en la práctica reflexiva del proceso de autoevaluación del docente en su práctica pedagógica.

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio.**

Es sabido que, a nivel internacional, el Perú se encuentra en uno de los últimos puestos en educación y ante esto resulta una discusión muy polémica sobre cuáles serían las razones por tal triste situación. El Estado, por una parte, hace responsables de alguna manera a los docentes del bajo nivel de rendimiento académico de sus estudiantes y, por el contrario, los docentes consideran que esta problemática se debe a malas políticas educativas emanadas desde el mismo Ministerio de Educación y por ello se esfuerzan por convencer al Estado que deben invertir más en el sector educación para así lograr mejores resultados. El Consejo Nacional de Educación (2011), al respecto señala que el excesivo control y los problemas de liderazgo por parte de los representantes del MINEDU y sus imprecisas políticas educativas implementadas han originado problemas y descontento en el magisterio quienes no cumplen con cabalidad con su trabajo pedagógico.

Esto último permite entender que los mecanismos de evaluación no solo deben servir para verificar algún desempeño, sino que debe ir más allá, la de lograr hacer reflexionar a los docentes sobre su accionar y la importancia de hacer un buen trabajo que le permita desarrollarse de manera personal y profesional.

En los últimos 20 años, el sistema educativo peruano ha venido implementando una serie de estrategias con el propósito de fortalecer el desarrollo profesional de los maestros, las cuales deberían ser permanentes; por tal motivo se desarrollaron consultas a la población sobre el nuevo rol que debería desempeñar los docentes del Perú.

En este sentido, el presente trabajo tiene a aportar sobre el papel de la autoevaluación en la calidad de la educación, siendo así, la **significación práctica** de esta investigación consistirá en el aporte de una estrategia de Autoevaluación que dinamice de manera eficaz el proceso de autoevaluación lo cual mejorará el nivel de desempeño docente en los maestros del Colegio Militar Elías Aguirre.

La **novedad de la investigación** estará dada por la Estrategia de Autoevaluación para mejorar el desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre de Pimentel.

#### **1.6. Hipótesis.**

En la fundamentación epistemológica y metodológica del objeto y el campo de la investigación se revela la necesidad de significar el proceso de autoevaluación, desde la dinámica que tenga en cuenta la intencionalidad formativa de enfoques por competencia y de mejora continua en el desempeño docente, lo que se constituye en la orientación epistémica de la investigación.

Por lo que, se plantea como **hipótesis:** Si se elabora una estrategia de autoevaluación de la práctica pedagógica, que tenga en cuenta la intencionalidad formativa desde un enfoque por competencias, entonces se logrará mejorar la calidad del desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivos General**

Elaborar una Estrategia de Autoevaluación de la práctica pedagógica para mejorar la calidad del desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre. De acuerdo al objetivo, el **campo** de acción se concreta entonces en la dinámica del proceso de autoevaluación del docente en su práctica pedagógica.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

1. Fundamentar epistemológicamente el proceso de autoevaluación del docente en su práctica pedagógica y su dinámica.
2. Determinar las tendencias históricas del proceso de autoevaluación del docente en su práctica pedagógica y su dinámica.
3. Diagnosticar el estado actual del desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre- Chiclayo.
4. Elaborar una estrategia de autoevaluación de la práctica pedagógica para mejorar el desempeño del docente.
5. Corroborar y validar los resultados de la investigación mediante criterios de expertos o talleres de socialización.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

### **2.1. Tipo y Diseño de Investigación.**

La presente investigación asume un estudio de tipo pre experimental y propositivo ya que se elaborará, en base a teorías y a enfoques formativos, una propuesta: una estrategia de Autoevaluación para mejorar el desempeño docente.

En cuanto al diseño de la investigación, este es un diseño mixto en cuanto combina el enfoque cuantitativo, ya que utilizará el análisis estadístico para establecer las pautas del comportamiento y demostrar el impacto de una teoría y el enfoque cualitativo. Lo cuantitativo se refiere a que se hará uso de información y para ello se utilizará un proceso de recolección y procesamiento de datos la técnica de la observación, la entrevista y como instrumento de recolección, la encuesta y el cuestionario. En lo cualitativo, se evidenciará la atención y comprensión de la estrategia de autoevaluación bajo un enfoque formativo. Al respecto Hernández (2014) precisa que el enfoque cualitativo investiga fundamentalmente la difusión o esparcimiento de los datos y la información, por otro lado, el enfoque cuantitativo procura adrede delimitar con mucha precisión la información.

### **2.2. Variables, Operacionalización**

**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Estrategia de Autoevaluación.

#### **- DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

La autoevaluación es un proceso de reflexión y un compromiso implícito del docente sobre el propio accionar con miras a mejorar su desempeño.

#### **- DEFINICIÓN OPERACIONAL**

La autoevaluación de las prácticas pedagógicas permite a los docentes salir de un paradigma convencional y tradicional, de un rol meramente pasivo,

rutinario y cumplidor de las directrices que emanan las instituciones del estado para pasar a un estado de constante reflexión, evaluación de los procesos y en las que el docente puede evidenciar y desarrollar sus competencias, destreza, habilidades, actitudes en el desarrollo de su tarea educativa.

Tabla 1. Variable independiente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
<b>ESTRATEGIA DE AUTOEVALUACIÓN</b>	FUNDAMENTACIÓN	Fundamentar teóricamente		
	OBJETIVO GENERAL	¿Qué objetivo se propone?		
	DIAGNÓSTICO	¿Qué diagnóstico del estado actual?		
	INSTRUMENTACIÓN	¿Qué pasos se definen con sus objetivos y acciones a complementar?		
	ETAPAS Y ACCIONES	¿Qué etapas y acciones didácticas y metodológicas se proponen?	OBSERVACIÓN	Cuestionario
	EVALUACIÓN	¿Cómo se deben evaluar logros y avances de la estrategia de acompañamiento?	Encuesta a docentes	

Fuentes: Elaboración propia

**- VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño docente**

**- DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

El desempeño docente es la correspondencia que hay entre el accionar pedagógico que realiza el docente y los resultados de ese quehacer educativo lo cual se ve evidenciado en el nivel de desarrollo de capacidades de los estudiantes, así como la trascendencia del maestro dentro de su institución educativa y de su sociedad.

## DEFINICIÓN OPERACIONAL

Desempeño docente involucra las competencias del educador como planificador, orientador, agente social y profesionalismo ético. El cumplimiento óptimo de estas dimensiones permite tener un desempeño docente de calidad.

Tabla 2. Variable independiente

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b> Variable dependiente Modelo MBDD	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	<b>CONOCIMIENTO DEL ENTORNO, ESTUDIANTES Y ENFOQUES PEDAGÓGICOS Y DISCIPLINARES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de sus estudiantes y entorno.</li> <li>• Dominio de enfoques pedagógicos</li> <li>• Dominio disciplinar</li> </ul>	OBSERVACIÓN	Cuestionario de encuesta
	<b>GESTOR</b>	<b>PLANIFICACIÓN COLEGIADA DE LA ENSEÑANZA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación colegiada.</li> <li>• Coherencia entre aprendizajes, proceso pedagógico, uso de recursos y evaluación.</li> <li>• Liderazgo pedagógico.</li> </ul>		Análisis documental
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	<b>CLIMA ESCOLAR EN EL AULA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima escolar para el aprendizaje, la convivencia democrática.</li> <li>• Relación con estudiantes</li> <li>• Didáctica del área.</li> </ul>	Fichas de observación	
	<b>ORIENTADOR</b>	<b>DESARROLLO DEL PROCESO E-A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias y recursos para el aprendizaje.</li> <li>• Aprovechamiento de saberes previos.</li> <li>• Evaluación permanente y formativa de sus estudiantes.</li> <li>• Uso de la información para la toma de decisiones.</li> </ul>		
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	<b>PARTICIPACIÓN EN GESTIÓN DE LA ESCUELA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación activa en la escuela.</li> <li>• Contribución en la elaboración de documentos de gestión.</li> <li>• Desarrollo de proyectos innovadores</li> <li>• Relaciones favorables con familias.</li> </ul>		
	<b>AGENTE SOCIAL</b>	<b>TRABAJO CON LAS FAMILIAS Y COMUNIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechamiento de saberes y recursos de la comunidad.</li> <li>• Rol social del docente.</li> </ul>		
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	<b>IDENTIDAD PROFESIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexiona sobre su práctica.</li> <li>• Aprendizaje continuo.</li> <li>• Compromiso profesional</li> <li>• Identidad y responsabilidad profesional.</li> </ul>			
<b>ÉTICO</b>	<b>ÉTICA PROFESIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ética profesional</li> <li>• Valores morales.</li> <li>• Desarrollo personal y motivación</li> </ul>			

Fuente: Elaborado por el autor

### 2.3. Población y muestra.

El universo total de la población a encuestar es de 35 docentes y 470 estudiantes del Colegio Militar Elías Aguirre.

#### Selección de muestra.

La muestra fue por selección intencional del propio investigador y aplicando la fórmula; en este sentido, la muestra fue de los 30 docentes que laboran en el “Colegio Militar Elías Aguirre”, entre nombrados y contratados con muchos años de experiencia y labor en esa I.E y 145 estudiantes de tercer, cuarto y quinto grado de educación secundaria.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La investigación científica se basa en datos concretos y verificables que permitan demostrar eficientemente una hipótesis planteada para solucionar un problema. En este presente trabajo de investigación la recolección de datos se dio a través del contacto con las fuentes de información que ayuden a determinar la situación real de las variables y su relación entre ellas.

En tal sentido, se utilizó como técnica a la **observación** de la problemática de la investigación, y **entrevistas** a agentes educativos del Colegio Militar Elías Aguirre siempre centrada la mirada en el objeto de estudio dentro de un campo específico de la investigación. Como **instrumento** de recolección de información se utilizó el **cuestionario** el mismo que se plasmó en una **encuesta** la cual se aplicó a los docentes, y estudiantes del Colegio Militar Elías Aguirre”. También se utilizó las fichas de análisis documentario.

En el desarrollo de la investigación se puso en práctica diversos **métodos y técnicas** que ayudaron a explicar y a definir bien las variables. **Los métodos son teóricos, empíricos y estadísticos.**

Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizaron de manera interrelacionada los siguientes métodos y técnicas:

### **Métodos teóricos**

- Histórico- lógico, que permitió determinar el proceso de autoevaluación y su dinámica.
- Abstracción-concreción, el cual fue permanente en toda la investigación, principalmente al momento de mencionar los postulados teóricos en las tendencias y concepciones pedagógicas, que permitirán consolidar la Estrategia de Autoevaluación.
- Hipotético-deductivo, en el planteamiento de la hipótesis que fue argumentada, y además en la construcción de las categorías que emergen del objeto y del campo investigado.
- Sistémico estructural para construir el marco lógico de la investigación y organizar la propuesta de la Estrategia de Autoevaluación,
- Hermenéutico- dialéctico: utilizado en la interpretación y explicación del objeto de estudio y su campo de acción dentro del cual se dinamizó la lógica científica implementada.

**Métodos empíricos:** Se utilizaron encuestas y observaciones que permitieron construir el diagnóstico inicial en que se encontraba el objeto y campo de la investigación, además se utilizó para comprobar la estrategia de autoevaluación implementada.

### **Técnicas empíricas:**

- Observación: se utilizó para el planteamiento del problema científico de esta investigación, así como para caracterizar el estado real del campo en investigación y también para la ratificación de los resultados investigativos obtenidos.

- Encuestas: se aplicó para determinar el problema científico, la caracterización del estado actual del desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre y para la corroboración de los principales resultados indagativos de la misma.
- Entrevista: se aplicó a docentes asesores para identificar la problemática existente en torno al desempeño docente.
- Análisis documental, para la revisión de documentos de la Institución educativa.

**Métodos Estadísticos:** Se utilizó el Coeficiente Alfa-Cronbach para determinar la confiabilidad de los instrumentos. Criterio de Expertos para valorar la pertinencia científico-metodológica de los aportes de la investigación.

## **2.5. Procedimientos de análisis de datos.**

El proceso de tratamiento y análisis de datos se realizó utilizando las herramientas estadísticas del programa SPSS versión 25, el cual permitió validar y dar confiabilidad a los instrumentos de recojo de información, la contratación de Hipótesis, tablas y gráficos producto del análisis e interpretación de los mismos. También se utilizó el Excel para contrastar los resultados de los docentes con los de los estudiantes.

## **2.6. Criterios éticos**

El presente trabajo de investigación se ciñó a los criterios éticos de la responsabilidad, el respeto por la privacidad dado a que los datos obtenidos son propios de la IE; además la confidencialidad de la información propia de la indagación a los documentos revisados de la institución y del conocimiento que se obtiene, así también en la veracidad de los resultados que arrojaron de la aplicación de instrumentos de recojo de información, desde luego que estos resultados deben tener validez científica. Asimismo, la honestidad fue tomada en cuenta en la medida que el presente trabajo no es plagio de otro y las fuentes consultadas están referenciadas en este informe.

## 2.7. Criterios de rigor científico.

Para garantizar que esta investigación aporte un conocimiento científico a este tema de investigación, el investigador se ajustó a criterios de rigor científico como:

- *Credibilidad*, en el sentido que se realizaron acciones para garantizar la veracidad de la información, por ejemplo, en la valoración por juicio de expertos la validación de los instrumentos de evaluación e inclusive, en la validación del aporte práctico de esta investigación. Asimismo, en el tratamiento de la información y en su interpretación. Por otro lado, se cruzó la información brindada por los docentes con los resultados de sus estudiantes.
- *Consistencia*, si bien es cierto, esta investigación obedece a un contexto y época específica, por ello, las teorías, hipótesis y las estrategias para desarrollar la autoevaluación para mejorar el desempeño docente solo pueden servir para otros contextos como referencia.
- *Objetividad*, dado a que el autor de este trabajo ha respetado los datos brindados por los colaboradores y la ha procesado con neutralidad, sin ningún sesgo que distorsione los resultados.
- *Adecuación teórica*, dado a que esta investigación se ajusta o tiene como base una teoría alienada a los aportes que en ella se brinda.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Se realizó el diagnóstico del estado actual del campo de acción para constatar el nivel de desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre y se aplicó una encuesta a los 30 docentes entre nombrados y contratados que laboran en la institución y que están en aula ejerciendo el proceso de Enseñanza – Aprendizaje, entre, información que fue contrastada con los resultados de la aplicación de 145 encuestas de los estudiantes sobre el desempeño de sus docentes. Los estudiantes corresponden a los grados de tercero, cuarto y quinto.

Se muestran los resultados estadísticos alcanzados en la aplicación de los instrumentos. Para ello fue aplicado alfa de Cronbach con resultados positivos.

*Tabla 3. Fiabilidad del instrumento aplicado a los docentes*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	20

Fuente: Elaborado por el autor

*Tabla 4. Fiabilidad: Del instrumento aplicado a los estudiantes sobre el desempeño de sus docentes*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	20

Fuente: Elaborado por el autor

*Tabla 5. Dominio pedagógico y disciplinar*

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Criterios	Casi nunca	0	0	5	3,4
	A veces	0	0	20	13,8
	Casi siempre	18	60,0	72	49,7
	siempre	12	40,0	48	33,1
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Relacionado con el ítem dominio pedagógico y disciplinar, los docentes consideran que el 40% de ellos siempre lo tienen mientras que otro 60% considera que casi siempre lo poseen. La opinión de los estudiantes también se centra un mayor porcentaje (49,7%) quienes que casi siempre lo tienen y otro 33,1% que consideran que siempre lo poseen. Sin embargo, los estudiantes consideran en un 17,2% que a veces y casi nunca sus docentes demuestran estos dominios. En este sentido, se podría decir que la mayoría de los docentes casi siempre poseen y demuestran dominio pedagógico y disciplinar, sin embargo, hay que fortalecer este indicador mediante estrategias de capacitación para lograr que en su totalidad los docentes posean estos conocimientos que les permitan mejorar su práctica pedagógica.

*Tabla 6. Contextualización de la enseñanza*

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Criterios	Nunca	0	0	1	0,7
	Casi nunca	0	0	3	2,1
	A veces	6	20,0	23	15,9
	Casi siempre	13	43,3	45	31,0
	siempre	11	36,7	73	50,3
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Con respecto al ítem referido a la contextualización de la enseñanza, los mayores porcentajes están en casi siempre y siempre lo cual evidencian que sí se contextualiza la enseñanza durante la planificación y ejecución de la misma. Cabe indicar que se muestra un porcentaje de encuestados que manifiestan que a veces, casi nunca, queriendo decir que no todos cumplen con realizan una contextualización de su clase, debiéndose fortalecer ese aspecto.

*Tabla 7. Planificación colegiada*

	Docentes		Estudiantes		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Criterios	Nunca	0	0	5	3,4
	Casi nunca	2	6,7	26	17,9
	A veces	14	46,7	55	37,9
	Casi siempre	12	40,0	39	26,9
	siempre	2	6,7	20	13,8
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

De acuerdo a los resultados, tanto los docentes como los estudiantes manifiestan que el trabajo colegiado se realiza a veces (46,7% y 37,9% respectivamente), habiendo un porcentaje que menciona que casi nunca y nunca realizan esta actividad los docentes. Es este sentido no se está implementando de manera muy eficaz la estrategia del trabajo colegiado en esta IE, desaprovechándose así oportunidades reflexión y toma de decisiones a partir de los trabajos colegiados. Cabe indicar la necesidad de fortalecer y crear espacios de inter aprendizaje mediante los trabajos colegiados.

*Tabla 8. Diseño de evaluación formativa y diferenciada*

	Docentes		Estudiantes		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Criterios	Nunca	0	0	3	2,1
	Casi nunca	5	16,7	10	6,9
	A veces	16	53,3	28	19,3
	Casi siempre	6	20,0	74	51,0
	siempre	3	10,0	30	20,7
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Los resultados de las encuestas, y en mayor porcentaje en los docentes (53,3%), expresan que a veces diseñan evaluación con un enfoque formativo y de manera diferenciada. La mirada de sus estudiantes es parecida ya que un 51,0% considera que casi siempre lo hacen. De las dos opiniones anteriores, la del docente es la más objetiva ya que tiene mayor claridad, pues la evaluación formativa hoy en día es una debilidad de la mayoría de los docentes, y en esta IE no es la excepción. En este sentido conviene implementar estrategias para capacitar a los docentes en cuanto a evaluación formativa y diferenciada.

Tabla 9. Buenas relaciones interpersonales del docente - estudiante

	Docentes		Estudiantes		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Criterios	Nunca	0	0	4	2,8
	Casi nunca	0	0	10	6,9
	A veces	3	10,0	43	29,7
	Casi siempre	16	53,3	49	33,8
	siempre	11	36,7	39	26,9
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Con respecto al ítem construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales, la mayoría de docentes y estudiantes encuestados manifiestan que casi siempre se dan, sin embargo, existe un considerable porcentaje que consideran que se dan a veces, casi nunca y nunca. Por esto resulta necesario implementar estrategias que fortalezcan las habilidades blandas en los docentes para que puedan actuar de manera asertiva con sus estudiantes, generando un buen clima para el aprendizaje.

Tabla 10. Resolución de conflictos en base a diálogos con estudiantes

	Docentes		Estudiantes		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Criterios	Nunca	0	0	2	1,4
	Casi nunca	0	0	4	2,8
	A veces	8	26,7	25	17,2
	Casi siempre	15	50,0	53	36,6
	siempre	7	23,3	61	42,1
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Relacionado al ítem resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos y normas concertadas, los resultados evidencian que siempre y casi siempre tienen un alto porcentaje lo cual significa que los docentes ante un conflicto en el aula, ellos actúan mediante el diálogo y en base a las normas establecidas en la IE. Pese a ello, existe un porcentaje del 26,7% y de 17,2% de los docentes y estudiantes respectivamente que manifiestan que a veces los conflictos son resueltos mediante el diálogo y, muy por el contrario, los docentes llaman al personal militar para que sancione o se encargue de resolver el problema. En este sentido, para fortalecer esta capacidad se debe implementar estrategias de resolución de conflictos y empoderar a los docentes de habilidades en la resolución de problemas.

*Tabla 11 . Estrategias para el pensamiento crítico y creatividad*

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Criterios	Nunca	0	0	1	,7
	Casi nunca	3	10,0	8	5,5
	A veces	14	46,7	48	33,1
	Casi siempre	8	26,7	69	47,6
	siempre	5	16,7	19	13,1
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Con respecto al ítem, “Promueve el desarrollo del pensamiento crítico y creativo en los estudiantes”, un 46,7 de los docentes expresaron que a veces lo hacen mientras que la percepción de sus estudiantes considera en un 47,6% que casi siempre sus docentes desarrollan en ellos el pensamiento crítico y creativo. Sin embargo, existe porcentajes que afirman que a veces, casi nunca y nunca realizan esta acción, por ello, conviene implementar estrategias de capacitación para garantizar que la totalidad de los docentes desarrollen el nivel crítico en sus estudiantes, de acuerdo a los enfoques que emana el MINEDU.

*Tabla 12. Aprovechamiento de conocimientos previos del estudiante*

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Criterios	Nunca	0	0	3	2,1
	Casi nunca	0	0	9	6,2
	A veces	1	3,4	50	34,5
	Casi siempre	19	63,3	57	39,3
	siempre	10	33,3	26	17,9
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

De acuerdo al ítem, “Aprovecha los conocimientos previos y experiencias del estudiante”, los mayores porcentajes se ubican en casi siempre, esto significa que los docentes sí incorporan dentro de sus clases los conocimientos y experiencias de sus estudiantes; sin embargo, existe un gran porcentaje de estudiantes que consideran que sus saberes previos no son tomados en cuenta al momento de aprender. En este sentido es necesario plantear estrategias, proyectos con enfoque sociocultural que incorporen situaciones del contexto y experiencias de los estudiantes para generar aprendizajes más significativos.

*Tabla 13. Uso de recursos tecnológicos y material educativo*

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Criterios	Nunca	0	0	3	2,1
	Casi nunca	1	3,4	6	4,1
	A veces	7	23,3	33	22,8
	Casi siempre	19	63,3	66	45,5
	siempre	3	10,0	37	25,5
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Con respecto al ítem, “uso de recursos tecnológicos y material educativo pertinente”, en su mayor porcentaje, tanto docentes como estudiantes consideran que se casi siempre se usan estos recursos y materiales; sin embargo, hay más del 25% de docentes que aún no lo hacen o casi nunca. En este sentido, es necesario implementar estrategias para fortalecer las competencias digitales y además de preparar material adecuado de acuerdo a las características de sus estudiantes.

*Tabla 14. Métodos y técnicas de evaluación*

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Criterios	Nunca	0	0	3	2,1
	Casi nunca	4	13,3	7	4,8
	A veces	18	60,0	29	20,0
	Casi siempre	6	20,0	66	45,5
	siempre	2	6,7	40	27,6
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

En relación al ítem, “Métodos y técnicas de evaluación diferenciada”, en la opinión de los docentes, un 60% considera que a veces lo hace; en el caso de los estudiantes consideran en un 45,5% que casi siempre lo realizan. En este sentido, estos resultados hacen ver que no todos los docentes utilizan métodos y técnicas de evaluación de acuerdo a los estilos de aprendizaje y características de sus estudiantes por lo que se debe implementar estrategias para fortalecer esta competencia en los docentes.

*Tabla 15. Toma de decisiones a partir de la evaluación*

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Criterios	Nunca	0	0	8	5,5
	Casi nunca	9	30,0	22	15,2
	A veces	13	43,3	37	25,5
	Casi siempre	4	13,3	49	33,8
	siempre	4	13,3	29	20,0
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Con respecto al ítem, “Toma de decisiones y hace retroalimentación a partir de la evaluación”, en cuanto a la opinión de los docentes, la atención se centra en el 43,3% quienes consideran que hacen esta tarea a veces y otro 30,0% casi nunca. Por otro lado, la opinión de los estudiantes se centraliza en casi siempre y a veces que presentan 33,8 y el 25,5%. Desde esta mirada, es preocupante ya que la mayoría de los docentes (73,3%) indican que casi no lo hacen, resultando entonces necesario promover en ellos la evaluación diagnóstica y formativa cuyos resultados sirvan para mejorar su práctica pedagógica y lograr mejores resultados de aprendizajes en sus estudiantes.

*Tabla 16. Participación en la gestión del PEI, PCI, PAT*

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Criterios	Nunca	0	0	3	2,1
	Casi nunca	6	20,0	5	3,4
	A veces	17	56,7	61	42,1
	Casi siempre	5	16,7	50	34,5
	siempre	2	6,7	26	17,9
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Con respecto al ítem, “Participación docente en la gestión del PEI, PCI, PAT”, de acuerdo a los resultados se puede señalar que los docentes, en un mayor porcentaje (56,7% de docentes y el 42,1% de los estudiantes) consideran que a veces participan directamente en la gestión de dichos documentos, sea en la planificación y/o implementación de los mismos. Resulta necesario crear condiciones para que los docentes se involucren y se comprometan con la gestión contribuyendo así a mejorar su práctica pedagógica.

*Tabla 17. Investigación e innovación docente*

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Criterios	Nunca	0	0	3	2,1
	Casi nunca	9	30,0	20	13,8
	A veces	16	53,3	55	37,9
	Casi siempre	3	10,0	46	31,7
	siempre	2	6,7	21	14,5
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Relacionado al ítem, “Investigación e innovación del docente”, el mayor porcentaje de acuerdo a la opinión de los docentes están en a veces (53,3%) y casi nunca (30,0%), mientras que los estudiantes expresan en mayor porcentaje (37,9%) que a veces sus profesores promueven la investigación e innovación en ellos. Cabe indicar que dentro de la muestra de los estudiantes existió un gran grupo de ellos el año pasado había participado de un proyecto de innovación, pero fue solo una sección. En este sentido, es necesario implementar estrategias para promover que todos los docentes del Colegio Militar Elías Aguirre desarrollen la investigación e innovación en sus estudiantes.

*Tabla 18. Trabajo colaborativo con familias*

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Criterios	Nunca	0	0	3	2,1
	Casi nunca	5	16,6	21	14,5
	A veces	21	70,0	48	33,1
	Casi siempre	2	6,7	47	32,4
	siempre	2	6,7	26	17,9
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

En cuanto al ítem, “Trabajo colaborativo con la familia en la formación del estudiante”, en la opinión de los mismos docentes, un preocupante 70,0% sumado a un 16,6% indican que a veces y casi nunca respectivamente realizan esta actividad. De igual manera se observa que el mayor porcentaje se encuentra en a veces y otro 14,5% que menciona que casi nunca. Si bien es cierto que el Colegio Militar Elías Aguirre tiene régimen especial y militar, esto no debe convertirse en un impedimento para hacer un trabajo conjunto con los padres y más aún si se tiene un régimen de internado. Por

ello es necesario buscar mecanismos para que el docente trabaje involucre a la familia del estudiante en su formación.

*Tabla 19. Socialización de avances y resultados con la familia y la comunidad*

	Docentes		Estudiantes		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Criterios	Nunca	0	0	15	10,3
	Casi nunca	15	50,0	34	23,4
	A veces	10	33,3	48	33,1
	Casi siempre	3	10,0	30	20,7
	siempre	2	6,7	18	12,4
Total	30	100,0	145	100,0	

Fuente: Elaborada por el autor

Con respecto al ítem, “Socialización de avances y resultados del proceso E-A con la familia y la comunidad”, conviene observar que los docentes en un 50,0% manifestaron que casi nunca lo hacen y otro 33,3% indicaron que a veces. Por otro lado, los estudiantes también coinciden en señalar que mayormente un 33,1% a veces sus docentes participan los resultados del proceso E-A con sus padres mientras que otro 23,4% aducen que casi nunca lo hacen. En tal sentido, es necesario implementar mecanismos para que los docentes interactúen con los padres de familia con el fin de socializar resultados y tomar decisiones en pro de mejores resultados.

*Tabla 20. Responsabilidad y compromiso con actividades extracurriculares*

	Docentes		Estudiantes		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Criterios	Nunca	0	0	1	0,7
	Casi nunca	2	6,7	5	3,4
	A veces	16	53,3	29	20,0
	Casi siempre	7	23,3	58	40,0
	siempre	5	16,7	52	35,9
Total	30	100,0	145	100,0	

Fuente: Elaborada por el autor

Con respecto al ítem, “Responsabilidad y compromiso con actividades extracurriculares programadas en la IE”, en opinión de los mismos docentes, más de mitad de ellos (53,3%) participan a veces. Desde la mirada de los estudiantes, el 40,0% lo hacen casi siempre. Es necesario concienciar a los docentes que su labor no solo consiste en las horas efectivas de clases, sino que, el MBDD señala que también debemos participar en actividades fuera de ellas que se constituyen en espacios para fortalecer los aprendizajes.

Tabla 21. Respeto a los derechos del niño y adolescente

	Docentes		Estudiantes		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Criterios	Nunca	0	0	1	0,7
	Casi nunca	0	0	1	0,7
	A veces	4	13,3	29	20,0
	Casi siempre	18	60,0	40	27,6
	siempre	8	26,7	74	51,0
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Según el ítem, “Actuación del docente respetando los derechos del niño y adolescente”, el mayor porcentaje de las respuestas de los docentes indica que casi siempre y siempre lo hacen (60,0% y 26,7% respectivamente). Esta información se alguna manera se corrobora con los resultados de los estudiantes quienes afirman que un 51% y otro 27,6% lo hacen siempre y casi siempre respectivamente. Es necesario entonces buscar estrategias para fortalecer habilidades blandas en los docentes y brindar las orientaciones de actuación frente a casos de alguna incidencia o acto de indisciplina.

Tabla 22. Reflexión sobre la práctica pedagógica

	Docentes		Estudiantes		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Criterios	Nunca	0	0	4	2,8
	Casi nunca	9	30,0	15	10,3
	A veces	19	63,3	45	31,0
	Casi siempre	0	0	53	36,6
	siempre	2	6,7	28	19,3
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Relacionado con el ítem, realiza “Reflexión sobre su práctica pedagógica”, un 63,3% de los docentes manifestaron que a veces lo hacen y otro 30% casi nunca lo hacen. Esto es preocupante ya que la mejora continua depende de una constante reflexión o lo que es autoevaluación permanente. Estas cifras se corroboran de alguna manera en el 31% y el 36,6% de los estudiantes que indican que sus profesores casi siempre y a veces lo hacen respectivamente.

Por lo expuesto, es preciso implementar una Estrategia de Autoevaluación para la totalidad de los docentes a fin de promover el autorreflexión constante y garantizar la mejora de su práctica pedagógica. Así, el SINEACE (2016) sostiene que un proceso de

valoración cuando está encaminado a la mejora de la calidad, debe ser asumido de forma interna y a voluntad propia.

*Tabla 23. Participación en actividades de desarrollo profesional*

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Criterios	Nunca	0	0	1	0,7
	Casi nunca	4	13,3	4	2,8
	A veces	11	36,7	27	18,6
	Casi siempre	12	40,0	63	43,4
	siempre	3	10,0	50	34,5
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Con respecto al ítem, “Participación en actividades significativas de desarrollo profesional”, un 40% de los docentes manifestaron que casi siempre lo hacen, esto sumado a un 36,7% que dijeron que a veces. Esta información coincide con el 43,4% de los estudiantes quienes consideran que sus profesores participan en actividades de desarrollo profesional, sumándose un 34,5% de parte de los discentes que señalan que sus profesores siempre lo hacen. Es necesario promover en la institución actividades que busquen que sus docentes se desarrollen profesionalmente.

*Tabla 24. Aplicación de principios de ética profesional*

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Criterios	Nunca	0	0	11	7,5
	Casi nunca	0	0	11	7,5
	A veces	0	0	39	27,0
	Casi siempre	15	50,0	42	29,0
	siempre	15	50,0	42	29,0
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

En relación al ítem, “Aplicación de principios de la ética profesional para resolver dilemas prácticos”, el 50% consideran que lo hace siempre y el otro 50% considera que lo hace casi siempre. Esta información se corrobora con la opinión vertida por sus estudiantes. Sin embargo, existe un porcentaje que perciben los estudiantes en donde creen que su profesor en algunos casos no se ajusta a la ética, en este sentido se debe promover estrategias para mejorar en este sentido y que sea la totalidad que siempre actúen de acuerdo a la ética.

Con los resultados obtenidos de los 20 ítems contemplados de las encuestas aplicadas tanto a los docentes y a los estudiantes y que están en función con los cuatro dominios del Marco del Buen Desempeño Docente: Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (preguntas 1 al 4); Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, (preguntas 5 al 11); Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, (preguntas 12 al 15) y el Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, (preguntas 16 al 20); se procedió a aplicar los baremos en una escala de DESTACADO, SUFICIENTE, EN PROCESO Y MUY DEFICIENTE, para medir el desempeño docente en cada uno de los dominios, obteniéndose los siguientes resultados:

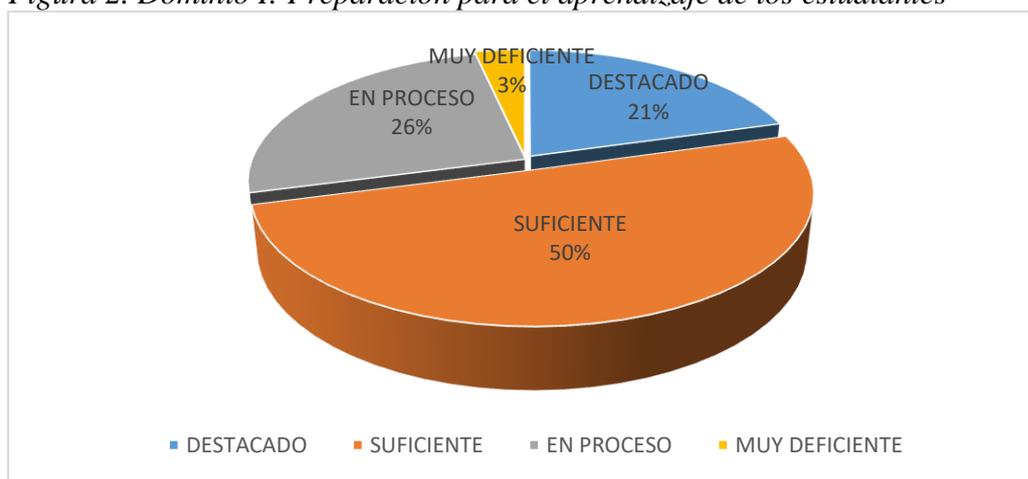
Tabla 25. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Destacado	5	16,7	31	21,4
	Suficiente	15	50,0	73	50,3
	En proceso	10	33,3	35	24,1
	Muy deficiente	0	0	6	4,2
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

El cruzar las respuestas de los docentes y la de sus estudiantes se obtiene el siguiente resultado:

Figura 2. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Fuente: Elaborada por el autor

En lo que respecta a la planificación curricular del docente y después de cruzar la información obtenida de las encuestas de los docentes y los estudiantes, tenemos que un 50% de docentes están en el nivel suficiente, un 21% se encuentra en el nivel

destacado, esto se puede explicar que en el Colegio Militar Elías Aguirre existe una supervisión constante de los planes de sesiones; sin embargo, es alarmante, teniendo en cuenta que la planificación orienta el accionar del docente, existe un 26% de docentes que se encuentran en el nivel de proceso y un alarmante 3% se encuentra en nivel muy deficiente y esto teniendo en consideración que esta IE se encuentra en un proceso de evaluación con fines de acreditación. Siendo así, y de acuerdo a lo planteado por el MINEDU en cuanto a la evaluación del desempeño docente, en este dominio existe un 29% de docentes que se encuentran en un nivel INSUFICIENTE. Estos resultados se corroboran o tienen coincidencia con los obtenidos por Juárez Echevarría (2012) en su investigación que hizo en una institución policial en la región Callao y en donde concluye que la planificación en una institución militar se realiza siempre debido a un sistema de control o monitoreo a los que están sujetos estas instituciones castrenses. En este sentido, se trata de fortalecer esas capacidades, específicamente el trabajo colegiado y la evaluación formativa y diferenciada para poder mejorar el desempeño docente.

Desde un enfoque formativo de la autoevaluación, es necesario tener en consideración al docente como persona humana, con valores, emociones, una cultura, un ser social que forma parte de una cultura y que esta puede influir de manera positiva o negativa, sin embargo, todo ello va a influir al momento de planificar sus actividades académicas.

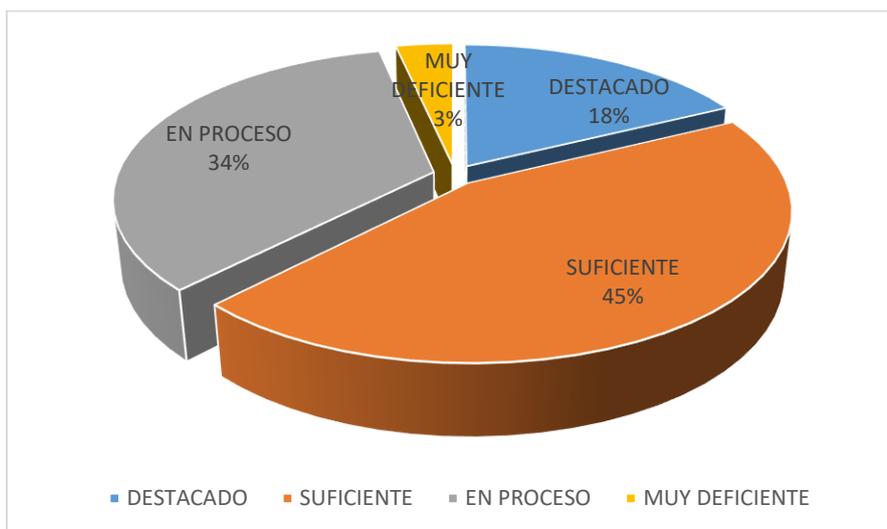
*Tabla 26. Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Destacado	1	3,3	30	20,7
	Suficiente	17	56,7	61	42,1
	En proceso	12	40,0	48	33,1
	Muy deficiente	0	0	6	4,1
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Al cruzar las respuestas de los docentes y la de sus estudiantes se obtiene el siguiente resultado:

Figura 3. Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Fuente: Elaborada por el autor

Con respecto al dominio de la enseñanza para el aprendizaje, los resultados evidencian que un 45% de los docentes presentan un nivel suficiente y otro 18% se encuentra en nivel destacado; sin embargo, hay un considerable 34% de docentes que se encuentran en proceso y otro 3% en nivel deficiente, lo cual constituye una preocupación. Siendo así, y de acuerdo a lo planteado por el MINEDU en cuanto a la evaluación del desempeño docente, en este dominio existe un 37% de docentes que se encuentran en un nivel insatisfactorio. Estos resultados son corroborados con los obtenidos en su trabajo de investigación plasmado en su tesis por Sánchez Calderón (2012) donde él señala que, en las clases, un 38% de docentes no prestan atención a estudiantes con necesidades especiales, la autoestima y a autovaloración están ausentes en el trabajo docente; un 66% de docentes no realizan actividades motivacionales en sus estudiantes y otros no declaran el propósito de la clase, entre otros factores. Teniendo en consideración el mismo sistema del Colegio Militar Elías Aguirre, muchas veces el trato es muy “frío” a los estudiantes, sin embargo, se tiene que mejorar si se pretende lograr la acreditación, por lo que es importante implementar una estrategia que permita hacer reflexionar al docente sobre el mejoramiento en cuanto al desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje, es decir, su práctica en el aula y fuera de ella.

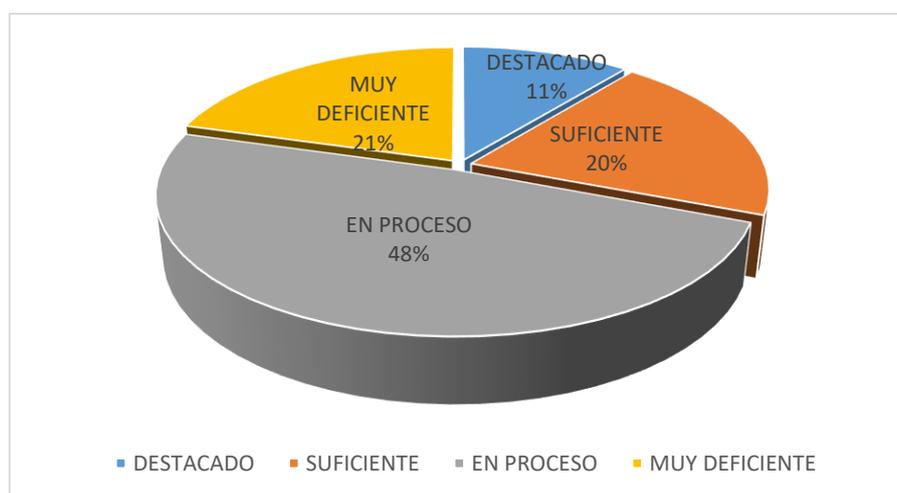
Tabla 27. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Válido		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
	Destacado	1	3,3	18	12,4
	Suficiente	3	10,0	32	22,1
	En proceso	14	46,7	71	49,0
	Muy deficiente	12	40,0	24	16,7
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Al cruzar las respuestas de los docentes y la de sus estudiantes se obtiene el siguiente resultado:

Figura 4. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Fuente: Elaborada por el autor

Uno de los dominios del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) que falta desarrollar en los docentes del Colegio Militar Elías Aguirre es el que corresponde al de colaboración en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y que comprende la participación en la gestión de la IE teniendo un enfoque democrático que genere mecanismos para convertir a la comunidad en un espacio de aprendizaje desde una mirada democrática para establecer comunidades de aprendizaje. Lo evaluado está relacionado a la comunicación efectiva con todos los miembros de la comunidad educativa, la cooperación en la construcción de los documentos de gestión, promoción de un buen clima institucional y el trabajo con las familias. Los resultados de las encuestas muestran un alarmante 48% de docentes que se encuentra en el nivel de proceso y un 21% en un nivel de muy deficiente, claro está que existe un 20% en nivel

suficiente y otro 11% en destacado; pero lo que más prevalece es ese alto nivel de insatisfacción. Este problema no es solo de los docentes del Colegio Militar Elías Aguirre, sino que es una deficiencia que pasa con muchos docentes de diversas instituciones, así lo corrobora por ejemplo Roque (2017) en su trabajo realizado por los docentes de las escuelas de primaria de Ilo donde concluye no haber encontrado evidencias de eficiencia en el logro de esta dimensión. Así como lo explica Roque, en nuestra práctica pasa esta misma realidad.

Es importante hacer una apreciación en este sentido dado a que este dominio está referido al buen clima institucional, donde todos los miembros de la comunidad educativa se involucran en la gestión de la escuela, desde la elaboración de los documentos de gestión hasta la evaluación de su cumplimiento. Hay que entender que el éxito de una IE estará reflejado en los óptimos resultados de los aprendizajes de calidad y para ello es necesario la confluencia de escuela, familia y sociedad.

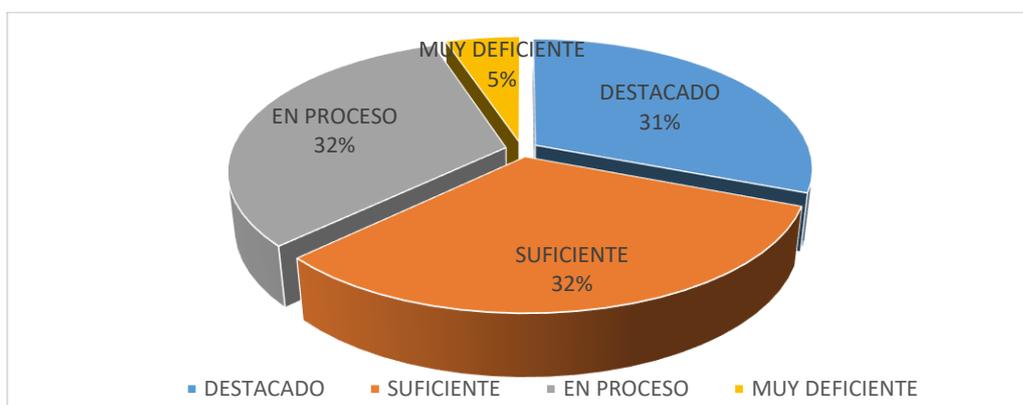
Tabla 28. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Destacado	2	6,7	52	35,9
	Suficiente	16	53,3	40	27,6
	En proceso	12	40,0	44	30,3
	Muy deficiente	0	0	9	6,2
	Total	30	100,0	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Al cruzar las respuestas de los docentes y la de sus estudiantes se obtiene el siguiente resultado:

Figura 5. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Fuente: Elaborada por el autor

En un cuarto dominio del desempeño docente corresponde al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y que comprende el proceso y las prácticas que identifican la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. El MINEDU (2012) en el MBDD hace referencia en este sentido a la meditación permanente que debe realizar el docente sobre su propio accionar, así también el observar las prácticas de sus pares, del trabajo colaborativo y colegiado entre los mismos docentes, así como una constante capacitación y especialización que lo ayuden a desarrollarse profesionalmente y que lo conlleven a contribuir con las políticas educativas. Asimismo, hace referencia al compromiso en tanto a los procesos que implementa en el aula, así como también, de los resultados que evidencian los niveles de aprendizaje de sus estudiantes.

De acuerdo a los resultados de las encuestas, un 37% de los docentes que se encuentran en el nivel de INSATISFACTORIO y otro 63% muestran un nivel SATISFACTORIO. En este sentido, resulta importante fortalecer la profesionalidad y la identidad docente partiendo de un autorreflexión y que sea esta una fuerza motivadora para mejorar su desempeño que le permita desarrollarse profesionalmente.

### **Resumen del diagnóstico**

Teniendo en consideración los 20 ítems de los instrumentos aplicados a los docentes y a los estudiantes, asimismo, los resultados en cada uno de los dominios del MBDD, conviene presentar ahora de manera general el nivel del desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre el cual se describe a continuación:

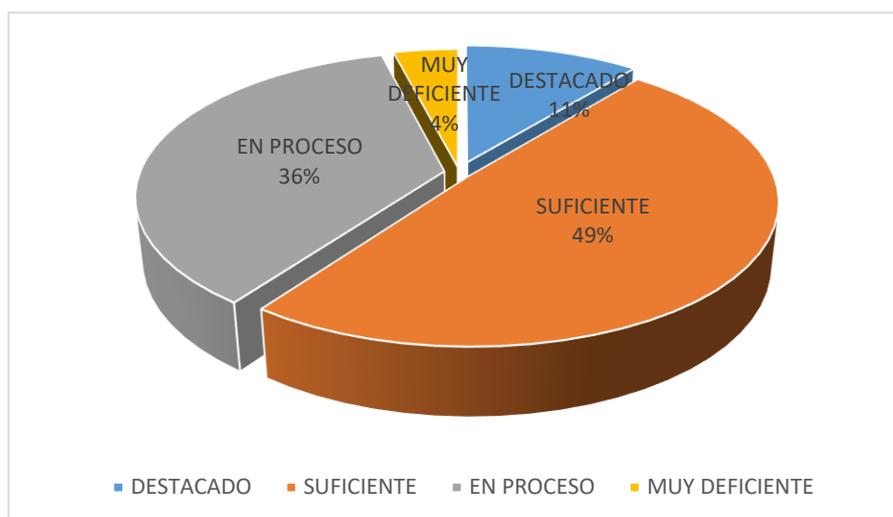
*Tabla 29. Nivel del desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre*

		Docentes		Estudiantes	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Destacado	1	3,3	18	12,4
	Suficiente	11	36,7	75	51,7
	En proceso	17	56,7	46	31,7
	Muy deficiente	1	3,3	6	4,1
	Total	30	100	145	100,0

Fuente: Elaborada por el autor

Haciendo el cruce de los resultados anteriores, el nivel de desempeño docente es el siguiente:

Figura 6. Nivel de desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre



Fuente: Elaborada por el autor

### 3.2. Discusión de resultados

Las encuestas aplicadas muestran que el nivel de desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre se encuentra en nivel suficiente, siendo los dominios más problemáticos los referidos a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Esto permite afirmar que los docentes básicamente están centralizando su práctica pedagógica en la planificación y enseñanza, pero están dejando de lado su participación en la gestión de la escuela que se articula con la comunidad y lo otro relacionado a su desarrollo profesional e identidad docente, significando la necesidad de elaborar una estrategia de autoevaluación para generar en ellos una motivación mejorar su desempeño.

Para determinar el estado actual del desempeño docente en el “Colegio Militar Elías Aguirre” se hizo una valoración de ella teniendo como referencia a los lineamientos del MINEDU, específicamente, el MBDD, encontrándose que existe una escasa autorreflexión sobre su práctica pedagógica ya que están más preocupados de desarrollar la programación en el aula, dejando de lado otros espacios y estrategias de

aprendizajes que involucran compromiso y entrega a su labor desde los cuatro dominios que estipula el MBDD, es decir, un docente gestor, orientador, agente social y ético.

En el estudio que hace Roque (2017) sobre el desempeño docente concibe a la evaluación del desempeño profesional docente como la medición y valoración de la actuación de docente, pero además añade algo importante que muchas veces es muy subjetivo de medir: la voluntad o disposición para el trabajo, requisitos para un buen desempeño eficiente y eficaz. En este sentido, y viendo los resultados de la encuesta, es importante señalar que, el compromiso del docente es clave para que el desempeño sea óptimo, tal es el caso que a veces muchas veces, los grados o títulos no garantizan un trabajo de calidad, y no pasa muchas veces por una falta de conocimiento sino por falta de compromiso, de voluntad para hacer las cosas, lo cual se convierte en un limitante para una buena performance.

Según los resultados obtenidos y descritos anteriormente, se puede concluir que si bien es cierto se encuentra en un nivel satisfactorio, existe un marcado 40% (casi a mitad) de docentes en el Colegio Militar Elías Aguirre que se encuentran en un nivel insatisfactorio. Esto desde luego limita que los docentes desarrollen su pensamiento crítico y reflexivo acerca de su desempeño y por otro lado, no están desarrollando la autorregulación que les permite tomar decisiones adecuadas para garantizar los aprendizajes óptimos de sus estudiantes, asimismo hacen ver que los docentes de la IE dentro de su práctica pedagógica se están centrado solo en la planificación y la enseñanza en aula, dejando la oportunidad de desarrollar sus competencias en otros espacios que le permiten mejorar su desempeño laboral.

### **3.3. Aporte práctico**

La autoevaluación es la estrategia por excelencia para educar en la responsabilidad y en el compromiso ya que está centrada en la valoración y reflexión que hacemos de nuestros desempeños. En este sentido, en el presente trabajo se asume a esta autoevaluación como una estrategia para mejorar el desempeño docente el cual es el propósito de su utilización, teniendo en consideraciones las orientaciones emanadas desde el MINEDU contempladas en el MBDD y además por otros organismos que miden el nivel de desempeño de los docentes.

Es importante crear conciencia en los docentes que reflexionar, desde un enfoque crítico, reflexivo y formativo sobre nuestra práctica pedagógica, permite la oportunidad de mejorarla y autorregularla para brindar un mejor servicio educativo sino que también ayuda desarrollarse profesionalmente en este contexto donde las evaluaciones son constantes y exigentes sino que también permite crecer personalmente dado a que sus expectativas y necesidades se ven cumplidas y la misma satisfacción otorga un nivel de vida mucho mejor. En el caso del Colegio Militar Elías Aguirre, este nivel de exigencia es doble ya que se encuentra en un proceso de acreditación internacional y un elemento importante en este proceso es la evaluación de la labor docente.

### **3.3.1. Fundamentación del aporte práctico.**

#### **Fundamentación teórica**

La autoevaluación docente es una actividad reflexiva sobre su propia práctica pedagógica, la cual es muy importante ya que una práctica no cavilada, origina una rutina, cansancio, desidia y desmotivación, sea en el mismo docente o en sus estudiantes.

Autoevaluar o reflexionar sobre nuestra propia práctica docente resulta ser un mecanismo que garantiza la mejora continua en nuestro quehacer diario en las aulas a través del proceso de enseñanza, asimismo es un compromiso con la calidad educativa.

Nidelcoff citada por Martínez (2017) afirma que existen dos posturas que podemos asumir frente a nuestro quehacer educativo, una de ellas es actuando para realizar los cambios e innovaciones que nosotros queremos realizar en bienestar de nuestra institución educativa y la otra postura es “encogiéndonos los hombros” es decir, no aportando innovaciones a nuestra misma práctica pedagógica y por ende, no ayudando a gestionar procesos educativos que logren mejores resultados y dejando que otros agentes educativos hagan (o no hagan) lo necesario.

La política educativa en el Perú, que se encuentra explicitada en el reglamento de la Ley General de Educación, puntualiza que la evaluación constituye un espacio o proceso formativo, integral, continuo pues debe haber una constante comunicación y reflexión permanente sobre el proceso de enseñanza – aprendizaje, de sus resultados y avances de nuestros estudiantes, reconociendo sus fortalezas y debilidades, atendiendo a las necesidades para asumir compromisos de mejora continua, estimulando el mejoramiento de la calidad educativa pero además mejorar la práctica pedagógica que realizan los docentes.

El MINEDU de acuerdo a la RV N° 025 – 2019 – MINEDU afirma que todos los docentes deben de reflexionar sobre sus propias prácticas, en especial de la forma como evaluamos, esto implica hacer un cuestionamiento de las ideologías que se tiene acerca de la evaluación. En este sentido, la evaluación debe permitir analizar las acciones para mejorarlas.

En este sentido, el proceso de autoevaluación es una estrategia para hacer consciente nuestro quehacer educativo, de su impacto en nuestra sociedad ya que en ella nosotros constituimos agentes sociales que buscan transformarla, formando a personas varones y mujeres que se convertirán luego en agentes de cambio y desarrollo social.

Por otro lado, la teoría del aprendizaje significativo propuesto por Ausubel citado por Rodríguez (2008) explica sobre como un verdadero conocimiento adquiere significancia pasa una persona cuando es construido a partir de un conocimiento previo que ha servido de base para reestructurar su esquema mental acerca de algo; en otras palabras, va a existir una interconexión entre el nuevo conocimiento y el anterior. Una de los requisitos indispensables que plantea esta teoría es que las personas deben tener la voluntad o la predisposición favorables para aprender y mejorar su desempeño, por ello, para garantizar que esto sea así se debe promover un clima positivo en la escuela de tal manera que puedan estar motivados y encuentren los espacios para aprender.

Dewey (1916) dentro de sus postulados acerca de la labor del docente otorga mucha importancia al interés como condición del aprendizaje ya que lo considera como el motor del proceso educativo. Considera al interés como un reflejo de una capacidad interior y es por ello que la clave es generar que la persona aprendiz descubra cuáles son esos intereses y la necesidad de trabajar en ello haciéndolo con mayor compromiso e iniciativa para mejorar su desempeño y además para contribuir en la mejora de su sociedad. Dewey plantea a la deliberación como el método reflexivo que permite discernir si lo que se está haciendo, aquellas experiencias, estrategias o formas de enseñar ayudan a la transformación social. Dewey menciona también que preexiste una correspondencia entre la necesidad de filosofar y la de educar. Por lo tanto, un docente que posea autonomía y profesionalismo para vivir en una constante reflexión sobre su labor podrá mejorar su desempeño convirtiéndose en un docente comprometido con su rol de educador y de agente social.

Elliot (2000) propone también a la investigación-acción como un mecanismo o estrategia para que el docente reflexione sobre su propia práctica, para que interprete lo que ocurre desde el punto de vista de todos los involucrados en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Las acciones analizadas se cuestionan como procesos e interacciones sociales. En este sentido, la investigación acción se constituye en un fundamento de este aporte práctico.

Autoevaluar nuestra práctica pedagógica promueve que el docente cuestione sistemáticamente su accionar en el aula donde se dan una serie de elementos planificados y otros que no lo son, que no son conscientes por el maestro y que muchas veces pasan desapercibidos por él pero que sin embargo construyen la identidad profesional del maestro. Cuando un docente realiza esto, se está concibiendo como un sujeto del saber.

Cuestionar nuestra práctica implica someterse a la opinión de los demás, es asumir una actitud crítica que requiere madurez para no caer en la autocomplacencia, es decir, en la justificación de nuestras deficiencias, pero tampoco para desanimarnos sin piedad. Esta práctica reflexiva debe ser entendida como una oportunidad para mejorar en lo

profesional y en lo personal, debe ser un espacio constructivo basado en la honestidad y en el sinceramiento, de lo contrario, la reflexión sería engañosa y no ayudaría a evolucionar y mejorar su desempeño. Es necesario para ello salir de un estado de confort en que podemos encontrarnos, identificando nuestras debilidades y fortalezas, las debilidades para superarlas y las fortalezas para aprovecharlas.

### **Diagnóstico**

Para determinar el estado actual del desempeño docente de los profesores del “Colegio Militar Elías Aguirre” se hizo una valoración de ella teniendo como referencia a los lineamientos del MINEDU, específicamente, el MBDD, encontrándose lo siguiente:

Los docentes del CMEA en un gran porcentaje no realizan una autorreflexión sobre su práctica pedagógica a pesar de que tienen espacios para el trabajo colegiado, más están preocupados de desarrollar la programación para términos de cumplir con la presentación y monitoreo. Esto desde luego limita que los docentes desarrollen su pensamiento crítico, innovador y reflexivo acerca de su desempeño y por otro lado, no están desarrollando la autorregulación que les permite tomar decisiones adecuadas para garantizar los aprendizajes óptimos de sus estudiantes.

Otro de los puntos preocupantes es que la mayoría de los docentes del CMEA no participan en la gestión de la escuela vinculada con la comunidad (dominio III del MBDD). Esto hace ver que los docentes de la IE están centrados solo en la planificación y la enseñanza en aula, dejando la oportunidad de desarrollar sus competencias en otros espacios que le permiten mejorar su desempeño laboral.

Se aplicaron también dos encuestas, una para los mismos docentes y otra para los estudiantes y que al reflexionar sobre ellas se pudo percibir resultados desfavorables que corroboran estos indicadores aún deficientes de la práctica pedagógica en el desempeño docente.

Al contrastar los resultados de los docentes con la de los estudiantes se pudo apreciar que, en cuanto al proceso de enseñanza misma, existen varias falencias en la parte didáctica que limitan los aprendizajes de los estudiantes.

### **Planteamiento del objetivo general**

Elaborar una Estrategia de Autoevaluación de la práctica pedagógica con un enfoque formativo y de autorregulación, organizada en etapas y acciones metodológicas, para mejorar el desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre.

#### **3.3.2. Construcción del aporte práctico**

Elaborar la Estrategia de Autoevaluación de la práctica pedagógica a través de etapas y acciones para mejorar el desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre.

#### **Planeación estratégica:**

La estrategia de Autoevaluación para mejorar el desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre se estructura en etapas, con objetivos y con acciones metodológicas para cada una de ellas. Las acciones viene a ser las actividades que forman parte de la práctica pedagógica de cada docente y que involucran los cuatro dominios que se contemplan en el MBDD, así se puede señalar la diversificación y contextualización de sus sesiones de clases partiendo del conocimiento de sus estudiantes, la conducción de sus clases promoviendo el aprendizaje activo de sus estudiantes, además del trabajo colegiado, de la implementación de proyectos de innovación e investigación, su participación en actividades extracurriculares, de capacitación, entre otras que le permitan mejorar su nivel de desempeño docente y su desarrollo personal.

Es importante que los docentes asuman una cultura de autoevaluación, pues la identificación de nuestras debilidades profesionales constituye una cuestión primordial

cuando se trata de garantizar un mejor desempeño docente y, además, formar personas capaces de aprender de forma autónoma y continua.

Hay que tener bien presente que actualmente existe una serie de dificultades que no permiten realizar una constante autoevaluación de la práctica docente; así en muchas instituciones educativas existen docentes con un concepto negativo sobre la autoevaluación ya que están acostumbrados a la rutina y no quieren hacer un esfuerzo para plantear algún cambio. Asimismo, se puede señalar que pueden existir grupos de docentes, colegas con quienes trabajan más estrechamente o con quienes suelen pasar más tiempo en la IE; esto sin duda es una limitación para poder generar mayor compromiso e identificación con su escuela y segundo, con su labor docente. A ello se suma le suma los problemas económicos, la poca cultura de evaluación que poseen muchos docentes, el individualismo, el bajo nivel de conocimiento acerca de la autoevaluación, entre otros. Ante esto, el cambio debe partir desde el interior de cada docente, en este sentido, la autoevaluación es la estrategia idónea para asumir mayor responsabilidad y compromiso con nuestra labor docente, más allá de evaluaciones oficiales del MINEDU u otro organismo.

La Estrategia de Autoevaluación para mejorar el desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre, consta de premisas y requisitos en su implementación.

**Premisas:**

- Compromiso con la docencia: implica un desempeño responsable y concienzudo para promover acciones más allá de lo reconocido con el único fin de contribuir en la mejora de la escuela.
- Reflexión: que consiste en el análisis de juicio crítico autorregulado de las acciones desarrolladas que busquen el desarrollo personal y profesional.
- Sentido de pertenencia: lo cual implica identificarse con su profesión y su institución educativa.

- Mejora continua: como producto de la autoevaluación constante de la práctica pedagógica.
- Motivación: voluntad que mueve a hacer las cosas necesarias buscando el mejoramiento de todos.
- Capacidad para innovar: aquella capacidad de crear nuevas formas y soluciones a retos educativos.
- Ética y moral: lo cual debe regir el comportamiento de todo docente siempre alineado a la práctica de los valores morales, cívicos, religiosos, etc.
- Espíritu democrático: Apertura al cambio y a las distintas corrientes del pensamiento.
- Comunicación asertiva: que consiste en las interrelaciones sociales idóneas que permitan llegar a entendimientos y trabajos cooperativos.

**Requisitos:**

- Sensibilización a los docentes sobre el nivel de desempeño docente actual y sobre la importancia de la autoevaluación de su práctica pedagógica.
- Reconocimiento de su necesidad de la autoevaluación como mecanismo para mejorar el desempeño docente.
- Establecimiento de compromisos para cumplir con los pasos y etapas de la Estrategia de Autoevaluación de la práctica pedagógica.
- Formación básica en evaluación educativa.

- Capacitación previa a los docentes sobre la estrategia de autoevaluación.
- Implementar mecanismos que propician un verdadero trabajo colegiado de los docentes y un correcto monitoreo pedagógico.
- Vinculación del docente al contenido que imparte, reflexionando sobre qué enseña, cómo lo enseña y si eso que enseña es significativo para sus estudiantes.
- Reflexión permanente sobre los procesos de su práctica.
- Predisposición de los docentes para asumir compromisos para mejorar el desempeño docente.

La planificación de esta estrategia se hará por etapas y en cada una de ellas habrá actividades haciendo uso de recursos, medios y métodos que corresponden a estos objetivos.

**PRIMERA ETAPA:** Sistematizar el nivel de cumplimiento de los profesores de los desempeños y que están contempladas en el Marco del Buen desempeño Docente partiendo de un taller de socialización y reflexión.

**Objetivo:** Concienciar a los docentes sobre la importancia de la tarea pedagógica incorporando acciones para mejorarla de acuerdo al MBDD.

Tabla 30. Acciones didácticas de la etapa I del aporte práctico

<b>Nº</b>	<b>ACCIONES DIDÁCTICAS A DESARROLLAR</b>	<b>FUENTES</b>	<b>RESPON SABLE</b>	<b>FECHA</b>
1	Socializar los resultados del desempeño docente del CMEA.	Resultados de Encuestas	Docente investigador	Diciembre 2019
2	Identificar a partir de un taller de reflexión, qué acciones o actividades dentro del desempeño del docente presentan dificultades y como mejorarla desde su práctica pedagógica.	MBDD DCN	Docente investigador	Diciembre 2019
3	Realizar un consolidado sobre el nivel de autoevaluación de los docentes del CMEA.	Actas de reuniones docentes Informes de profesores, asesores y coordinadores.	Docente investigador	Enero 2020
4	Realizar un informe sobre del nivel de desempeño docente.	Consolidado de Nivel de autoevaluación	Docente investigador	Febrero 2020
5	Elaborar un Plan de Mejora que incluya la estrategia de autoevaluación de la práctica pedagógica.	Informe de Autoevaluación	Docente investigador	Marzo 2020
6	Promover compromisos en los docentes hacia la autoevaluación y la mejora continua.	Plan de Mejora	Docente investigador	Marzo 2020

Fuente: Elaborado por el autor

**SEGUNDA ETAPA:** Generalizar la implementación de la autoevaluación desde la práctica pedagógica para mejorar el desempeño docente.

**Objetivo:** Desarrollar actividades que promuevan la autoevaluación de la práctica pedagógica.

*Tabla 31. Acciones de la etapa II del aporte práctico*

<b>Nº</b>	<b>ACCIONES METODOLÓGICAS: PLANIFICACIÓN</b>	<b>FUENTES</b>	<b>RESPONSA BLE</b>	<b>FECHA</b>
<b>1</b>	Establecer los lineamientos para la implementación de la autoevaluación de la práctica pedagógica en la IE.	Estrategia de Evaluación docente- MINEDU	Docente investigador Equipo directivo	Marzo 2020
<b>2</b>	Incluir en los documentos de gestión de la IE los lineamientos de la autoevaluación de la práctica pedagógica en la IE.	PEI PCI PAT	Docente investigador	Marzo 2020
<b>3</b>	Diseñar de manera adecuada acciones reflexivas para promover el cambio de actitud de manera positiva de los docentes.	Normas de convivencia.	Docente investigador	Marzo 2020
<b>4</b>	Promover el cambio de actitud de manera positiva de los docentes a partir de talleres de concientización sobre la importancia de la autoevaluación en el desarrollo docente.	Plan de Capacit.en habilidades blandas	Docente investigador	Marzo 2020
<b>Nº</b>	<b>ACCIONES METODOLÓGICAS: IMPLEMENTACIÓN</b>	<b>FUENTES</b>	<b>RESPONSA BLE</b>	<b>FECHA</b>
<b>5</b>	Capacitar a los docentes acerca de la autoevaluación de la práctica pedagógica.	Plan de capacitación 2020	Docente investigador	Marzo 2020
<b>6</b>	Diseñar eficientemente acciones e instrumentos que promuevan la autoevaluación permanente que conlleven a un cambio de actitud positiva.	Lineamientos del MINEDU	Docente investigador	Marzo 2020
<b>7</b>	Socializar los instrumentos para la autoevaluación docente ejemplificando su uso.	Instrumentos de autoevaluación	Docente investigador	Marzo 2020

<b>8</b>	Monitorear constantemente el uso de instrumentos de autoevaluación en su quehacer diario.	Carpeta pedagógica Portafolio docente	Docente investigador	abril - diciembre 2020
<b>9</b>	Promover acciones de autoevaluación de su práctica pedagógica a partir de reuniones técnico pedagógicas, acompañamiento entre pares y trabajo colegiado.	DCN	Docente investigador	Abril - junio 2020
<b>10</b>	Realizar asesorías que promuevan la auto reflexión de los docentes a partir de hechos concretos de su práctica pedagógica.	Plan de Monitoreo docente	Docente investigador	abril - diciembre 2020
<b>11</b>	Diseñar de manera adecuada acciones reflexivas para promover el cambio de actitud de manera positiva de los docentes.	Plan de capacitación 2020	Docente investigador	abril - diciembre 2020
<b>12</b>	Establecer relaciones positivas entre los miembros de la comunidad basados en la práctica de valores, y que permitan desarrollar estrategias de acompañamiento a la gestión educativa.	Plan de capacitación 2020	Docente investigador	Abril 2020
<b>13</b>	Promover la participación docente en proyectos de innovación y de investigación - acción que involucre a toda la comunidad educativa.	PCI Proyectos de innovación	Docente investigador	Abril 2020
<b>14</b>	Implementar un programa de incentivos y reconocimientos para los docentes que se comprometen en su tarea educativa.	Reglamento Interno	Docente investigador	Abril 2020

Fuente: Elaborada por el autor

## **TERCERA ETAPA: EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA**

La evaluación de la Estrategia de Autoevaluación, tiene un carácter flexible y permanente conllevando a la toma de decisiones pertinentes. Es una evaluación continua en las 2 primeras etapas y acciones de la misma como un todo único. Se confecciona un resumen de las deficiencias detectadas, se efectúa su análisis en el colectivo de docentes en su desempeño desde las prácticas pedagógicas, pudiéndose proponer nuevas sugerencias para mejorar las deficiencias que se vayan señalando y que aun subsistan.

En este sentido, la evaluación de la estrategia de autoevaluación será evaluada de acuerdo a criterios de logro en cada una de las actividades de cada etapa y haciendo evaluaciones de corte, lo cual permitirá tomar las decisiones pertinentes. En cada una de ellas se utilizará una lista de cotejo.

### **Etapa I**

Sistematizar el nivel de cumplimiento de los profesores de los desempeños y que están contempladas en el Marco del Buen desempeño Docente partiendo de un taller de socialización y reflexión.

**Criterios de logro:** Formulación del Plan de Mejora, inclusión de lineamientos de autoevaluación en los documentos de gestión.

**Instrumento de evaluación:** lista de cotejo, encuesta de satisfacción y compromiso docente

A partir de talleres de reflexión se medirá el nivel de cumplimiento de los docentes de su práctica pedagógica. Además, se aplicará una encuesta de satisfacción después de los talleres de sensibilización a los docentes y directivos.

## **Etapa II**

Generalizar la implementación de la autoevaluación desde la práctica pedagógica para mejorar el desempeño docente.

**Objetivo:** Desarrollar actividades que promuevan la autoevaluación de la práctica pedagógica

**Criterios de logro:** Proyectos de innovación, nivel de uso del portafolio, del cuaderno de campo, informe del Plan de monitoreo y acompañamiento, resoluciones de felicitación, mejoramiento de la práctica docente, entre otros.

**Instrumento de evaluación:** lista de cotejo, informes, encuesta de satisfacción y compromiso docente

Se medirá el nivel de implementación de la estrategia de autoevaluación mediante actas de reuniones de trabajo, acuerdos y compromisos asumidos y evidencia de su cumplimiento.

Los asesores y coordinadores realizarán el monitoreo y acompañamiento.

Los docentes se realizan trabajo colegiado lo cual se evidencia en las actas.

Presentación de proyectos de innovación en concursos externos, como las Buenas Prácticas.

Se evaluará cada actividad desarrollada de la estrategia por cada responsable.

## **Instrumentación**

La estrategia de Autoevaluación para mejorar el desempeño docente despliega sus acciones a corto, mediano y largo plazo, la cual reconoce la transformación del objeto desde su estado real hasta el estado deseado; como proceso de la práctica pedagógica del docente, planificándose en tres etapas con sus acciones correspondientes. Se ha tenido en cuenta la participación de los 30 docentes que conforman la plana docente del colegio Militar Elías Aguirre.

### **3.4. Valoración y corroboración de los Resultados**

#### **3.4.1 Valoración de los resultados mediante criterios de expertos**

La Estrategia de Autoevaluación para mejorar el desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre, la cual se constituye como el aporte práctico del presente trabajo de investigación, fue valorada a criterios de tres expertos.

Los criterios que han sido tomados en cuenta para la validación del aporte práctico de este trabajo de investigación son los relacionados a la novedad científica que se propone, la pertinencia de su fundamento teórico, el nivel de coherencia entre las teorías estudiadas y el aporte práctico de la investigación. También se consideró la claridad en la redacción de la finalidad de cada una de las acciones del aporte propuesto, viabilidad es decir su posibilidad de aplicación del aporte práctico en la IE y por qué no decirlo, la posibilidad de implementarlo en otras instituciones. Por otro lado, también se evaluó la concepción general del aporte práctico según sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso en el contexto. Otro de los criterios tomados en cuenta es la significación práctica del aporte y esto será corroborado en tanto se aplique y solucione el problema tratado.

Los resultados de la valoración de los tres expertos arrojaron resultados positivos, de tal manera la Estrategia de Autoevaluación resulta ser Muy Adecuada a la realidad aplicable.

#### **3.4.2 Ejemplificación de la aplicación del aporte práctico**

##### **PRIMER TALLER: Socialización**

Primera etapa: Socialización de los resultados del desempeño docente a partir de las encuestas a docentes y a estudiantes del CMEA.

### **Acciones:**

- Presentar los gráficos de los resultados del desempeño docente
- Discusión sobre implicancias de los resultados obtenidos.
- Analizar las fortalezas y debilidades de la práctica docente en función a las competencias señaladas en el Marco del Buen Desempeño Docente.
- Plantear algunas ideas y compromisos para mejorar nuestra práctica docente.

### **SEGUNDO TALLER: Reflexión**

Segunda etapa: Sensibilización sobre la importancia de la Autoevaluación en el mejoramiento del Desempeño Docente.

Acciones:

- Reflexionar sobre la necesidad de mejorar la práctica docente a partir de la Autoevaluación.

En esta etapa las conclusiones se corresponden con los criterios sobre el valor de los resultados, sus debilidades y fortalezas, así como sus compromisos. Se explicitan las transformaciones del estado actual del campo, que evidencia en qué medida se resolvió el problema.

### **Evidencias**

Como parte de la implementación de la Estrategia de Autoevaluación para mejorar el desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre, se procedió a ejecutar mediante las dos primeras actividades de la primera etapa planteadas en dicha propuesta.

**PRIMERA ETAPA:** Sistematizar el nivel de cumplimiento de los profesores de los desempeños y que están contempladas en el Marco del Buen desempeño Docente partiendo de un taller de socialización y reflexión.

**Objetivo:** Concienciar a los docentes sobre la importancia de la tarea pedagógica incorporando acciones para mejorarla de acuerdo al MBDD.

### **Actividad 1: Socializar los resultados del desempeño docente del CMEA.**

#### **I. DESARROLLO DEL TALLER DE SOCIALIZACIÓN.**

Presentación de los resultados de las encuestas sobre el desempeño docente a partir de los cuales se asumirán algunos compromisos.

- De los cuatro dominios que nos presenta el MBDD, los más críticos son el dominio III y el dominio IV debido a que se está asumiendo a la tarea docente solo centralizada en un aula de clase y no v otros espacios de aprendizaje.
- El trabajo colegiado en la institución educativa no se está llevando a cabo de la mejor manera debido a que no se está aprovechando los espacios para reflexionar en grupo.
- El docente está asumiendo a la planificación curricular como algo mecánico y no es producto de una constante reflexión.
- Existen muchos docentes en la institución muy bien preparados pero que, por motivos de trabajo en otras instituciones u otras razones, ellos no dan todo su potencial y por ende, el compromiso no es total con su labor en el colegio Militar.
- La evaluación formativa y por competencias es aún una necesidad para fortalecerla mediante capacitaciones.
- La institución educativa se encuentra equipada con recursos multimedia en sus aulas y laboratorios, sin embargo, los docentes no las están explotando ya que se limitan a usar el proyector con diapositivas o con videos y no están aprovechando los distintos recursos digitales.
- Existe poca participación de parte de los docentes en las actividades extracurriculares de la escuela.
- No se realiza un acompañamiento a los estudiantes de acuerdo a su ritmo y estilo de aprendizaje u otras necesidades.

Constancia de **Ejemplificación** de la primera acción.

ESTRATEGIA DE AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE

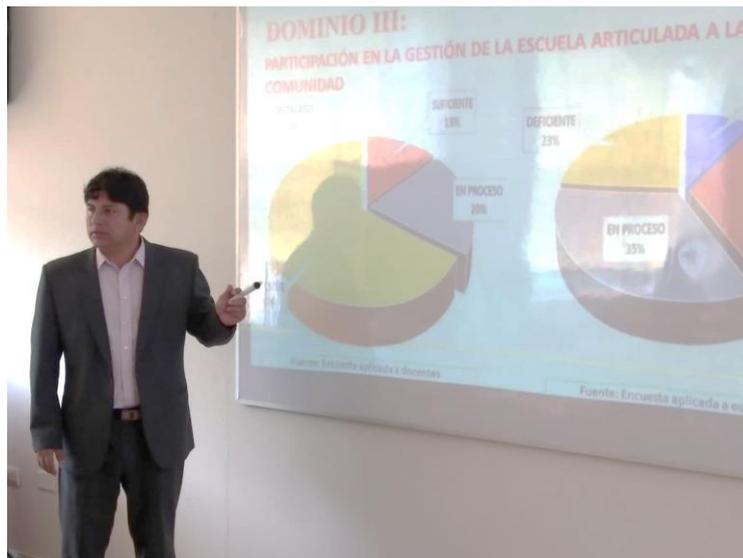
Lista de asistencia al taller de socialización y sensibilización a partir de los resultados del desempeño docente en el CMEA

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	AREA	FIRMA
1	Chapón San Esteban Jorge	Comunicac.	[Firma]
2	Vásquez Quijano Larina	Comunicación	[Firma]
3	Mora Becerra María Corotti	Ciencia y Tech	[Firma]
4	Jesús Antonio Caicedo Deagui	Ciencia y Tecnología	[Firma]
5	Yngrid R. Lora Sepulveda	Ciencia y Tecnología	[Firma]
6	Fernández Fernández María S.	Matemática	[Firma]
7	Juárez Malca Malena L.	Matemática	[Firma]
8	Ángeles Millones José Jaime	Matemática	[Firma]
9	AYASTA Guzmán Baltazar	Matemática	[Firma]
10	Villegas Villalobos, Ysacel	C, T	[Firma]
11	José Alcalá Rodríguez	Inglés	[Firma]
12	Barrios Ayasta Mariella	Inglés	[Firma]
13	Muñoz Mega Marcial	Religión	[Firma]
14	Kapata Samillán Juan R.	Religión	[Firma]
15	Chapón Sánchez, Ismael	Ciencias Sociales	[Firma]
16	Ros Torresano José Luis	Ciencias Sociales	[Firma]
17	Trujillo Solís Antonia Lorena	Comunicación	[Firma]
18	Oliver Ramón Vera Azula	Ed. para el Trabajo	[Firma]
19	Rossona Pérez Leon	Aux. Educ.	[Firma]

ESTRATEGIA DE AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE

20	Rojas Osorio Visioné	Auxilio Educ.	[Firma]
21	TESÉN ZAPATA LUIS	Docente Área	[Firma]
22	Lomán, Infante, María	Docente Área	[Firma]
23	Coronel Montero, Nikolai	Docente Área	[Firma]
24	Enrique Vera Azula	Matemática	[Firma]
25	Marta Casas Montero	Comunicación	[Firma]
26			
27			
28			
29			
30			

## Socializando los resultados del desempeño docente según las encuestas



**Actividad 2: Identificar a partir de un taller de reflexión, qué acciones o actividades dentro del desempeño del docente presentan dificultades y como mejorarla desde su práctica pedagógica.**

## II. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL DESEMPEÑO DOCENTE DEL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE

### FORTALEZAS

- Los docentes poseen dominio disciplinar de sus áreas que enseña.
- Los docentes tienen la capacidad de programar los contenidos a desarrollar en función a los lineamientos del currículo nacional, esto denota que tienen la habilidad para programar.
- Se aprecia que muchos docentes contextualizan su sesión de clases en función de los intereses de sus estudiantes.
- Muchos docentes desarrollan actividades de aprendizaje para promover el pensamiento crítico y la creatividad en sus estudiantes.
- Existe una buena relación entre los docentes de la institución y eso permite una fluida comunicación entre ellos y se podría fortalecer el trabajo colegiado.
- Los docentes actúan de acuerdo a la ética y a la moral, siempre respetando los derechos humanos.
- Los docentes siempre garantizan que el aula y otros espacios donde se desarrolle las actividades de enseñanza -aprendizaje estén en forma segura.

### DEBILIDADES

- Los docentes en su mayoría no conocen y programan de acuerdo a las características de sus estudiantes ni desarrollan una enseñanza personalizada.
- Algunos docentes tienen deficiencias en cuanto a conocimientos pedagógicos y didácticos de acuerdo a los nuevos enfoques curriculares.
- Se observan debilidades en cuanto a la evaluación formativa y diferenciada de acuerdo a las características de sus estudiantes.
- Los docentes no reflexionan frecuentemente con sus estudiantes sobre asuntos de interés, muchas veces se dedican a dictar sus clases en la disciplina que desarrollan.

- Los docentes casi no verifican si sus estudiantes han comprendido la clase o han desarrollado sus competencias programadas.
- Se menciona que se realiza una sistematización de las evaluaciones y que son informadas a los asesores, pero no siempre es tomado este resultado al momento de reajustar la programación.
- Los docentes si bien es cierto comparten los resultados de las evaluaciones de sus estudiantes con sus jefes inmediatos, pero no lo están haciendo de manera fluida con los padres de familia debido a que muchos de ellos no asisten a la escuela por lo que es necesario implementar estrategias para involucrar más a los padres.
- Existe muchos docentes que no participan en la gestión del PEI, en los planes de mejora continua.
- A pesar de contar con muchos docentes muy bien preparados en la institución, en los proyectos de investigación que se ejecutan siempre es un grupo de ellos, no participan la mayoría de los maestros.

#### COMPROMISOS DE LOS DOCENTES

- Participar de capacitaciones sobre evaluación formativa y diferenciada, sobre teorías pedagógicas, currículo y TIC`s.
- Involucrarse más con sus estudiantes, atendiendo sus necesidades y expectativas, así como de lograr un conocimiento más exacto de ellos y de su contexto.
- Brindar espacios para interactuar más con los estudiantes desarrollando competencias no solo en una disciplina sino además implementar en mi práctica acciones de tutoría.
- Promover y participar de proyectos de investigación y de innovación en la escuela buscando la calidad educativa.
- Participar más y mejor en la gestión de la escuela.
- Promover el trabajo con la familia y la comunidad a través de proyectos de aprendizaje.
- Aprovechar los espacios de trabajo colegiado para sistematizar experiencias y generar conocimiento pedagógico que ayude a los demás colegas en su desempeño docente.

## Constancia de **Ejemplificación** de la segunda acción.

# DOMINOS, COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

### 25 MATRIZ DE DOMINIOS, COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS

#### Dominio 1

##### Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1	Desempeños
<p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.</li> <li>2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidos en el área curricular que enseña.</li> <li>3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.</li> </ol>
Competencia 2	Desempeños
<p>Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.</li> <li>5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.</li> <li>6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</li> <li>7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.</li> <li>8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.</li> <li>9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.</li> <li>10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.</li> </ol>

#### Dominio 3

##### Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 6	Desempeños
<p>Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</li> <li>31. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.</li> <li>32. Diseña individual y colectivamente proyectos de investigación, preparar de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</li> </ol>
Competencia 7	Desempeños
<p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</li> <li>34. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</li> <li>35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</li> </ol>

#### Dominio 4

##### Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Competencia 8	Desempeños
<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</li> <li>37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</li> <li>38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</li> </ol>
Competencia 9	Desempeños
<p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>39. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.</li> <li>40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</li> </ol>

##### Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3	Desempeños
<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</li> <li>12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.</li> <li>13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.</li> <li>14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.</li> <li>15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.</li> <li>16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</li> <li>17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.</li> </ol>
Competencia 4	Desempeños
<p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>18. Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.</li> <li>19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</li> <li>20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</li> <li>21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</li> <li>22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</li> <li>23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.</li> <li>24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</li> </ol>
Competencia 5	Desempeños
<p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.</li> <li>27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</li> <li>28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</li> <li>29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</li> </ol>

## MUESTRA DE FICHAS PRODUCTO DE LA REFLEXIÓN Y ANÁLISIS DE LAS FORTALEZAS, DEBILIDADES Y COMPROMISO DE MEJORA

(Los números en los casilleros representan el desempeño del MBDD)

ESTRATEGIA DE AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO MILITAR  
ELÍAS AGUIRRE

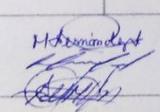
**FICHA DE ANÁLISIS DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA EN EL COLEGIO MILITAR  
ELÍAS AGUIRRE**

DOMINIO	FORTALEZAS	DEBILIDADES	COMPROMISO DE MEJORA
Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	2, 4, 5, 7, 8, 9, 10	1  3  6	<p>Procurar hacer espacios para lograr mayor conocimiento de nuestro estudiantes respecto a sus problemáticas personales emocionales en un 80%.</p> <p>- Mayor compromiso respecto a la actualización de las fortalezas pedagógicas.</p> <p>- Motivar a los estudiantes con actividades interactivas donde se aplique lo desarrollado en su contexto.</p>
Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 27	23  24  26  29.	<p>- Mayor compromiso de información sobre el manejo de los diferentes software.</p> <p>- Actualización sobre el tratamiento a estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>- Mejora en la elaboración de instrumentos de evaluación.</p> <p>- Mayor compromiso de atención e información a los PFFF, mediante la plataforma SIGUEP.</p>

ESTRATEGIA DE AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO MILITAR  
ELÍAS AGUIRRE

DOMINIO	FORTALEZAS	DEBILIDADES	COMPROMISO DE MEJORA
Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	30  33	31  32  35	<p>- Involucramos en la elaboración, ejecución y evaluación de proyectos interdisciplinarios y propuestas de innovación pedagógica.</p> <p>- Buscar oportunidades donde se interactúe con las familias, autoridades locales en beneficio del desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes.</p>
Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	36, 37, 39, 40	38	<p>- Participar en eventos de bre política educativas, programados por diversas instituciones para la mejora de nuestro aprendizaje, de manera responsable.</p>

**NOMBRES Y FIRMAS DE LOS DOCENTES**  
 María Fernández Fernández  
 Marlene Juárez Malca  
 Jaime Angeles Millones



## PRODUCTO DE LA REFLEXIÓN DE SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA A PARTIR DEL MBDD

ESTRATEGIA DE AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO MILITAR  
ELÍAS AGUIRRE

*Inglés*

### FICHA DE ANÁLISIS DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA EN EL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE

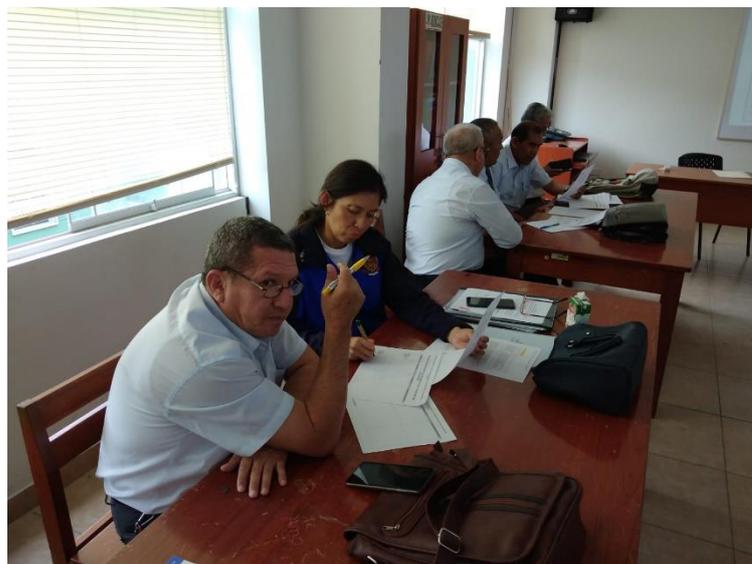
DOMINIO	FORTALEZAS	DEBILIDADES	COMPROMISO DE MEJORA
Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. 2.	3.	Nos comprometemos a indagar, estudiar capacitarnos en teorías y prácticas pedagógicas.
Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	4. 11. 16. 23. 6. 12. 19. 24. 7. 13. 20. 25. 8. 14. 21. 26. 10. 15. 22. 27. 29. 28.	5. 9. 17. 18.	- Nos comprometemos a utilizar los instrumentos de la evaluación socioformativa. - Nos comprometemos a abordar la parte social. - Nos comprometemos a realizar ajustes durante los procesos, reflexionar permanentemente.

ESTRATEGIA DE AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO MILITAR  
ELÍAS AGUIRRE

DOMINIO	FORTALEZAS	DEBILIDADES	COMPROMISO DE MEJORA
Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	30. 31. 33. 34. 35.	32.	Nos comprometemos a desarrollar proyectos de investigación, innovación en mejora de la calidad.
Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	36. 37. 39. 40.	38.	- Nos comprometemos a participar en la generación de políticas educativas de forma más activa en todos los niveles.

NOMBRES Y FIRMAS DE LOS DOCENTES *(Inglés)*  
*Mariella Barrios Ayasta*  
*José Luis Alcalde Rodríguez*

**DOCENTES ANALIZANDO Y REFLEXIONANDO SOBRE SU DESEMPEÑO DOCENTE, SUS FORTALEZAS Y DEBILIDADES**



#### **IV. CONCLUSIONES**

- Se definió un problema de investigación y el objeto de estudio, realizándose la fundamentación teórica del proceso de autoevaluación y su dinámica, permitiendo sustentar la hipótesis y el aporte práctico de la investigación.
- Se realizó diagnóstico del estado actual del desempeño del docente en el colegio militar, de acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas a los docentes y a los estudiantes, resulta ser en SATISFACTORIO, sin embargo, existe un 40% de docentes que se encuentran en un estado insuficiente y es este grupo donde se tiene que fortalecer sus competencias pedagógicas.
- De los cuatro dominios del MBDD evaluados, es el tercero quien presenta mayor grado de INSATISFACCIÓN ya que muy pocos docentes se involucran en la gestión de la escuela vinculada a la comunidad, esto se debe a que los docentes más están enfocados en los dominios I y II, esto porque en el Colegio Militar Elías Aguirre existe un control en cuanto a planes y ejecución de las sesiones.
- Se elaboró la estrategia de autoevaluación para mejorar la calidad del desempeño docente con un enfoque formativo, busca mejorar el desempeño docente y promueve un desarrollo profesional y personal a partir de la reflexión misma que hace el docente y en donde encuentra razones para motivarse y así asume un compromiso con su labor docente.
- Se realizó la corroboración del aporte práctico por criterio de tres especialistas, validando de MUY ADECUADO. Así se ejemplificó parcialmente acciones de la estrategia a corto plazo.

## **V. RECOMENDACIONES**

- Fortalecer el Plan de Monitoreo y acompañamiento, aprovechando a los docentes fortalezas para hacer seguimiento a sus colegas que necesitan fortalecer sus capacidades pedagógicas.
- Promover capacitaciones para los docentes sobre temas de evaluación formativa, uso de TIC's, modelos y procesos pedagógicos, desarrollo de habilidades blandas, entre otros que sean necesarios.
- Promover una cultura de autoevaluación buscando crear conciencia de lo importante que es para el desarrollo profesional y personal del docente así como para toda la institución educativa y por ende para la sociedad. Se debe asumir a la evaluación como un mecanismo para mejorar.
- La institución educativa “Colegio Militar Elías Aguirre” debe fortalecer el trabajo con la comunidad para generar espacios de interacción con los padres de familia y hacerlos copartícipes de la educación de sus hijos. Esos espacios creados servirán para empoderar al docente de estrategias de un agente de cambio y de igual modo, a sus estudiantes.
- Se sugiere que la evaluación de los docentes en la institución educativa se realice considerando los cuatro dominios del MBDD, fortaleciendo más el III dominio.
- Aplicar íntegramente esta estrategia de autoevaluación para mejorar la calidad del desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre.

## VI. REFERENCIAS

- Barragán, D. (2012). La práctica pedagógica: pensar más allá de las técnicas. En B. Diego, & A. & Gamboa, *Prácticas pedagógicas: perspectivas teóricas* (págs. 19 - 38). Bogotá, Colombia: Ecoe ediciones. Obtenido de <https://www.compartirpalabramaestra.org/documentos/otros/practica-pedagogica-pensar-mas-alla-de-las-tecnicas-barragan-diego.pdf>
- Bolívar, A. (1994). La autoevaluación institucional para la mejora interna. *Reforma educativa y organización escolar*, 915- 944. Obtenido de <https://centroderecursos.educarchile.cl/bitstream/handle/20.500.12246/53902/Autoevaluaci%C3%B3n-externa.pdf?sequence=1>
- Bustos, M. y. (2011). La Importancia de Evaluar la Incorporación y el Uso de las TIC en Educación. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 4(2), 5. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/4452-9414-1-PB.pdf
- Capó, J. P. (2011). La evaluación como elemento de mejora y enriquecimiento del sistema educativo. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLI (3-4), 139 - 150.
- Casanova, M. A. (2012). EL DISEÑO CURRICULAR COMO FACTOR DE CALIDAD. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10(4), 6 - 20. Obtenido de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num4/art1.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (quinta ed.). (V. Germán, Trad.) Colombia: Mac Graw Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Cuenca, R. (2011). Discursos y nociones sobre el desempeño docente. En C. N. Educación, *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente* (págs. 12 - 70). Lima: Fundación SM. Obtenido de <http://www.cne.gob.pe/uploads/propuestapreliminar-fsm.pdf>
- Di Pego, A. (2016). Conocimiento y crítica en la filosofía de Jürgen Habermas: desde los intereses rectores del conocimiento hacia la Teoría de la acción comunicativa. *Conocimiento, arte y valoración: perspectivas filosóficas actuales*, 82 - 97. Obtenido de <http://www.unq.edu.ar/advf/documentos/5788ee5444175.pdf#page=82>

- Dewey, J. (1916). *Democracy and Education*. New York: Macmillan
- Díaz, V. (2004). Teoría emergente en la construcción del saber pedagógico. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 6, 169-193. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436499>
- Elliot, J. (2000). *La investigación - acción en educación*. Madrid. Ediciones Morata S.L. Obtenido de <http://www.terras.edu.ar/biblioteca/37/37ELLIOT-Jhon-Cap-1-y-5.pdf>
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Venezuela.: Universidad de Carabobo.
- Fuentes, M. &. (1999). Evaluación docente: Hacia una fundamentación de la autoevaluación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 353 - 367. Obtenido de [http://maxconn.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1224341555.pdf](http://maxconn.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224341555.pdf)
- Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una Propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Revista de Psicología Educativa*, 4(2), 285 - 321. Obtenido de <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/124>
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1203>
- López, S. (2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 91.
- Martínez, Y. (2017). *La reflexión de la práctica pedagógica: un camino a transitar en la construcción del saber pedagógico*. Colombia. Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/5208/1/Mart%C3%ADnezGuzm%C3%A1nYuliPaola2017.pdf>
- Martínez, Y. (2018). Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento. *RED: Revista de Educación a Distancia*(56). Obtenido de <https://revistas.um.es/red/article/view/321621/225691>
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú.

- Mora, A. (2004). La Evaluación Educativa: Concepto, Periodos y Modelos. *Actualidades Investigativas en Educación*, 4(2), 1-28. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44740211>
- Pacheco M. I. I. (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista Digital Universitaria*, 19(6), 1 - 11. Obtenido de [http://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/v19\\_n6\\_a2\\_La-evaluacion-del-desempeno-docente-en-la-educacion-superior.pdf](http://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/v19_n6_a2_La-evaluacion-del-desempeno-docente-en-la-educacion-superior.pdf)
- Rodríguez, L. (2008). La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva. En L. Rodríguez, *La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva* (Primera ed., págs. 5 - 45). Barcelona: Octaedro. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/DIG003%20(1).pdf
- SINEACE. (2016). *Modelo de acreditación para instituciones de educación básica*. Lima, Perú: MINEDU. Obtenido de <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/MODELO-DE-ACREDITACION-PARA-INSTITUCIONES-DE-EDUCACION-BASICA.pdf>
- Tantaleán, L., Vargas, M., & López, Ó. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Didáctica, Innovación y Multimedia*. Obtenido de [https://ddd.uab.cat/pub/dim/dim\\_a2016m3n33/dim\\_a2016m3n33a7.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/dim/dim_a2016m3n33/dim_a2016m3n33a7.pdf)
- Tejedor, F. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 318-327. Obtenido de file:///C:/Users/Javier/Downloads/4447-9394-1-PB.pdf
- Universidad San Ignacio de Loyola. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. 4(2), 73. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/124-478-1-PB.pdf
- Vaillant, D. (2008). Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 7 - 22. Obtenido de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4663/5100>
- Valle, R. (2014). La Evaluación del desempeño docente. (Salazar, Pool, & Durán, Edits.) *Evaluación educativa en la mejora continua de la educación*, 15 - 20.
- Vigo, E. (2014). Autoevaluación, plan de mejoras y eficacia académica en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Gestión en el Tercer Milenio*, 17(33), 77 - 94.

## Anexos

### Anexo 01: Matriz de consistencia

MANIFESTACIONES DEL PROBLEMA	PROBLEMA	POSIBLES CAUSAS	OBJETO ESTUDIO	OBJETIVOS	CAMPO DE ACCIÓN	TÍTULO DE LA INV.	HIPÓTESIS	VARIABLES	TÉCNICAS O MÉTODOS	INSTRUMENTOS	ESCALA	FUENTE
<p>No se implementa adecuadamente el proceso de monitoreo y acompañamiento docente.</p> <p>No existe reflexión y sistematización de las prácticas docentes, con poco compromiso del docente.</p> <p>Los espacios de trabajo colegiado no están siendo aprovechados para coordinar, evaluar y sistematizar las prácticas pedagógicas con la finalidad de innovar. Programaciones curriculares con bajas expectativas,</p>	<p>Deficiencias en las prácticas reflexivas de la autoevaluación, limitan el desempeño docente.</p>	<p>Deficiente implementación de los planes de monitoreo y acompañamiento pedagógico.</p> <p>No existe reflexión y sistematización de las prácticas docentes.</p> <p>Insuficiente compromiso para los trabajos colegiados.</p> <p>Deficiente diversificación curricular.</p> <p>Programaciones curriculares con bajas expectativas.</p> <p>Inadecuadas</p>	<p>Proceso de la autoevaluación docente e su práctica pedagógica</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Elaborar una Estrategia de Autoevaluación de la práctica pedagógica para mejorar la calidad del desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Fundamentar epistemológicamente el proceso de autoevaluación y su dinámica.</p> <p>2. Determinar las tendencias históricas del proceso de autoevaluación y su gestión de la práctica pedagógica, el proceso de la práctica pedagógica</p>	<p>Dinámica del proceso de la autoevaluación docente en su práctica pedagógica</p>	<p>Estrategia de autoevaluación para mejorar la calidad del desempeño docente en el Colegio militar Elías Aguirre</p>	<p>Si se elabora una estrategia de autoevaluación de la práctica pedagógica, que tenga en cuenta la intencionalidad formativa desde un enfoque por competencias, entonces se logrará mejorar el desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre.</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p>-Estrategias de Autoevaluación</p> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>- Desempeño docente</p>	<p>Histórico - lógico</p> <p>-Análisis - síntesis.</p> <p>Abstracción - deducción.</p> <p>- Hipotético-deductivo.</p> <p>-Holístico-dialectico.</p> <p>-Sistémico Estructural funcional.</p>	<p>Cuestionario de encuesta</p> <p>Cuestionario de entrevista</p> <p>Guía de observación</p> <p>-Análisis de documentos de las principales políticas de MINEDU a los docentes y Matriz y Guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular - SINEACE.</p>	<p>Muy deficiente</p> <p>En proceso</p> <p>Suficiente</p> <p>Destacado</p>	<p>Documentos de gestión de la IE</p> <p>Documentos del MINEDU</p> <p>Matriz y Guía de Autoevaluación de la gestión educativa.</p>

<p>sin diversificación y que no atienden a las expectativas de los estudiantes.</p> <p>Inadecuadas actividades pedagógicas de los docentes en las sesiones de aprendizaje.</p> <p>Poca capacitación docente en función de las necesidades pedagógicas.</p> <p>Existe poca participación de los docentes en las actividades programadas en la IE.</p> <p>El trabajo del docente en coordinación con las familias y la comunidad es deficiente.</p>		<p>estrategias pedagógicas de los docentes en las sesiones de aprendizaje.</p> <p>Poca capacitación docente en función de las necesidades pedagógicas.</p> <p>Dificultades en la elaboración de instrumentos de evaluación desde un enfoque por competencias.</p> <p>Poca participación de los docentes en las actividades programadas en la IE.</p> <p>Deficiente trabajo del docente con las familias y la comunidad</p>		<p>del docente y su dinámica.</p> <p>3. Diagnosticar el estado actual del desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre- Chiclayo.</p> <p>4. Elaborar la Estrategia de Autoevaluación para mejorar el desempeño docente</p> <p>5. Corroborar y validar los resultados de la investigación mediante criterios de expertos o talleres de socialización.</p>								
---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 02: Operacionalización de las variables

Tabla 32. Variable independiente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
ESTRATEGIA DE AUTOEVALUACIÓN	FUNDAMENTACIÓN	Fundamentar teóricamente		
	OBJETIVO GENERAL	¿Qué objetivo se propone?		
	DIAGNÓSTICO	¿Qué diagnóstico del estado actual?		
	INSTRUMENTACIÓN	¿Qué pasos se definen con sus objetivos y acciones a complementar?		
	ETAPAS Y ACCIONES	¿Qué etapas y acciones didácticas y metodológicas se proponen?	OBSERVACIÓN	Cuestionario
	EVALUACIÓN	¿Cómo se deben evaluar logros y avances de la estrategia de acompañamiento?	Encuesta a docentes	

Fuentes: Elaboración propia

Tabla 33. Variable independiente

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b> Modelo MBDD	Variable dependiente	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES  <b>GESTOR</b>	<b>CONOCIMIENTO DEL ENTORNO, ESTUDIANTES Y ENFOQUES PEDAGÓGICOS Y DISCIPLINARES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de sus estudiantes y entorno.</li> <li>• Dominio de enfoques pedagógicos</li> <li>• Dominio disciplinar</li> </ul>	OBSERVACIÓN  Análisis documental	Cuestionario de encuesta
		ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES  <b>ORIENTADOR</b>	<b>CLIMA ESCOLAR EN EL AULA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima escolar para el aprendizaje, la convivencia democrática.</li> <li>• Relación con estudiantes</li> <li>• Didáctica del área.</li> </ul>		Cuestionario de entrevista
			<b>DESARROLLO DEL PROCESO E-A</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias y recursos para el aprendizaje.</li> <li>• Aprovechamiento de saberes previos.</li> <li>• Evaluación permanente y formativa de sus estudiantes.</li> <li>• Uso de la información para la toma de decisiones.</li> </ul>		Fichas de observación
		PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD  <b>AGENTE SOCIAL</b>	<b>PARTICIPACIÓN EN GESTIÓN DE LA ESCUELA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación activa en la escuela.</li> <li>• Contribución en la elaboración de documentos de gestión.</li> <li>• Desarrollo de proyectos innovadores</li> <li>• Relaciones favorables con familias.</li> </ul>		
			<b>TRABAJO CON LAS FAMILIAS Y COMUNIDAD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechamiento de saberes y recursos de la comunidad.</li> <li>• Rol social del docente.</li> </ul>		
		DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE  <b>ÉTICO</b>	<b>IDENTIDAD PROFESIONAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexiona sobre su práctica.</li> <li>• Aprendizaje continuo.</li> <li>• Compromiso profesional</li> <li>• Identidad y responsabilidad profesional.</li> </ul>		
	<b>ÉTICA PROFESIONAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ética profesional</li> <li>• Valores morales.</li> <li>• Desarrollo personal y motivación</li> </ul>				

Fuente: Elaborado por el autor

## ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

**OBJETIVO:** Recopilar información sobre el nivel de desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre.

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente; con la finalidad de construir un diagnóstico del nivel del desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre, se presenta a continuación un conjunto de ítems con aspectos vinculados con los dominios y competencias del Marco del Buen Desempeño Docente lo cual permitirá mejorar la calidad educativa.

### I. DATOS GENERALES

SEXO                      M                          F   

EDAD

De 20 a 30 años	
De 31 a 40 años	
De 41 a 50 años	
De 51 a 60 años	
De 61 a más años	

GRADO ACADÉMICO

Doctorado	
Magíster	
Bachiller	

AÑOS DE SERVICIO EN LA DOCENCIA

De 0 a 10 años	
De 11 a 20 años	
De 21 a 30 años	
De 31 a 40 años	

### II. DATOS ESPECÍFICOS DE LA VARIABLE

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.		ESCALA				
N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO DOCENTE	siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
1	Poseo un dominio pedagógico y disciplinar del área que enseño a partir de los últimos lineamientos emanados por el MINEDU.					
2	Contextualizo el diseño de mi enseñanza en función a las características de mis estudiantes					
3	Elaboro mi programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente a la realidad de mi aula, articulando los aprendizajes que se promueven, las características de mis estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
4	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					

<b>Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>		siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
5	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
6	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
7	Propicio y desarrollo estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.					
8	Genero oportunidades para que los estudiantes construyan sus conocimientos de manera individual o grupal partiendo de sus experiencias.					
9	Utilizo recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de mi sesión de aprendizaje.					
10	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
11	Evalúo los aprendizajes y sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
<b>Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>		siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
12	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
13	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.					
14	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
15	Comparto con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
<b>Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>		siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
16	Teniendo en consideración sus múltiples ocupaciones, ¿con qué frecuencia participa responsable y puntualmente en las diferentes actividades extracurriculares programadas en su IE?					
17	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					
18	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes.					
19	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, la de mis estudiantes y de mi IE.					
20	Aplico los principios de la ética profesional para resolver dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.					

MUCHAS GRACIAS POR TU APOYO.

## ENCUESTA PARA ESTUDIANTES SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

**OBJETIVO:** Recopilar información sobre el nivel de desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre.

**INSTRUCCIONES:** Estimado estudiante; con la finalidad de construir un diagnóstico del nivel del desempeño docente en el Colegio Militar Elías Aguirre, se presenta a continuación un conjunto de preguntas con aspectos vinculados con el desempeño de tus profesores. Te pido seas lo más sincero y responsable posible en las respuestas que des. Gracias.

### I. DATOS GENERALES

SEXO

M

F

GRADO DE ESTUDIO

Tercer grado

Cuarto grado

Quinto grado


### II. DATOS ESPECÍFICOS DE LA VARIABLE

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.		ESCALA				
N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO DOCENTE	siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
1	¿Consideras que tu profesor prepara bien su clase y demuestra que domina el área que enseña y sobre todo se deja entender?					
2	¿Crees que lo que te enseñan tus profesores es significativo para ti y te va a servir en tu vida?					
3	¿Alguna vez, un mismo trabajo que has realizado te ha servido para ser evaluado en varias áreas o cursos?					
4	¿La forma cómo evalúa tu profesor te ayuda a mejorar y a aprender más y mejor?					
Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
5	¿El trato de tus profesores durante las clases es agradable y te inspiran confianza?					
6	¿Tu profesor fomenta en el aula el respeto a las normas de convivencia y las diferencias culturales?					
7	¿Tu profesor aplica diversas estrategias en el aula para promover la creatividad, la reflexión y el pensamiento crítico?					
8	¿Tus profesores se muestran de buen humor y toman en cuenta tus conocimientos, experiencias previas e inquietudes durante la clase?					

9	¿Durante las clases, tus profesores utilizan recursos multimedia como proyector, equipo de sonido, maquetas, entre otros que sirven para que aprendas de manera divertida?					
10	A parte de la prueba bimestral, ¿tu profesor utiliza otras formas de evaluar y además, elabora pruebas para quienes necesitan mayor dedicación?					
11	¿Tus profesores hacen reforzamiento y explican de nuevo el tema cuando en la evaluación desaprobaron la mayoría de los estudiantes?					
<b>Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>		siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
12	¿Consideras que tu profesor coordina adecuadamente con el resto de docentes para realizar trabajos pedagógicos relacionados con una mejor enseñanza?					
13	¿Tu profesor investiga y crea nuevas formas de enseñar haciendo las clases más interesante y entretenidas?					
14	¿Tu profesor utiliza los saberes culturales (costumbres, tradiciones, relatos, formas de pensar, etc.) y los recursos de la comunidad en el desarrollo de las clases?					
15	¿Tu profesor tiene una comunicación constante con los padres de familia con el fin de apoyarte en el logro de tus aprendizajes?					
<b>Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>		siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
16	¿Consideras que tus profesores son responsables en el desarrollo de sus clases y participan en actividades de tu colegio como talleres, ceremonias, competencias, etc.?					
17	¿El trato de tus profesores hacia ti es respetuoso y busca tu bienestar?					
18	¿Tu profesor reflexiona con sus alumnos sobre cómo está enseñando y qué necesita para mejorar?					
19	¿Consideras que tu profesor cumple bien sus funciones y está capacitado para enseñar?					
20	¿Consideras que tus profesores actúan con justicia y correctamente al momento de resolver cualquier problema que se presente en el aula o en el colegio?					

MUCHAS GRACIAS POR TU APOYO.