

Desempeño Docente Desde la Mirada de los Estudiantes: un Instrumento que Evalúa al Docente

Teaching Performance from the Students' View: An Instrument to Evaluate Teachers

Milagros Pumapillo-Rosas

Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú

milagros.pumapillor@unife.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0008-4000-5152>

Nélida Díaz-Mego

Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú

nelida.diazm@unife.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0000-3302-3186>

Elena Saona-Betetta

Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú

elenasaonab@unife.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3694-0558>

Fecha de recepción: 6 de mayo de 2024

Fecha de aceptación: 18 de noviembre de 2024

Fecha de publicación: 16 de diciembre de 2024

Resumen

El estudio tiene como finalidad proponer un instrumento que evalúe el desempeño del docente desde la perspectiva de sus estudiantes y que está basado en el Marco del Buen Desempeño Docente. Para esto se obtuvieron las evidencias de validez y confiabilidad que sustentaron la pertinencia del instrumento con la valoración de nueve expertos. En la investigación, participaron 62 estudiantes, distribuidos en 30 (48%) mujeres y 32 (52%) varones de secundaria entre las edades de 14 y 17 años; un 35% estaba en tercer grado de secundaria, un 37 % en cuarto grado de secundaria y un 28% en quinto grado de secundaria. El instrumento se conforma de 40 ítems enfocados en las cuatro dimensiones del MBDD. Se evidenció la validez del instrumento a través del coeficiente de V de Aiken, que fluctuó entre 0.83 y 1 en un intervalo de confianza al 95%, con claridad, relevancia y coherencia. La confiabilidad se analizó mediante el coeficiente alfa de Cronbach que ascendió a 0.92 con una pertinencia confiable. Los resultados concluyen que el instrumento de evaluación de desempeño docente es confiable y válido para su aplicación.

Palabras clave: identidad docente, desempeño docente, práctica pedagógica, evaluación docente, evaluación formativa

Abstract

The aim of the study is to propose an instrument that evaluates the teacher's performance from the perspective of their students which is based on the Good Teaching Performance

Framework. The instrument got the evidence of validity and reliability that supported the relevance of the instrument with the assessment of nine experts. In the research, 62 students participated, distributed in 30 (48%) women and 32 (52%) men in secondary school between the ages from 14 to 17; 35% were in third grade, 37% in fourth grade and 28% in fifth grade of secondary school. The instrument is made up of 40 items focused on the four dimensions of the MBDD. Its validity was evidenced through the Aiken V coefficient that fluctuated between 0.83 and 1 in a 95% confidence interval, having clarity, relevance and coherence. Reliability was analyzed using Cronbach's alpha coefficient, which amounted to 0.92, its relevance being reliable. The results conclude that the teaching performance evaluation instrument is reliable and valid for its application.

Keywords: teaching identity, teaching performance, pedagogical practice, teacher assessment, formative assessment



Educación, ISSN: 1813-3363, e-ISSN: 2708-5074

Vol. 30. Nº 2 jul-dic.2024 e3354

<https://doi.org/10.33539/educacion.2024.v30n2.3354>

Desempeño Docente Desde la Mirada de los Estudiantes: un Instrumento que Evalúa al Docente

En el transcurso del tiempo, la educación ha seguido paradigmas que han influido en el desarrollo profesional de los docentes y han repercutido en la práctica pedagógica con objetivos que cubrían las necesidades de cada sociedad naciente. En el presente, la educación se basa en un enfoque por competencia que enseña a desarrollar nuevos conocimientos, capacidades y habilidades que se orientan al fortalecimiento del pensamiento crítico, la toma de decisiones y la resolución de problemas bajo un contexto real. En este sentido, es necesario que, para alcanzar la excelencia, las políticas educativas promuevan la incorporación de maestros altamente calificados. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2018).

Así, países como México, Chile y Ecuador han estado realizando la evaluación del desempeño de sus docentes con el objetivo de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, y la calidad educativa. No obstante, los resultados de estas evaluaciones han sido de carácter sancionador, como lo confirman Galaz, Jiménez y Díaz (2018); Quiriz y Tobón (2019) y Esquerre y Pérez (2021). Por otra parte, adicionalmente a estas evaluaciones, se debió elaborar un programa de acciones que actualizase la práctica pedagógica para fortalecer y complementar la profesión docente en su perfeccionamiento, pero a partir de un enfoque formativo, tal como lo plantea la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2011). La autoevaluación y la coevaluación son herramientas importantes para alcanzar un proyecto en conjunto en favor del docente (Quiriz y Tobón, 2019). Asimismo, Donaire, Castillo y Manso (2022) señalan que la formación permanente consolida su identidad y disciplina; por consiguiente, el docente será autocrítico y reflexivo de su desempeño en el aula para una autoeficacia para el logro de los objetivos (Camacho, 2022).

Por su parte, Perú ha evaluado el desempeño de sus docentes de manera correctiva: ha buscado la premiación o el castigo como lo refiere Cuenca (2020). En este proceso, las pruebas estandarizadas no reflejan el ejercicio pedagógico mismo, sino conocimientos de contenidos (Quiriz y Tobón, 2019). Desde 2017 se ha empezado a evaluar el desempeño docente mediante las rúbricas de observación de aula a profesoras del nivel Inicial. En esas evaluaciones, el 0.7 % desaprobó de acuerdo con los resultados del Ministerio de Educación (2019). Desde la posición de Esquerre y Pérez (2021), este tipo de evaluación debe ir más allá de las aulas y debe considerar las dimensiones que se establecen en el Marco del Buen Desempeño Docente (de aquí en adelante MBDD) como: "Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente" (Ministerio de Educación, 2012, p. 28).

Por lo tanto, el MBDD debe ser considerado, primero, como instrumento de evaluación y, segundo, como dirigido a los estudiantes, ya que ellos son finalmente los beneficiarios y el medidor del éxito del proceso de enseñanza y aprendizaje. Asimismo, es necesario interpretar estos resultados que recogen las perspectivas de los estudiantes, quienes observan el rol de sus docentes desde su propio contexto, y que son los mayores testigos de sus acciones. De acuerdo con lo expuesto, esta investigación tiene como propósito demostrar la validación y confiabilidad de la elaboración de un instrumento que mide el desempeño docente desde la mirada de sus estudiantes y sobre la base del MBDD.

Desempeño Docente

De acuerdo con Rivero (2019), la palabra “desempeño” se establece como el ejercicio de realizar acciones que son asumidas con compromiso hacia una labor o un trabajo. En ese mismo contexto, Murphy (como se cita en Castillo, 2017) lo define como conductas dirigidas a alcanzar los objetivos de una empresa. Por lo tanto, se le exige al colaborador poseer ciertas competencias en su perfil profesional y personal. Esto le permitirá demostrar su nivel de rendimiento al momento de cumplir sus funciones conforme a su cargo dentro del objetivo de la empresa (Lorren, 2018).

En tal sentido, el desempeño consiste en acciones determinadas y ejecutadas por una persona que demostrará sus competencias, habilidades y actitudes para responder a su función dentro de una empresa y que, a su vez, trabaja hacia un objetivo ya establecido y consensuado. Si generalizamos la definición anterior al mundo educativo, se puede decir que desempeño implica que el docente demuestre sus conocimientos pedagógicos, didácticos y disciplinarios con eficiencia durante su práctica como: una planificación basada en las necesidades de sus estudiantes, la elaboración de sesiones de clase que fomenten el pensamiento complejo, la evaluación formativa y la autonomía, la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje y la reflexión de su desempeño. Todo ello, dirigido hacia un objetivo común el logro del perfil de egreso de los estudiantes. (Esquerre y Pérez, 2021; Martínez et al., 2020; Benavides et al., 2020). Asimismo, “el docente necesita ser siempre autocrítico de su desempeño con el fin de alcanzar su máximo nivel durante el ejercicio de su profesión.”

En relación con lo anterior, encontramos dos áreas fundamentales que el docente debe fortalecer de manera permanente: la primera es el área pedagógica, que incluye la preparación y mediación de los aprendizajes, el trabajo colegiado entre pares, la evaluación formativa, la capacitación constante y el contacto permanente con la comunidad y su entorno; la segunda es el área didáctica y de enseñanza, la que involucra la gestión de la clase. Esta gestión es determinante en la evaluación de su desempeño, porque se observa el conocimiento disciplinar, el conocimiento curricular y las competencias emocionales. De esta

manera se demuestra la autoeficacia en su función y la creación de un ambiente abierto al aprendizaje que despierte el interés y la motivación de sus estudiantes (Camacho, 2022).

En ese mismo contexto, el MBDD divide el desempeño docente en cuatro dominios, los cuales se agrupan en desempeños:

Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes

Esta preparación consiste en la planificación del trabajo pedagógico con una visión inclusiva e intercultural que parte del conocimiento de sus estudiantes, y del dominio pedagógico y disciplinar. Para ello, debe ser capaz de elegir y elaborar materiales educativos que favorezcan la mediación de los aprendizajes y que tenga una alta demanda cognitiva permitiendo el desarrollo de las competencias en los estudiantes. Asimismo, el docente debe elaborar documentos pedagógicos sistematizados y orientados a alcanzar el perfil de egreso, este trabajo debe realizarse de manera colegiada para tomar decisiones consensuadas. (Ministerio de Educación, 2020b; Ministerio de Educación, 2012).

Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes

Esta consiste en la actuación docente y en la conducción pedagógica previamente planificada y deliberada para el logro de los aprendizajes, es decir, para el desarrollo de las competencias (Díaz y Pumapillo, 2022). Por otro lado, para tener éxito se precisa que exista un clima propicio que genere el intercambio de conocimientos. Este clima debe ser creado por el docente y los estudiantes en un mutuo acuerdo bajo normas que son asumidas como compromisos. Aunado a esto, el docente promueve una participación equilibrada del estudiante en las actividades en las que cada estudiante cumple un rol significativo. Para ello, el docente demuestra el conocimiento de estrategias aplicadas durante la mediación que lleven a un aprendizaje reflexivo y autónomo. Finalmente, el docente es capaz de evaluar el proceso de aprendizaje con el fin de autorregular y retroalimentar a través de la interpretación de las evidencias para cumplir con el propósito de la sesión y el desarrollo de las competencias.

Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad

El docente se caracteriza por ser activo, crítico y democrático en el desarrollo de las actividades planificadas para lograr aprendizajes significativos y acordes con la realidad de los estudiantes. Asimismo, coopera con sus conocimientos, habilidades y trabajo colegiado para organizar y realizar propuestas para mejorar la enseñanza-aprendizaje (Ministerio de Educación, 2020a). Es así como el docente busca promover las relaciones interpersonales con sus estudiantes y con la comunidad en general, y busca propiciar un ambiente de respeto y acogida con cada uno de los miembros. De la misma manera, es el docente quien con su desenvolvimiento guía los aprendizajes de los estudiantes; sobre todo, busca concientizar en la práctica de principios básicos como el respeto y la responsabilidad. Estos servirán para lograr un aprendizaje acorde con la realidad y para la vida; más aún, en un escenario

postpandemia, en el que el compromiso de los docentes por la práctica de la democracia es un reto que los lleva a ser referentes y mediadores de la enseñanza-aprendizaje.

En resumen, el docente realiza un trabajo compartido con la comunidad educativa —estudiantes, docentes, directivos y padres de familia— para lograr consolidar los aprendizajes. Así, el docente busca una formación integral y colectiva que permita interactuar con cada uno de los integrantes para reafirmar la misión y compromiso que desempeña como docente gestor de una enseñanza de calidad.

Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente

Esto refiere al compromiso que desarrolla el docente para lograr los aprendizajes a partir de la autocrítica y de la reflexión sobre su práctica pedagógica; el docente es así promotor del fortalecimiento y mejora de los aprendizajes, ya sea de manera individual o colectiva (Ministerio de Educación, 2020a). Es así como la reflexión que realiza el docente acerca de la enseñanza-aprendizaje se evidencia en las acciones de estudiantes y colegas, así como se refleja en las evaluaciones. Estas ayudan a valorar y realimentar las carencias que se hacen visibles tanto en la enseñanza como en los aprendizajes alcanzados por los estudiantes.

Asimismo, el docente debe recibir formación continua para perfeccionar su desenvolvimiento tanto a nivel profesional como en el aula. Es agente propositivo en busca de mejorar y fortalecer la enseñanza-aprendizaje de acuerdo con las necesidades presentadas (Ministerio de Educación, 2020a). En ese sentido, el docente debe estar actualizado en las normas pedagógicas vigentes y en las políticas educativas que contribuyan con la formación integral de los estudiantes. Por su parte, Camacho (2022) afirma que la evaluación del desempeño docente reorganiza los aspectos deficientes en el desarrollo y ejecución de la enseñanza. Para esto se hace necesario acompañar y fortalecer las acciones pedagógicas que se desarrollan en el aula.

Por consiguiente, es fundamental que el docente permanentemente se desempeñe crítica y reflexivamente de modo que haga de su práctica pedagógica una meta que implique la actualización constante y, sobre todo, una actitud ética profesional para responder a las demandas de la sociedad actual. De esta manera el docente será un referente principal tanto para los estudiantes como para la comunidad que busca redoblar esfuerzos para mejorar la calidad de la educación.

Evaluación del Desempeño Docente

A partir del marco descrito anteriormente, surge la evaluación del desempeño docente con la finalidad de medir las competencias profesionales, como se dispone en la Reforma Magisterial del Perú en los artículos 13° y 24° (Esquerre y Pérez, 2021). Las evaluaciones referidas se dan a través de exámenes estandarizados que miden dos aspectos de la labor docente: el nivel de conocimiento pedagógico y la labor en el aula. Es necesario

resaltar que estas evaluaciones son homogéneas y se rigen por un marco elaborado en conjunto por el Consejo Nacional de Educación, el Ministerio de Educación y otros organismos que impulsan la revaloración docente, la permanencia en la carrera pública magisterial y la calidad educativa.

De otro lado, como guía, el MBDD ha permitido que los docentes mejoren su desempeño durante el proceso de enseñanza y aprendizaje como lo confirma Cuenca (2020) a través de una encuesta en la que un 86% de docentes mencionaron que el MBDD les ha ayudado con su formación profesional. En tal sentido, para que los resultados de estas evaluaciones sean óptimos es necesario que los docentes reciban una formación inicial de calidad, pertinente a las necesidades de los estudiantes y a las de la educación peruana en su conjunto; además, el docente se siente comprometido con dicha formación, la cual deberá ir perfeccionándolo a lo largo de su desarrollo profesional.

A continuación, en la Figura 1, se presentan los tipos de evaluación que se han considerado en la educación peruana sobre la base de los informes de Dirección de evaluación docente del MINEDU, Cuenca (2020):

Tabla 1

Tipos de evaluación realizados por MINEDU

Tipo de evaluación	Nacional (etapa 1)		Descentralizada (etapa2)	
Ingreso (obligatoria)	Razonamiento lógico y comprensión de textos.	Prueba única nacional	Capacidad didáctica	Observación de aula
	Conocimientos pedagógicos y didácticos.		Trayectoria profesional	Entrevista
	Conocimientos disciplinarios o de especialidad.			Formación académica y profesional.
				Méritos
Ascenso (voluntaria)	Razonamiento lógico y comprensión de textos.	Prueba única nacional	Trayectoria profesional	Experiencia profesional
	Conocimientos pedagógicos y didácticos.			Formación académica y profesional
	Conocimientos disciplinarios o de especialidad.			Méritos
				Experiencia profesional
Ascenso a cargos directivos y funcionarios (voluntaria)	Razonamiento lógico y comprensión de textos.	Prueba única nacional	Trayectoria profesional	Formación académica y profesional.
				Méritos

	Conocimientos pedagógicos y didácticos.	Desempeño profesional	Experiencia profesional.
	Conocimientos disciplinarios o de especialidad.	Habilidades transversales	Entrevista (solo funcionarios).
	Conocimientos de gestión.		Matriz de indicadores (solo directores funcionarios).
			Matriz de evidencias (solos directores funcionarios).
Desempeño (obligatoria)	Gestión del espacio y materiales.	Desempeño en el aula.	Observación
	Satisfacción de las familias.	Pauta de observación.	
	Valoración basada en evidencia.	Encuesta a familias.	
		Pauta de valoración.	

Nota. La tabla 1 muestra los tipos de evaluación, etapas, áreas de evaluación e instrumentos sobre evaluación docente en conocimientos básicos, pedagógicos, disciplinares y gestión. Tomado de Cuenca (2020, p. 21).

Es necesario resaltar que las evaluaciones son dirigidas y observadas por el Ministerio de Educación, directivos y coordinadores de una institución educativa. Sin embargo, en estas evaluaciones no se integra al estudiante, eje central del proceso de enseñanza y aprendizaje, quien es el primer observador y jurado del desempeño de sus docentes y quién a través de sus logros se constituye en medida de los resultados de dicho proceso. Hoy en día, se carece de un instrumento que evalúe el desempeño docente desde el sentir de los estudiantes.

Teniendo en cuenta lo expuesto y debido a que el MBDD precisa tener su propio instrumento que evalúe los 40 desempeños que lo sustentan, esta investigación tuvo como finalidad elaborar una encuesta en base al MBDD y obtener las evidencias de la validez y confiabilidad del instrumento para que pueda ser dirigido a los estudiantes de secundaria desde su mirada y observación a sus docentes. Asimismo, este estudio aporta a las evaluaciones actuales del desempeño docente.

Metodología

El presente trabajo corresponde a la validación de un instrumento y es un estudio descriptivo, ya que implicó un proceso de investigación, aplicación y análisis de las evidencias para lograr la validez y la confiabilidad con respecto al instrumento dirigido a estudiantes de secundaria. Asimismo, es un diseño no experimental porque no hubo manipulación en la muestra y se estudió en su contexto real (Hernández et al., 2014)

Muestra

La muestra estuvo conformada por 62 estudiantes pertenecientes al VII ciclo de una institución educativa perteneciente a la UGEL 6. De ellos, 30 eran mujeres y 32 eran varones, sus edades fluctuaban entre 14 y 17 años. Un 35% del total cursaba el tercer grado de secundaria; un 37 %, el cuarto grado de secundaria; y, un 28%, el quinto grado de secundaria.

Tabla 2

Composición de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Femenino	30	48%
Masculino	32	52%
Grado		
Tercero	22	35%
Cuarto	23	37%
Quinto	17	28%

Nota. Tomado de Díaz y Pumapillo (2020)

Instrumento

El instrumento que se presenta tiene como objetivo conocer el nivel de desempeño pedagógico de los docentes desde la perspectiva de sus estudiantes; es un cuestionario de 40 ítems que se divide en las cuatro dimensiones del MBDD: primero, preparación de los aprendizajes; segundo, enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes; tercero, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; y, cuarto, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Ministerio de Educación, 2012). Asimismo, el instrumento se ha aplicado de manera individual a la muestra y su escala de valoración es de tipo Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. El instrumento fue elaborado por Díaz y Pumapillo (2022).

Procedimiento

Los estudiantes que participaron de la muestra pertenecían a los grados de tercero, cuarto y quinto del VII ciclo de la educación básica regular. El instrumento se aplicó en el año 2020 durante el estado de emergencia por la pandemia COVID-19, por lo cual se realizó online a través de la aplicación Google Forms. Asimismo, se administró en los meses de noviembre y diciembre del 2020 en dos momentos, ya que se quería recoger la información en diferentes escenarios con diferentes docentes y áreas curriculares. La aplicación del instrumento se dio de manera individual y anónima, con una duración de 40 minutos, y previamente se obtuvo el consentimiento y el asentimiento informado.

Análisis de Datos

Para la obtención de la evidencia a la validez del contenido del instrumento que mide el desempeño docente se recurrió al juicio de nueve expertos quienes aplicaron el método de calificación de ítems, valoraron la claridad y relevancia en una escala de cinco opciones y la otra de “Si” y “No” en coherencia. Luego, se validó la claridad, relevancia y coherencia con el coeficiente V de Aiken con un intervalo de confianza de 95%. Asimismo, para la confiabilidad de los ítems se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.

Resultados

El resultado permitió la validación del instrumento *Cuestionario al estudiante sobre desempeño docente*. Asimismo, a través de su aplicación se midió su confiabilidad y, por lo tanto, su pertinencia.

Estadística de Validez de los Ítems del Instrumento de Desempeño Docente

Se requirió el juicio de nueve expertos quienes, mediante el método de calificación de ítems, lograron valorar la claridad y la relevancia del instrumento a través de una escala del 1 al 5, mientras que la relevancia fue evaluada con una opción dicotómica (“Si” y “No”). Se calculó cada ítem con V de Aiken con un intervalo de 95%.

Tabla 3

Claridad, relevancia y coherencia del instrumento de desempeño docente.

Ítem	Claridad		Relevancia		Coherencia	
	V de Aiken	IC 95%	V de Aiken	IC 95%	V de Aiken	IC 95%
Item1	0.95	[0.82; 0.99]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item2	1.00	[0.90; 1.00]	0.92	[0.78; 0.97]	1.00	[0.70; 1.00]
Item3	0.78	[0.62; 0.88]	0.97	[0.86; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item4	0.86	[0.71; 0.94]	0.95	[0.82; 0.99]	1.00	[0.70; 1.00]
Item5	0.78	[0.62; 0.88]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item6	0.95	[0.82; 0.99]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item7	0.92	[0.78; 0.97]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item8	0.86	[0.71; 0.94]	0.97	[0.86; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item9	0.92	[0.78; 0.97]	0.97	[0.86; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item10	0.92	[0.78; 0.97]	0.97	[0.86; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item11	1.00	[0.90; 1.00]	0.97	[0.86; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item12	0.95	[0.82; 0.99]	0.95	[0.82; 0.99]	1.00	[0.70; 1.00]
Item13	0.97	[0.86; 1.00]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item14	0.97	[0.86; 1.00]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item15	0.97	[0.86; 1.00]	0.97	[0.86; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item16	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]

Item17	0.92	[0.78; 0.97]	0.92	[0.78; 0.97]	1.00	[0.70; 1.00]
Item18	0.95	[0.82; 0.99]	0.97	[0.86; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item19	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item20	0.97	[0.86; 1.00]	0.97	[0.86; 1.00]	0.89	[0.57; 0.98]
Item21	0.92	[0.78; 0.97]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item22	0.97	[0.86; 1.00]	0.97	[0.86; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item23	0.92	[0.78; 0.97]	0.92	[0.78; 0.97]	1.00	[0.70; 1.00]
Item24	0.97	[0.86; 1.00]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item25	0.81	[0.65; 0.90]	0.92	[0.78; 0.97]	1.00	[0.70; 1.00]
Item26	0.97	[0.86; 1.00]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item27	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item28	0.95	[0.82; 0.99]	0.95	[0.82; 0.99]	1.00	[0.70; 1.00]
Item29	1.00	[0.90; 1.00]	0.97	[0.86; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item30	0.92	[0.78; 0.97]	0.83	[0.68; 0.92]	1.00	[0.70; 1.00]
Item31	0.86	[0.71; 0.94]	0.92	[0.78; 0.97]	1.00	[0.70; 1.00]
Item32	0.95	[0.82; 0.99]	0.97	[0.86; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item33	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item34	0.97	[0.86; 1.00]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item35	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item36	0.78	[0.62; 0.88]	0.95	[0.82; 0.99]	1.00	[0.70; 1.00]
Item37	0.92	[0.78; 0.97]	0.95	[0.82; 0.99]	1.00	[0.70; 1.00]
Item38	0.97	[0.86; 1.00]	0.95	[0.82; 0.99]	1.00	[0.70; 1.00]
Item39	0.95	[0.82; 0.99]	1.00	[0.90; 1.00]	1.00	[0.70; 1.00]
Item40	0.95	[0.82; 0.99]	0.92	[0.78; 0.97]	1.00	[0.70; 1.00]

Nota. Tomado de Díaz y Pumapillo (2020)

La tabla 3 recoge la validez del instrumento; con respecto a claridad se obtuvieron los valores V de Aiken entre 0.78 (ítem 36) y uno (ítems 2, 11, 16, 19, 27, 29, 33 y 35). Asimismo, el intervalo de confianza más bajo fue el ítem 36 con 0.62. De otro lado, se alcanzaron en valores de Aiken entre 0.83 (ítem 30) y 1 (ítems 1, 5, 6, 7, 13, 14, 16, 19, 21, 24, 26, 27, 33, 34, 35 y 39) siendo relevantes. Finalmente, cada ítem se considera coherente, porque fueron sus valores fueron iguales a 1 con excepción del ítem 20 que tiene 0.57 como límite inferior en un intervalo de confianza al 95%. Vemos entonces que, con los valores obtenidos, el instrumento contiene claridad, relevancia y coherencia, así logra las evidencias necesarias para su contenido.

Estadística de Confiabilidad de los Ítems del Instrumento de Desempeño Docente

Se analizó la confiabilidad de los 40 ítems pertenecientes al instrumento a través del coeficiente alfa de Cronbach. En la Tabla 3 se observa el análisis de los 40 ítems que

conforman la escala de desempeño docente: los cuales obtuvieron índices de Homogeneidad (*rit*) mayores de 0.20, a salvedad del ítem 35 (*rit* = 0.196); aunque, como es un valor cercano al valor criterio, se considera oportuna su inclusión.

Tabla 4

Estadística de confiabilidad de los ítems del cuestionario de desempeño docente.

Ítem	M	DE	<i>rit</i>	Si se elimina el ítem	
				A	
1	4.05	0.876	0.561		0.928
2	4.56	0.643	0.267		0.930
3	4.16	0.706	0.476		0.929
4	4.32	0.696	0.445		0.929
5	4.08	0.795	0.523		0.928
6	3.89	0.851	0.417		0.929
7	3.85	0.903	0.595		0.927
8	4.16	0.729	0.505		0.928
9	3.92	0.893	0.598		0.927
10	3.61	1.046	0.439		0.929
11	4.63	0.579	0.335		0.930
12	4.68	0.594	0.416		0.929
13	4.52	0.671	0.601		0.928
14	4.48	0.646	0.536		0.928
15	4.44	0.738	0.622		0.927
16	4.27	0.682	0.552		0.928
17	4.61	0.686	0.488		0.929
18	3.56	1.018	0.661		0.927
19	3.98	0.799	0.702		0.926
20	4.27	0.813	0.470		0.929
21	4.29	0.663	0.651		0.927
22	4.18	0.736	0.605		0.927
23	4.34	0.723	0.529		0.928
24	4.03	0.789	0.561		0.928
25	3.87	1.152	0.257		0.932
26	4.18	0.779	0.424		0.929
27	3.74	1.007	0.555		0.928
28	4.27	0.772	0.688		0.927
29	3.74	1.115	0.290		0.931
30	3.81	1.006	0.265		0.931
31	4.00	0.958	0.496		0.928
32	3.84	0.891	0.656		0.927
33	3.97	0.923	0.504		0.928
34	3.89	0.943	0.357		0.930
35	3.34	1.039	0.196		0.932
36	4.31	0.801	0.436		0.929
37	4.39	0.662	0.501		0.928
38	4.50	0.671	0.560		0.928
39	4.45	0.761	0.550		0.928
40	4.52	0.646	0.596		0.928

N = 62

Nota: Tomado de Díaz y Pumapillo (2020).

Evidencia de la Aplicación del Instrumento de Desempeño Docente

El instrumento de desempeño docente demuestra la siguiente distribución: asimetría negativa y curtosis positiva. Asimismo, la desviación estándar presenta un mayor promedio con referencia a las anteriores. Igualmente, el nivel de significancia es ($p < .0001$), que corresponde a un 99% de certeza y a un 1% de error (Hernández et al., 2014)

Tabla 5

Análisis descriptivo de la variable “desempeño docente”

	Preparación	Enseñanza	Participación	Desarrollo	Desempeño docente
Media	40.90	77.50	23.20	21.60	163.00

Desviación estándar	6.78	13.00	5.26	3.66	26.80
Mínimo	16.00	26.00	6.00	5.00	58.00
Máximo	50.00	95.00	30.00	25.00	200.00
Asimetría	-0.88	-0.97	-0.66	-1.80	-1.00
Curtosis	1.40	1.74	0.07	4.65	2.00
Alfa de Cronbach	0.906	0.943	0.897	0.899	0.973
Kolmogorov-Smirnov	0.937***	0.937***	0.942***	0.823***	0.934***

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Tabla tomada de Díaz y Pumapillo (2020).

En la Tabla 5 se observa que los valores son de tendencia central y dispersión en los puntajes adquiridos en cada dimensión con el total de la variable Desempeño Docente. Asimismo, la prueba de Kolmogorov-Smirnov (KS-Z) señaló que ningún de los aspectos presentó una distribución que se asemeje a lo usual, ya que los valores de KS-Z resultaron estadísticamente relevantes ($p < .0001$) (McMillan y Schumacher, 2005).

Aunado a esto, la confiabilidad de los valores del Alfa de Cronbach alcanzó un rango mayor a 0.80, lo que evidenció la relevancia de la escala y las subescalas para medir el desempeño docente y sus dimensiones.

Discusión y Conclusiones

El propósito del presente estudio fue elaborar un instrumento que evalúe el desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes de secundaria, y obtener evidencias de su validez y confiabilidad. En tal sentido, es necesario resaltar que el *desempeño docente* se define como la eficacia que tiene la persona que ejerce la labor de educador con la finalidad de generar diversos servicios y productos, de tal manera que este desempeño ayude a alcanzar las metas que propone el sistema educativo para lo cual el docente busca dar forma y busca transformar las conductas de los educandos (Camacho et al, 2023). Asimismo, el desempeño docente ha ido mejorando de acuerdo con las exigencias de las políticas educativas y requiere una constante actualización y preparación que ayude a responder los intereses y necesidades de los estudiantes. (Camacho et al, 2023 y Hernández et al, 2020).

El MBDD propone un horizonte a las nuevas exigencias en la profesión docente, reconoce que es un quehacer complejo, y se realiza dentro de una dinámica relacional que subyace al proceso de enseñanza-aprendizaje y al funcionamiento de la organización escolar. Estas características ponen de manifiesto la naturaleza profundamente ética de la profesión docente (Ministerio de Educación, 2012)

Ahora bien, la evaluación del desempeño docente en nuestro contexto está dirigida por el Minedu a partir de lo dispuesto en la Reforma Magisterial peruana y se rige por un

marco elaborado en conjunto con instituciones que impulsan la revaloración docente, la permanencia en la carrera pública magisterial y la calidad educativa. Sin embargo, estas evaluaciones principalmente son dirigidas a personas externas al aula (directores, supervisores), y dejan de lado la opinión del estudiante, quien justamente es el eje del acto educativo y quien forma parte de esta compleja red de interacciones que se tejen entre los docentes y sus estudiantes. Por ello, el instrumento que es motivo del presente estudio está enfocado en los estudiantes, quienes deben ser los protagonistas de la evaluación de sus docentes.

Asimismo, el instrumento se basa en el MBDD y en sus cuatro dimensiones. En tal sentido, se eligieron los 40 desempeños como sustento de los ítems que conforman el cuestionario. Se acudió al juicio de nueve expertos calificados y familiarizados con la teoría, quienes valoraron el instrumento en claridad y relevancia en una escala del 1 al 5, mientras en coherencia se determinó por "Sí" y "No". La calificación de evaluación se dio a través del coeficiente de V de Aiken con un intervalo de confianza al 95%. El resultado obtenido correspondió entre 0.78 (ítem 36) y 1 (ítems 2, 11, 16, 19, 27, 29, 33 y 35). Además, el intervalo de confianza fue 1 (ítems 1, 5, 6, 7, 13, 14, 16, 19, 21, 24, 26, 27, 33, 34, 35 y 39). Igualmente, cada ítem es considerado coherente, ya que sus valores alcanzaron el valor de 1. Por consiguiente, se acepta la validez del instrumento puesto que demuestra claridad, relevancia y coherencia. De acuerdo con Hernández et al. (2014), un instrumento es válido cuando tiene mayor evidencia de su contenido y por lo tanto representa a la variable que se quiere medir, en el caso de este estudio, el desempeño docente.

De la misma forma, la confiabilidad de los ítems que conforman el instrumento se midió con el coeficiente de alfa de Cronbach. Como afirman Hernández et al. (2014), el resultado puede fluctuar entre 0 y 1, donde el coeficiente de 0 determina inválido y 1 determina mayor confiabilidad. El resultado del instrumento ascendió a 0.92, por lo que se determina que es confiable para la medición de la variable desempeño docente.

Para Hernández et al. (2014), un instrumento debe ser un insumo que represente los conceptos y que registre datos visibles de la variable con indicadores verdaderos, confiables y válidos para su utilidad. Por consiguiente, por lo expuesto en líneas anteriores el instrumento de desempeño docente demuestra ser confiable y válido para su empleabilidad, y además se encuentra al servicio de futuros estudios que enfoquen su investigación acerca del desempeño docente.

Referencias

- Benavides, A., Palacios, J., Fuster, D., y Hernández, R. (2020). Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemáticas. *Revista de psicología* 16 (31), 48-57. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/10881/1/evaluacion-desempeno-docente-logros.pdf>
- Díaz, N. y Pumapillo, M. (2022). *Desempeño docente y evaluación formativa según los estudiantes del VII ciclo de una institución educativa*. [Tesis de maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/992>
- Camacho, I. (2022). El Desempeño Docente y su Implicación en la Enseñanza. *Revista formación estratégica* 6(02), 105–120. <https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/91>
- Camacho Herrera, J. D., Sánchez Balcázar, R. A., Hernández Roalino, L. R., & Paredes Menéndez, G. E. (2023). Estrategias motivacionales para la mejora del desempeño docente. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4947-4971. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5697
- Castillo, L. (2017) Consideraciones para la evaluación del desempeño del personal del sector público de salud chileno. *Gestión de las personas y tecnología*, 10(28), 5-19. <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/2851>
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos. <https://repositorio.iep.org.pe/server/api/core/bitstreams/902e1e98-8ccb-4352-ad7c-3e75b09ece8c/content>
- Donaire, C., Castillo, J., y Manso, J. (2022). La profesión docente en los discursos de la UNESCO, la OCDE y la Unión Europea. *Revista Iberoamericana de Educación* 90(1), 17-37. <https://doi.org/10.35362/rie9015350>
- Esquerre y Pérez (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación* 45(2), 1-22. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>.
- Galaz, A., Jiménez, M., y Díaz, A. (2018). Evaluación del desempeño docente en Chile y México Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Revista de perfiles educativos* 41(163),1-23. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177&lng=es&nrm=iso
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill/Interamericana.
- Hernández, M. y Muñoz, M. (12 de marzo, 2020) *La relación colaborativa entre familias y docentes* [Conferencia]. V Congreso online internacional sobre la educación en el siglo

- XXI. Murcia, España. <https://www.eumed.net/actas/20/educacion/43-la-relacion-colaborativa-entre-familias-y-docentes.pdf>
- Lorrén, N. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inproconsa s.a.c. en el primer semestre 2017* [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/bb83d663-b719-4110-a9d4-905ffa9baae6>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2011). *Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes: Consideraciones para México*, OCDE. <https://doi.org/10.1787/9789264059986-es>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2018). *Políticas docentes efectivas: Conclusiones del informe PISA*. OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264301603-en>
- McMillan, J. H., y Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa* (5ª ed.) Pearson Educación.
- Martínez, G., Espinoza A., Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* 11(21), 1-32. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000200113
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación (2019). *Evaluación ordinaria del desempeño docente 2018 nivel inicial tramo II informe nacional*. MINEDU. <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11565198575Informe-Final-EDD-2018-Tramo-II.pdf>
- Ministerio de Educación (2020a). *Evaluación del Desempeño Docente*. Manual de Comité de Evaluación. MINEDU. https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11583254566Manual-CE-EDD-Primaria_versi%C3%B3n-final-T1.pdf
- Ministerio de Educación (2020b). *Resolución Viceministerial N°00094. Norma que regula la Evaluación de las competencias de los estudiantes de la educación básica*. MINEDU. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662983/RVM_N__094-2020-MINEDU.pdf
- Quiriz, T., y Tobón, S. (2019). Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México. *RA XIMHAI* 15(1), 101-115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384603>

Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Archivo Médico Camagüey* 23(2), 1-6. <https://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141/3318>

Apéndice. Encuesta de Desempeño Docente

ENCUESTA AL ESTUDIANTE SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) estudiante: La presente encuesta tiene por objetivo reunir información acerca de la apreciación que tienen los estudiantes respecto al desempeño de sus profesores(as). Esta encuesta es de carácter anónimo.

A continuación, completa la información solicitada.

Grado	Sección	Edad	Sexo	Tiempo en que estudias en la IE:

Ahora, lee cada afirmación y marca con una X el número de la tabla que mejor describe lo que piensas acerca de la aplicación de la evaluación formativa del curso. Recuerda que debes elegir una sola opción.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

¡Muchas gracias por tu participación!

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	Tu profesor(a) se interesa por conocer tus características personales y necesidades de aprendizaje.					
2	Tu profesor (a) demuestra que domina los conocimientos de su área.					
3	Las técnicas didácticas que emplea tu profesor(a) te ayudan a comprender mejor los temas del curso.					
4	Se evidencia que tu profesor(a) planifica las actividades y experiencias de aprendizaje que realizas con tus compañeros, considerando sus características y necesidades.					
5	Los contenidos propuestos por tu profesor (a) presentan relación con el perfil del estudiante de la institución educativa y con lo que los padres de familia esperan para sus hijos.					
6	Las experiencias y actividades de aprendizaje que presenta tu profesor(a) son interesantes y te motivan a buscar más información acerca del tema.					
7	Tu profesor(a) desarrolla actividades de aprendizaje que toman en cuenta tus intereses, tus estilos de aprendizaje y tu cultura.					
8	Tu profesor(a) utiliza diversos recursos y materiales didácticos para favorecer tu aprendizaje.					
9	Tu profesor(a) propone evaluaciones periódicas y les brinda retroalimentación permanente.					
10	Tu profesor(a) respeta el tiempo de inicio y término de la sesión de clase completando las ideas, actividades y retroalimentación de la misma.					

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
11	Tu profesor (a) construye un ambiente de respeto mutuo, colaboración y confianza para que los estudiantes expresen sus ideas.					
12	Tu profesor(a) los anima a tener buenas calificaciones y demuestra confianza en que ustedes lo lograrán.					
13	Tu profesor (a) promueve un ambiente afectivo y seguro que favorece el aprendizaje de todos los estudiantes.					
14	Tu profesor (a) promueve el respeto, la cooperación y ayuda a los estudiantes con habilidades diferentes.					
15	Tu profesor (a) tiene presente las normas de convivencia para ponerlas en práctica en todo momento, generando así un ambiente de diálogo y autodisciplina.					
16	Tu profesor(a) organiza adecuadamente el aula virtual para facilitar el aprendizaje de cada uno de los estudiantes.					
17	Tu profesor(a) los incentiva a desarrollar una actitud empática y no discriminadora entre ustedes y hacia las demás personas.					
18	Cuando tu profesor(a) percibe que ustedes no están motivados con el tema desarrollado, realiza cambios para lograr que ustedes aprendan.					
19	Tu profesor (a) orienta el desarrollo de proyectos y actividades que propicien la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Al inicio de cada clase, tu profesor(a) da a conocer el propósito de la sesión y los criterios de evaluación, verificando que los estudiantes hayan comprendido lo que van a trabajar.					
21	Tu profesor(a) maneja los temas con fundamentos claros y actualizados de su área curricular.					
22	Tu profesor(a) realiza actividades de aprendizaje que ayude a sus estudiantes a razonar, expresar sus puntos de vista con argumentos y dar soluciones a una situación propuesta.					
23	Tu profesor(a) utiliza recursos tecnológicos adecuados para el propósito de la sesión y el aprendizaje que busca desarrollar con ustedes.					
24	Cuando algún compañero muestra dificultades en el aprendizaje, tu profesor(a) desarrolla estrategias para atenderlo de manera adecuada.					
25	Tu profesor(a) evalúa de la misma manera a todos los compañeros sin tomar en cuenta aquellos que tienen distintos estilos de aprendizaje.					
26	Tu profesor(a) utiliza distintos instrumentos de evaluación dependiendo de si trabajamos en equipo o de manera individual.					
27	Tu profesor(a) comunica oportunamente los resultados de evaluación e invita a la reflexión para mejorar el aprendizaje.					
28	Tu profesor(a) evalúa a los estudiantes en base a criterios objetivos y previamente establecidos.					
29	Tu profesor(a) informa oportunamente al estudiante y a los padres sobre el logro alcanzado.					

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
30	Tu profesor(a) comenta que participa activamente en las actividades de tu escuela para mejorar la calidad de la enseñanza.				
31	Tu profesor(a) trabaja en equipo con sus colegas para la mejora continua de la institución educativa.				
32	Tu profesor(a) desarrolla proyectos de innovación para la mejorar la calidad de la enseñanza en tu institución educativa.				
33	Tu profesor(a) promueve el compromiso y la colaboración de los padres de familia en el aprendizaje de sus hijos.				
34	Tu profesor(a) incluye en sus experiencias de aprendizaje la cultura y los saberes que ustedes traen de sus familias y zonas de origen.				
35	Tu profesor(a) informa a los padres de familia sobre los resultados logrados y avances de su enseñanza.				
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
36	Tu profesor participa en reuniones de la institución educativa donde se reflexiona acerca de la mejora de la enseñanza.				
37	Tu profesor(a) se mantiene actualizado en el área curricular que enseña.				
38	Tu profesor(a) demuestra que conoce la realidad educativa de tu institución educativa.				
39	En diversas situaciones que has observado, tu profesor(a) actúa de acuerdo con sólidos principios éticos.				
40	Tu profesor(a) actúa y toma decisiones en base a tus derechos como estudiante y adolescente.				