

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**SEMINARIO DE GRADUACIÓN**

**TEMA:**

**PAPEL DEL DIRECTOR-A EN LOS CENTROS ESCOLARES Y GESTIÓN DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS QUE LE COMPETEN COMO TOMADOR DE DECISIÓN, EN EL SALVADOR.**

**SUB-TEMA:**

**GESTIÓN DEL DIRECTOR RESPECTO A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DEL TURNO MATUTINO Y SU INCIDENCIA EN LA MEJORA DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN LOS CENTROS ESCOLARES: “COMPLEJO EDUCATIVO HERBERT DE SOLA”, DISTRITO EL PAISNAL, MUNICIPIO DE SAN SALVADOR NORTE; “SECTOR UNIDO, CANTÓN SAN LUIS MARIONA”, DISTRITO DE CUSCATANCINGO Y COLEGIO “PROFESORA RAQUEL CHÁVEZ MÉNDEZ”, DISTRITO DE SOYAPANGO, MUNICIPIO DE SAN SALVADOR ESTE.**

**PRESENTADO POR:**

<b>DANIEL ENRIQUE GUEVARA HERNANDEZ</b>	<b>GH 04034</b>
<b>MILAGRO DEL ROSARIO SORTO DE GÁLVEZ</b>	<b>SG21058</b>
<b>ROXANA RAQUEL VÁSQUEZ DE MUÑOZ</b>	<b>VM21070</b>

**TRABAJO FINAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**

**LICENCIADA-O EN EDUCACIÓN ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN ESCOLAR**

**DOCENTE DIRECTOR:**

**MAESTRO REINALDO ANTONIO LÓPEZ CARRILLO**

**DOCENTE COORDINADOR:**

**MAESTRO REINALDO ANTONIO LÓPEZ CARRILLO**

**CIUDAD UNIVERSITARIA “Dr. Fabio Castillo Figueroa”, SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA, OCTUBRE DE 2023.**

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**RECTOR:**

Maestro Juan Rosa Quintanilla

**VICERECTORA ACADÉMICO:**

Doctora Evelyn Beatriz Farfán Mata

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:**

Maestro Roger Armando Arias Alvarado

**SECRETARIO GENERAL:**

Licenciado Pedro Rosalfo Escobar Castaneda

**FISCAL GENERAL:**

Licenciado Carlos Amílcar Serrano Rivera

**AUTORIDADES DE LA FALCULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

**DECANO:**

Maestro Julio César Grande Rivera

**VICEDECANA:**

Maestra María Blas Cruz Jurado

**SECRETARIA GENERAL:**

Maestra Natividad de las Mercedes Teshe Padilla

**AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**

**JEFE INTERINO:**

Maestro Alfredo Rodríguez Escobar

**DIRECTOR DEL PROCESO DE GRADO:**

Maestro Reinaldo Antonio López Carrillo

**COORDINADOR DEL PROCESOS DE GRADO  
PLAN COMPLEMENTARIO:**

Maestro Reinaldo Antonio López Carrillo

## AGRADECIMIENTO.

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades como es el desarrollo de una tesis para adquirir el grado de Licenciada en Educación, especialidad en Administración Escolar, es el momento propicio para agradecer infinitamente a Dios por su fortaleza y sabiduría que me ha dado en todos los momentos de mi vida y en especial para finalizar satisfactoriamente este proceso, guiándome cada momento y acertar en las decisiones tomadas. Es inevitable recordar también que el mérito es para las personas que han estado a mi alrededor, brindándome ese aporte incondicional que llegó justo en el momento apropiado para generar fuerzas, dar más ánimo en los momentos difíciles que se han sobrellevado y salir avante en el proceso.

Es entonces el momento de agradecer de manera especial y sincera a todos ellos por su incondicional apoyo, moral, espiritual y material. A mi madre, por su amor incondicional y su comprensión inagotable, mi inspiración y ejemplo de fortaleza para seguir a pesar de los obstáculos. A mi esposo por su ayuda incondicional, amor y consejo oportuno para realizar las actividades planteadas de forma adecuada, segura y consecuente. A mis hijas, por su comprensión y entrega total en mi desarrollo profesional. A la Universidad de El Salvador por brindarme la oportunidad de llevar a cabo este proyecto de investigación y de manera especial a mi asesor de tesis MSD. REINALDO ANTONIO LÓPEZ CARRILLO, por su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas; su aporte ha sido invaluable. Su orientación y dedicación han sido fundamentales para el éxito de este proyecto, y estoy profundamente agradecida por su valioso acompañamiento a lo largo de este proceso académico. Muchas gracias.

MILAGRO DEL ROSARIO SORTO DE GALVEZ

## **AGRADECIMIENTO.**

Primero a Dios por darme la fortaleza de culminar uno de mis objetivos, pues me ha permitido alcanzar este logro de mi vida, la licenciatura en Ciencia de la Educación especialidad Administración Escolar, lo cual fue un reto desde el inicio de la carrera, puesto que las dificultades siempre estuvieron presentes y solo la misericordia de Dios estuvo conmigo para continuar. A mi madrecita Maura Natalia Ramos, quien ha sido mi más grande inspiración en este proceso y por formarme con valores y tener el deseo de superación. A mi esposo Alexander Muñoz y a mis hijos Alexandra Muñoz y Kenneth Muñoz por su cariño y apoyo incondicional desde el inicio de la carrera hasta el final motivándome y haciéndome sentir que podía lograrlo aunque las horas de desvelo, de trabajo y tiempo necesario dedicado a las actividades académicas nos restaran momentos en familia, estoy muy agradecida por su paciencia y comprensión que me tuvieron durante mi proceso de formación para seguir adelante a pesar de muchos tropiezos seguir haciendo todos los esfuerzos necesarios para llegar a la meta. También agradecer a mis hermanas Gloria Vásquez y Maribel Vásquez que con su apoyo moral me dieron aliento para culminar, aunque no fue fácil, pero si posible. Agradezco infinitamente al MSD. Reynaldo Antonio López Carrillo por todos los conocimientos nuevos que nos facilitaron poder finalizar nuestro proceso de grado, es una gran persona y un profesional admirable, me llevó paso a paso para llegar a la culminación de un proceso de investigación exitoso.

ROXANA RAQUEL VASQUEZ DE MUÑOZ

## **Agradecimiento**

Ante que todo, agradezco a Dios por darme fuerzas para continuar ante tantas adversidades que se me presentaron en la culminación de mis estudios superiores, por guiarme en el camino correcto con prudencia y derramarme sabiduría para afrontar tantas aflicciones que me ayudan a hacer un mejor profesional de la educación día con día.

A mi familia por apoyarme de manera infinita y de estar junto a mi cuando más necesite de todos ellos, mi madre por inculcarme muchos valores, mis hermanos por estar apoyándome en todo lo que tuvieron a su alcance, mis amistades y compañeros de estudios que hicieron parte fundamental de mi proceso educativo lo cual me acompañaron hasta culminar este sueño hecho realidad.

Agradezco a la Universidad de El Salvador (UES) por darme la oportunidad de continuar mis estudios superiores por segunda vez hasta formarme como licenciado en Ciencias de la Educación, y de manera personal le agradezco al MSD. Reinaldo Antonio López Carrillo nuestro asesor de tesis por apoyarnos de manera prudente y oportuna, con sabiduría y dedicación por formarnos unos especialistas que hoy somos los licenciados del mañana que están formados en nuestra alma mater.

Con todo lo antes dicho les agradezco mucho, los llevare en mi corazón y espero ser el profesional que nuestra sociedad se merece y la niñez de El Salvador lo amerita.

Muchas gracias desde lo más profundo del corazón con mucho cariño.

DANIEL ENRIQUE GUEVARA HERNÁNDEZ.

## ÍNDICE

CONTENIDOS	No. de PÁGINA
<b>Resumen</b>	
<b>Introducción</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I</b> .....	1
<b>1.1 Situación problemática</b> .....	1
<b>1.2 Enunciado del problema</b> .....	4
<b>1.3 Justificación</b> .....	4
<b>1.4 Alcances y Delimitaciones</b> .....	5
<b>1.4.1. Alcances.</b> .....	5
<b>1.4.2 Delimitaciones.</b> .....	5
<b>1.4.2.1 delimitación espacial</b> .....	5
<b>1.4.2.2 Delimitación temporal.</b> .....	6
<b>1.4.2.3 Delimitación social.</b> .....	6
<b>1.5 Objetivo de la investigación</b> .....	6
<b>1.5.1 Objetivo general</b> .....	6
<b>1.5.2 Objetivos específicos.</b> .....	6
<b>1.6 Sistema de Hipótesis.</b> .....	7
<b>1.6.1 Hipótesis general.</b> .....	7
<b>1.6.2 Hipótesis específica</b> .....	7
<b>1.6.3 Hipótesis estadísticas.</b> .....	7
<b>1.7 Matriz de operacionalización de las variables pendiente.</b> .....	9
<b>CAPÍTULO II</b> .....	11
<b>2.1. Antecedentes de la investigación</b> .....	15
<b>2.2.1 Importancia de la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente.</b> .....	21
<b>2.2.1.1 La cultura de evaluación docente: adopción de nuevas formas de aprendizaje.</b> .....	23
<b>2.2.1.2 Aporte de la evaluación docente en la construcción de aprendizajes significativos.</b> .....	25
<b>2.2.1.3 Contribución de las prácticas docentes en la enseñanza participativa.</b> .....	27
<b>2.2.2 Importancia de la calidad de la educación en los centros educativos.</b> .....	29
<b>2.2.2.1 Tipos de modelos educativos empleados por docentes.</b> .....	32
<b>2.2.2.2 Rol del docente como eje fundamental en el logro de aprendizajes significativos.</b> ..	34
<b>2.2.2.3 Metodologías de enseñanza participativas que desarrollen competencias académicas.</b> .....	38

2.3 Definición de términos básicos. ....	41
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>45</b>
3.1. Tipo de investigación .....	45
3.2. Población, muestra y tipo de muestreo.....	45
3.2.1. Población.....	45
3.2.2. Muestra .....	46
3.2.3. Tipo de muestreo. ....	47
3.3. Método, técnicas, instrumentos, procedimiento de investigación y estadístico.....	49
3.3.1. Métodos.....	49
3.3.2. Técnicas.....	50
3.3.2.1. La entrevista. ....	50
3.3.2.2. Observación. ....	50
3.3.2.3. Encuesta. ....	51
3.3.3. Instrumentos.....	51
3.3.3.1. Guía de entrevista.....	51
3.3.3.2. Guía de observación. ....	52
3.3.3.3. Cuestionario.....	52
3.4. Procedimientos. ....	53
3.5. Estadístico.....	53
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	<b>55</b>
4.1. Presentación y análisis de la Información.....	55
4.1.1. Del Cuestionario Dirigido a docentes. ....	55
4.1.1.1. Variables Socio – Demográficas .....	55
4.1.1.2. Prueba de Hipótesis.....	62
4.1.2. Del cuestionario dirigido a estudiantes. ....	72
4.1.2.1. Variables sociodemográficas. ....	72
4.1.4. DE LA GUIA DE OBSERVACIÓN .....	108
4.1.4.1 DE LA PRUEBA DE HIPOTESIS .....	108
4.1.5. Organización y clasificación de los datos según la guía de observación. ....	109
4.3. Interpretación general de la información .....	111
<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>116</b>
5.1. Conclusiones .....	116
5.2. Recomendaciones .....	117
Prueba piloto. ....	142
1.1 Del cuestionario a los docentes. ....	142

1.1.1 Observaciones de forma.....	142
1.1.2. Observaciones de Contenido.....	142
1.2 Del Modelo para la validación de las preguntas.....	142
1.3. Alfa de Cronbach .....	143
1.4. Resultados de la Aplicación del Modelo Estadístico R de Pearson .....	154
1.4.1. Sistema de Hipótesis.....	155
1.4.1.1. Hipótesis General.....	155
1.1 De la guía de entrevista de preguntas abiertas dirigida a directores y subdirectores de los centros educativos públicos y privados.....	158
3.1 Del cuestionario dirigido a docentes que laboran en los centros educativos públicos y privados. ....	165
4.1- Del cuestionario dirigido a estudiantes .....	182
5.1DE LA GUIA DE OBSERVACION. ....	184

## TABLAS

Matriz de operacionalidad.....	18
Distribución de la población.....	55
Estratos de división por grado.....	56
Porcentajes según estratos.....	57
Cálculo de porcentaje de la muestra.....	58
Genero de la población.....	65
Edad de la población.....	66
Disciplinas que imparte los docentes.....	68
Nivel académico del personal docente.....	69
Nivel de escalafón docente.....	70
Tiempo de servicio de los docentes.....	72
Especialización Docente.....	73
Cruce de la pregunta 2 y 20.....	75
Cruce de la pregunta 3 y 16.....	78
Cruce de la pregunta 5 y 12.....	80
Cruce de la pregunta 6 y 14.....	81
Cruce de la pregunta 7 y 17.....	83
Cruce de la pregunta 9 y 19.....	85
Genero de la población estudiantil encuestada.....	86
Edad de la población estudiantil encuestada.....	87
Nivel académico de la población estudiantil encuestada.....	89
Cruce de la pregunta 1 y 12.....	91
Cruce de la pregunta 3 y 13.....	92
Cruce de la pregunta 4 y 20.....	94
Cruce de la pregunta 5 y 15.....	96
Cruce de la pregunta 6 y 16.....	98
Cruce de la pregunta 7 y 17.....	100
Cruce de la pregunta 8 y 18.....	102
Cruce de la pregunta 9 y 19.....	104
Cruce de la pregunta 10 y 11.....	106

<b>Procedimiento estadístico # 1 directores</b> .....	109
<b>Procedimiento estadístico # 2 directores</b> .....	110
<b>Procedimiento estadístico # 3 directores</b> .....	111
<b>Procedimiento estadístico # 4 directores</b> .....	112
<b>Procedimiento estadístico # 5 directores</b> .....	113
<b>Procedimiento estadístico # 6 directores</b> .....	114
<b>Procedimiento estadístico # 7 directores</b> .....	115
<b>Procedimiento estadístico # 8 directores</b> .....	116
<b>Procedimiento estadístico # 9 directores</b> .....	117
<b>Procedimiento estadístico # 1 sub directores</b> .....	118
<b>Procedimiento estadístico # 2 sub directores</b> .....	119
<b>Procedimiento estadístico # 3 sub directores</b> .....	120
<b>Procedimiento estadístico # 4 sub directores</b> .....	121
<b>Procedimiento estadístico # 5 sub directores</b> .....	122
<b>Procedimiento estadístico # 6 sub directores</b> .....	123
<b>Procedimiento estadístico # 7 sub directores</b> .....	124
<b>Procedimiento estadístico # 8 sub directores</b> .....	125
<b>Procedimiento estadístico # 9 sub directores</b> .....	126
<b>Guía de observaciones de centros escolares</b> .....	128
<b>Alfa de Cronbach docente</b> .....	160
<b>Estadística total de elementos</b> .....	160
<b>Alfa de Cronbach estudiantil</b> .....	166
<b>Estadística total de elementos</b> .....	166
<b>Cruce de la pregunta 3 y 13</b> .....	173
<b>Cruce de la pregunta 11 y 21</b> .....	174
<b>Aspectos a observar</b> .....	177
<b>Variables de investigación y escala</b> .....	196
<b>Variables de investigación</b> .....	198
<b>Guía de observación</b> .....	200

## RESUMEN

La siguiente investigación trata de la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente y su incidencia en la calidad de la educación, en los centros educativos: Complejo Educativo Herbert de Sola, Centro Escolar Sector Unido, Cantón San Luis Mariona y Colegio Profesora Raquel Chávez Méndez dichas instituciones del departamento de San Salvador. la gestión del director se considera oportuna y objetiva, es decir, que la labor del desempeño docente se supervise y se actualice continuamente; con el fin de analizar y determinar si la practica docente se ajusta a las necesidades y particularidades de sus estudiantes. La investigación fue de tipo Descriptiva - Correlacional, utilizando el método hipotético – deductivo con una herramienta estadística SPSS en la cual se utilizo el R de Pearson para la población docente y el Chi cuadrado para la población estudiantil. La muestra utilizada fue de 2 directores, 3 subdirectores, 19 maestros y 229 estudiantes, perteneciente a los centros educativos objeto de estudio. En la recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista dirigida, la encuesta y una guía de observación. Al analizar los resultados se determino que no existe un instrumento estandarizado para evaluar el desempeño del profesorado que sea proporcionado por las autoridades del MINEDUCYT. También se encontró que la cultura de evaluación que posee el personal docente incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio.

***Palabras claves:*** gestión, evaluación, desempeño docente, supervisión.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación está relacionada con la gestión del director respecto a la Evaluación del desempeño del personal docente y su incidencia en la calidad de la educación ; con ella pretende describir si la cultura de evaluación del personal docente tiene un impacto en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares que serán objeto de estudio. Así mismo se busca determinar si los resultados de la evaluación docente ayudan a los estudiantes a construir aprendizajes significativos y si estos resultados ayudan a los estudiantes a construir aprendizajes significativos.

Es importante mencionar, que la evaluación del desempeño docente constituye una de las principales estrategias de mejoramiento del sistema educativo por lo que la gestión del director es fundamental en este proceso. En el orden de ideas, el trabajo está constituido por un conjunto de cinco capítulos estructurados de la siguiente manera:

- El primer capítulo contiene, la situación problemática, el enunciado del problema, la justificación, alcances y limitaciones, los objetivos de la investigación y sistema de hipótesis.
- El segundo capítulo, constituye el Marco Teórico, el cual está formado por los Antecedentes de la investigación, la fundamentación teórica y la definición de términos más básicos

El capítulo III, describe el proceso metodológico, partiendo del tipo y diseño de la investigación, así como la población y muestra de estudio, posteriormente las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y la confiabilidad, seguidamente el estadístico empleado de comprobación y la prueba piloto.

En el capítulo IV se aborda la organización de los datos análisis y la presentación de los resultados de la investigación.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Situación problemática

La evaluación del desempeño docente es un factor especial en cualquier propuesta de mejora del sistema educativo. En este punto la gestión del director se considera que debe ser oportuna y objetiva, es decir, que la labor del desempeño docente se supervise y se actualice continuamente.

En tal sentido se tiene que en la organización educativa hay propuestas pedagógicas que se asignan con el fin de que el trabajo de todo el personal sea óptimo. Lo anterior se debe a que el sistema educativo necesita de una constante y permanente renovación para mejorar sus niveles de calidad.

Al hablar de evaluación hay que considerar las evidencias reales para valorar los aciertos y desaciertos. En este sentido la planificación de las actividades académicas programadas debe responder a las necesidades reales que se viven en cada institución educativa, donde haya liderazgo, motivación y participación de todas las partes involucradas.

La gestión del director se vuelve mucho más importante en el sentido de que, en su institución tome en cuenta la especialización del docente y ubicarlo en el lugar adecuado. Referente a lo anterior, tenemos que en nuestro país muchos docentes no están en su área de especialización, por ejemplo, el docente de sociales imparte inglés y se ve este problema con tanta naturalidad que no se hace nada por corregirlo. Se debe tomar en cuenta que, si el docente no es de la especialidad, sin duda que su desempeño no será el esperado, así como los resultados del estudiantado.

En la actualidad para la evaluación del desempeño docente se toma como parámetro los resultados de los indicadores de pruebas estandarizadas desde el punto de vista sumativo. Estas pruebas se han venido realizando año con año, con la finalidad de evaluar la calidad de los aprendizajes esperados del estudiantado y que también incluye la calidad de enseñanza del docente que se refleja en dichos resultados. Estos sirven de insumo para la elaboración del Plan de Éxito Educativo que surge como respuesta a las necesidades de aprendizaje del estudiantado reflejadas en los resultados de dichas pruebas.

Las visitas al aula han disminuido por parte de los directores para la verificación de las prácticas docentes efectivas. Esto quiere decir que la labor del director se reduce puntualmente al trabajo administrativo, olvidando muchas veces el área pedagógica. Es necesario retomar la evaluación del desempeño para que se brinde la asistencia técnica oportuna de lo observado de acuerdo con el instrumento elaborado por disposición general o de la institución.

Luego de la revisión de la literatura se hallaron investigaciones que se relacionan con el presente estudio de Ortiz, Arévalo y Panameño (2019) realizaron la tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias de la Educación titulada: Evaluación del desempeño profesional docente y su incidencia en la calidad de la enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas del tercer ciclo de educación básica de los centros escolares públicos de los departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango, durante el año 2019.

Con ella, se pretendía conocer el enfoque y la metodología de la evaluación aplicada por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, así como también la actitud y apreciación de docentes sobre dicho proceso. Los resultados arrojaron que casi la totalidad de los directores y docentes aseguran desconocer de la existencia de un modelo estructurado que permita conocer su desempeño en el área de enseñanza.

Peñate, (2016) escribió un artículo investigativo sobre la Evaluación del desempeño docente en la educación pública en El Salvador. El propósito de la investigación fue comprender la importancia de la Evaluación del Desempeño Docente y la incidencia en la calidad de la educación. Con dicha investigación concluye que la evaluación periódica del sistema educativo es indispensable para alcanzar y mantener la calidad de la educación.

Cordero (2016). realizado para optar al título académico de Especialista de Posgrado en Docencia, en Psicopedagogía, La habilidad de dirección en el proceso educativo, en la Licenciatura en Educación Preescolar, La dirección de los procesos educativos se fundamenta en las leyes, principios y métodos de las ciencias de la educación. En consecuencia, quien dirige un proceso educativo planifica, organiza, ejecuta y controla sus resultados reales para corregir las acciones. En tal sentido, el modelo profesional aspira a la preparación de los estudiantes para la dirección del proceso educativo.

Sarmiento (2017) realizó la tesis para optar al grado de Máster en administración de la educación titulada: Comportamiento organizacional y desempeño docente en tres instituciones educativas de Villa El Salvador, 2015 en La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Perú. Metodología cuantitativa con base a hipótesis, con una población de 98 y 113 docentes respectivamente. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente. Luego del procesamiento de los datos y la contrastación de las hipótesis, se llegó a la siguiente conclusión: Sí existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015; además, se comprobó que sí existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desarrollo del profesionalismo y la identidad docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015. La cultura de organizacional es esencial para el desarrollo de un desempeño docente que garantice la calidad

en los resultados de los estudiantes. Esto se logra mediante la proyección de valores institucionales como la retroalimentación y la mejora continua.

## **1.2 Enunciado del problema**

¿Podrá ser que la Gestión del director respecto a la Evaluación del Desempeño del Personal Docente del turno matutino incide en la mejora de la Calidad de la Educación en los Centros Escolares: “Complejo Educativo Herbert de Sola”, municipio de El Paisnal, “Sector Unido, Catón San Luis Mariona” municipio de Cuscatancingo y Colegio “Profesora Raquel Chávez Méndez”, municipio de Soyapango, ¿Durante el año 2023?

## **1.3 Justificación**

La gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente es fundamental para asegurar que quienes realizan la función de la docencia, cuenten con los conocimientos y capacidades profesionales para promover el máximo logro de aprendizaje de los estudiantes. Es un proceso sistemático que permite identificar fortalezas y áreas de mejora en el trabajo de los profesores, y proporciona información valiosa para el desarrollo profesional y la toma de decisiones informadas.

En el proceso de evaluación los directores proporcionan retroalimentación y reconocimiento positivo a los docentes que han logrado resultados destacados. Este reconocimiento no sólo motiva a los profesores a mantener su excelencia, sino que también fomenta un ambiente de trabajo positivo y colaborativo en la escuela, sin importar si son instituciones públicas o privadas. Al proporcionar oportunidades de crecimiento y capacitación continua, los directores ayudan a los docentes a mejorar sus habilidades pedagógicas, actualizarse en nuevas metodologías y adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes y entornos educativos.

Esta investigación se hace también con el objetivo de encontrar insumos que servirán de parámetro a futuros cambios técnico administrativo, así como de docentes. Es importante valorar las bondades de la evaluación para la mejora de las prácticas pedagógicas del profesorado que permitan el logro de la calidad de la enseñanza en los centros educativos.

En resumen, la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente tiene una incidencia directa en la mejora de la calidad de la educación en los centros escolares. Al reconocer el trabajo destacado, brindar apoyo a los docentes, tomar decisiones informadas y promover la rendición de cuentas, los directores contribuyen a crear un entorno educativo propicio para el desarrollo profesional y el éxito de los estudiantes. Es una herramienta poderosa que, cuando se utiliza de manera efectiva, impulsa la calidad educativa y promueve la excelencia en la enseñanza.

## **1.4 Alcances y Delimitaciones**

### **1.4.1. Alcances.**

Con la investigación se busca determinar cuál es la gestión del director con respecto a la evaluación de su personal académico en los centros educativos; así como los instrumentos empleados para realizar dichas evaluaciones y la incidencia de esta en los resultados académicos en el estudiantado. Así mismo se busca generar insumos para futuras investigaciones y que estas sean tomadas en cuenta por las autoridades competentes que son responsables del desempeño del personal docente, para el diseño de instrumentos óptimos que permitan medir los niveles acordes a las necesidades y condiciones del sistema educativo para contribuir y garantizar una mejor calidad educativa.

### **1.4.2 Delimitaciones.**

#### **1.4.2.1 delimitación espacial**

La investigación se realizará en los centros escolares: Complejo Educativo Herbert de Sola”, municipio de El Painel, “Centro Escolar Sector Unido, Cantón San Luis Mariona”, municipio

de Cuscatancingo y Colegio “Profesora Raquel Chávez Méndez”, municipio de Soyapango del departamento de San Salvador.

#### **1.4.2.2 Delimitación temporal.**

El estudio se realizará durante los meses de marzo a septiembre del año 2023.

#### **1.4.2.3 Delimitación social.**

La investigación se realizará con directores, personal administrativos y docentes de las siguientes instituciones educativas: “Complejo Educativo Herbert de Sola”, municipio de El Paisnal, “Centro Escolar Sector Unido, Cantón San Luis Mariona”, municipio de Cuscatancingo y “Colegio Profesora Raquel Chávez Méndez”, del municipio de Soyapango del departamento de San Salvador.

### **1.5 Objetivo de la investigación**

#### **1.5.1 Objetivo general**

Analizar si la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente del turno matutino incide en la mejora de la calidad de la educación en los Centros Escolares: “Complejo Educativo Herbert de Sola”, municipio de El Paisnal, “Sector Unido, Cantón San Luis Mariona”, municipio de Cuscatancingo y Colegio “Profesora Raquel Chávez Méndez”, municipio de Soyapango, durante el año 2023.

#### **1.5.2 Objetivos específicos.**

- Describir si la cultura de evaluación que posee el personal docente incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio.
- Valorar si los resultados de la evaluación docente favorecen la construcción de aprendizajes significativos en el estudiantado.
- Determinar si las prácticas pedagógicas de los docentes contribuyen en la puesta en marcha de metodologías de enseñanza participativas.

## **1.6 Sistema de Hipótesis.**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Hg: La gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente incide en la mejora de la calidad de la educación en los Centros Escolares: “Complejo Educativo Herbert de Sola”, municipio de El Paisnal, “Sector Unido, Cantón San Luis Mariona”, municipio de Cuscatancingo y Colegio “Profesora Raquel Chávez Méndez”, municipio de Soyapango, durante el año 2023.

### **1.6.2 Hipótesis específica**

He1: La cultura de evaluación que posee el personal docente incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio.

He2: Los resultados de la evaluación docente favorecen la construcción de aprendizajes significativos en el estudiantado.

He3: Las prácticas pedagógicas de los docentes contribuyen en la puesta en marcha de metodologías de enseñanza participativas.

### **1.6.3 Hipótesis estadísticas**

H0. La cultura de evaluación que posee el personal docente incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio.

$$R = S$$

H1. La cultura de evaluación que posee el personal docente no incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio.

$$R \neq S$$

H0. Los resultados de la evaluación docente favorecen la construcción de aprendizajes significativos en el estudiantado.

$$R = S$$

H2. Los resultados de la evaluación docente no favorecen la construcción de aprendizajes significativos en el estudiantado.

$$R \neq S$$

H0. Las prácticas pedagógicas de los docentes contribuyen en la puesta en marcha de metodologías de enseñanza participativas.

$$R = S$$

H3. Las prácticas pedagógicas de los docentes no contribuyen en la puesta en marcha de metodologías de enseñanza participativas

$$R \neq S$$

## 1.7 Matriz de operacionalización de las variables pendiente

**Tabla #1**

<b>Hipótesis general:</b> La gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente incide en la mejora de la calidad de la educación en los Centros Escolares: “Complejo Educativo Herbert de Sola”, municipio de El Paisnal, “Sector Unido, Cantón San Luis Mariona”, municipio de Cuscatancingo y Colegio “Profesora Raquel Chávez Méndez”, municipio de Soyapango, durante el año 2023.			
<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Variables</b>	<b>Definición operativa de la variable</b>	<b>Indicadores</b>
HE1. La cultura de evaluación que posee el personal docente incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio.	Variable independiente  Cultura de la evaluación del docente	Se entenderá por cultura de la evaluación del docente. A la búsqueda constante de crear un ambiente de aprendizaje continuo y colaborativo, donde la evaluación se vea como una herramienta para el crecimiento y la mejora profesional, y donde se valore y reconozca el impacto de los docentes en el éxito educativo de los estudiantes.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participación efectiva.</li> <li>2. Función colaborativa</li> <li>3. Aprendizaje mutuo</li> <li>4. Uso de datos</li> <li>5. Evidencia</li> <li>6. Cultura de mejora continua</li> <li>7. Liderazgo educativo</li> </ol>
	Variable dependiente  Modelo educativo	Se entenderá por modelo educativo. Al marco integral que establece los principios, enfoques y estrategias utilizadas para organizar y llevar a cabo el proceso educativo. Representa una visión holística o natural de la educación y proporciona una guía para la planificación, implementación y evaluación de la enseñanza y el aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Filosofía Institucional</li> <li>2. Metodología de enseñanza aprendizaje.</li> <li>3. Evaluación del aprendizaje.</li> <li>4. Participación de la comunidad educativa.</li> <li>5. Adaptabilidad a los cambios.</li> <li>6. Actualización constante</li> </ol>
HE2. Los resultados de la evaluación docente favorecen la	Variable independiente	Se entenderá por resultados de aprendizaje de Evaluación Docente aquellos parámetros que permiten conocer el desempeño de los docentes y sus fortalezas, habilidades, y diseñar estrategias para el mejoramiento continuo, fortaleciendo las prácticas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño de estrategias efectivas.</li> <li>2. Mejoramiento continuo del personal docente.</li> <li>3. Prácticas pedagógicas.</li> </ol>

construcción de aprendizajes significativos en el estudiantado.	Resultados de la evaluación docente.	pedagógicas que promuevan el máximo logro de aprendizaje del estudiantado.	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Estrategias didácticas.</li> <li>5. Actitudes docentes.</li> </ol>
	Variable dependiente Aprendizajes significativos	Se entenderá por aprendizajes significativos a la capacidad del estudiante de relacionar los conocimientos previos con la nueva información para construir un nuevo aprendizaje. Este debe aplicarse de forma natural en el aula ya que beneficia también a la institución educativa debido a que mejora la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes, proporcionando las habilidades y capacidades necesarias para su desarrollo personal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Relación de información.</li> <li>2. Nuevos aprendizajes</li> <li>3. Aprendizaje por descubrimiento.</li> <li>4. Aprendizajes por recepción y solución de problemas.</li> <li>5. Evaluación de aprendizajes significativos.</li> </ol>
HE3. Las prácticas pedagógicas de los docentes contribuyen en la puesta en marcha de metodologías de enseñanza participativas.	Variable independiente Prácticas pedagógicas de los docentes	Se entenderá por prácticas pedagógicas de los docentes a las diferentes acciones que realiza un docente tanto dentro como fuera del aula.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Práctica Pedagógica</li> <li>2. Inclusión Educativa</li> <li>3. Formación docente</li> <li>4. Rendimiento educativo</li> <li>5. Utilización de las TIC</li> </ol>
	Variable dependiente Metodologías de enseñanza participativas	Se entenderá por enseñanza participativa a las diferentes acciones actitudinales y aptitudinales que realiza el participante para transmitir sus conocimientos de diferentes formas y maneras tanto sistémicas como no sistémicas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Innovación pedagógica</li> <li>2. Desarrollo de modelos conceptuales y técnicos.</li> <li>3. Eficacia pedagógica</li> <li>4. Creatividad pedagógica</li> <li>5. Aprendizaje móvil.</li> </ol>

## **CAPÍTULO II**

### **Marco Teórico**

#### **Preámbulo del tema**

Estudiar el papel del director como gestor de las funciones administrativas revierte importancia para el normal funcionamiento de los centros escolares. En este sentido, a pesar de los cambios tan radicales acaecidos en el sistema de acceso a la dirección, las exigencias para este siguen siendo las mismas entre las que se destacan: representar al centro escolar ante las autoridades y a la administración, velar por el cumplimiento de las leyes vigentes, responsabilizarse de la organización y funcionamiento de la institución, proponer al resto de los órganos unipersonales de gobierno y ejercer la jefatura del personal. De ahí que el director juega un papel fundamental en el desarrollo del establecimiento educativo.

Es por ello por lo que las distintas leyes que han asignado las funciones a la dirección son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas en los planes administrativos. (Posada; A., 2011) la Ley de Ética Gubernamental, define en el artículo 3 literal b) la categoría de funcionario público. Persona natural que presta temporal o permanentemente servicios dentro de la administración pública, con facultad para tomar decisiones y atribuciones de su cargo. Por tanto, el director está sujeto a los lineamientos constitucionales, que lo rigen a desempeñar su rol, con una base legal fundamentada.

Por otra parte, el director como líder contagia el entusiasmo por aprender, lograr la excelencia académica e impulsar a que la comunidad educativa planifique, realice y evalúe acciones que apoyen la mejora de los aprendizajes. Es decir, que promueve entre los docentes el trabajo en equipo para planificar el desarrollo curricular adecuando y contextualizando los

programas de estudio y sistemas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes; organizando soluciones adecuadas al desarrollo de un currículo innovador. En consecuencia, la persona que asume este papel debe poseer un carisma que le permita interactuar con todo el personal docente.

En otras palabras, convierte la escuela en un espacio amplio de aprendizajes y no permite que se convierta en una suma de aulas desconectadas entre sí, más bien, integra recursos y acciones para lograr que su centro actúa como un todo planificado para generar aprendizajes. Además, el MINEDUCYT pone en manos de los docentes las propuestas curriculares actualizadas y su implementación requiere que, en el centro educativo se unifiquen las prácticas pedagógicas, los modelos de planificación, las metodologías, los recursos y las formas de evaluación de manera sistemática. Ya que todo el equipo docente debe lograr coherencia e integración institucional que permita obtener resultados educativos de calidad con la coordinación del director.

Por otro lado, dentro de La Ley de la Carrera Docente se puede encontrar el artículo 44 donde se mencionan específicamente los requisitos para asumir el cargo de director entre los que se destacan: “a) Ser Docente Nivel Dos como mínimo; b) Tener tres años de servicio en el nivel educativo correspondiente; d) Ser de moralidad y competencia notorias...” (Ministerio de Educación, 2006). Se puede observar que es indispensable tener una experiencia de trabajo como docente, para conocer la necesidad de cada estudiantes y comunidad educativa en general. Por esa razón el director debe contar con un perfil que cumpla cada uno de los requisitos que la ley demanda.

Por lo que sus conocimientos administrativos y de relaciones interpersonales, entre otros, deben de ponerse en práctica al momento de interactuar con cada uno de los sectores que

conforman la comunidad educativa. En el artículo 48 de dicha ley hace alusión de manera más específica al papel que juega como administrador “El director de la institución educativa velará por la integración y funcionamiento del Consejo Directivo Escolar, Consejo de Profesores y Consejo de Alumnos con quienes coordinará las actividades administrativas y técnicas propias de cada organismo para el buen funcionamiento del centro educativo, respetando los procedimientos legales establecidos”. Para ello, la preparación académica, capacitaciones personales y/o las impartidas por el MINEDUCYT, y otras capacidades que contribuyan a la búsqueda de la mejora continua del centro educativo al cual dirigen, son medulares para asumir ese cargo. Por ende, para que la institución tenga éxito será necesario dominar dos procesos inherentes en las funciones del director: gestión y organización.

Por ello, la gestión administrativa escolar, contiene las etapas del ciclo completo de la administración y referida a la gestión escolar de los centros educativos en estudio en esta investigación, se puede afirmar que implica la consideración de acciones, tareas y funciones a cumplir por los administradores para lograr el cometido en el sistema institucional. En tal sentido, (Antúnez, 2004) Plantea que la gestión escolar se entiende como “el conjunto de acciones orientadas hacia la consecución de unos objetivos, que se desarrollan en las diversas áreas de actividad del centro y en cuyo diseño y evaluación participan, en alguna medida, las personas encargadas de implementarlas”. Bajo esta concepción, es el director de todo centro educativo sobre quien recae la conducción de la gestión escolar, para que ésta sea efectiva requiere que la figura del líder tenga un conocimiento profundo de todas sus áreas, funciones y propósitos.

Así mismo la organización escolar según (VARONA, 2015) se constituye en una disciplina de la Dirección en la Educación que tiene su campo de estudio muy concreto en el estudio integral de la organización del proceso pedagógico en la institución educativa en sus diversas relaciones y que define su contenido a partir del ordenamiento de las acciones de la actividad educativa institucional para el cumplimiento exitoso de los objetivos trazados y para el perfeccionamiento continuo de las realizaciones educativas referidas a la formación de los educandos. Todo esto parece confirmar que delegar responsabilidades es una actividad inherente al cargo de dirección, donde muchos de los resultados se logran al dirigir personas. Por esta razón, la delegación de responsabilidades a otros miembros de la comunidad educativa favorece el trabajo en equipo y permite al director disponer de más tiempo para dedicarse a las tareas más importantes y sustantivas de la gestión escolar.

En definitiva, el rol del director es conducir el centro educativo a logros de objetivos y metas. Es dirigir un centro escolar e influir en la conducta de los miembros de la comunidad educativa en general, con la finalidad que realicen unas determinadas acciones, que son consecuencia de los objetivos fijados en común y que se admiten como adecuados para la educación de los estudiantes. De modo que, esta noción puede ser confundida, ya que tradicionalmente dirigir evoca una discrepancia de autoritarismo, arbitrariedad, control, entre otras concepciones erradas que se visualizan al referirse a la función directiva. Así mismo, influir puede significar persuadir a las personas para que éstas hagan lo que otra desea; siendo esa una idea diferente a la labor directiva, ya que esta está orientada al desarrollo de procesos democráticos en el interior de las instituciones.

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

En este capítulo se presentan, diferentes investigaciones que han sido elaboradas en referencia al tema, y donde cada una presenta diferentes enfoques.

El principal factor que determina la calidad del sistema educativo es el desempeño docente. Es decir que se espera que el docente sea un agente de cambio a partir de la didáctica que se emplea en el proceso de enseñar a las nuevas generaciones cuyos estudiantes deben poseer las capacidades y competencias adecuadas que son fundamentales para el éxito de los estudiantes. Sin duda que el desempeño docente es un factor que determina de manera directa la calidad de la educación.

Por otra parte, la evaluación del director es crucial para garantizar que las personas que se encargan de la enseñanza tengan los conocimientos y las habilidades profesionales necesarias para maximizar el éxito de los aprendizajes de los estudiantes. Es decir que la evaluación se convierte en un eje fundamental para lograr la calidad educativa. Como resultado, la evaluación docente permite analizar y determinar si la práctica docente se ajusta a las necesidades y particularidades de los estudiantes.

En primer lugar, se consultó la tesis de (Ortiz, 2019), titulada “Evaluación del desempeño profesional docente y su incidencia en la calidad de la enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas del tercer ciclo de educación básica de los centros escolares públicos de los departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango, durante el año 2019”. La investigación está relacionada con la evaluación del desempeño docente y su incidencia en la calidad de la enseñanza. Con ella pretende conocer el enfoque y la metodología

de la evaluación aplicada por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, así como la actitud y apreciación del docente sobre dicho proceso.

El estudio fue descriptivo-correlacional en lugar de experimental. Se refiere a la investigación realizada sin intervenir deliberadamente en las variables. Se trata de un tipo de investigación en la que no modificamos intencionalmente las variables independientes para ver cómo afectan otras variables. Por último, en la investigación no experimental, observamos y analizamos los fenómenos en su entorno natural.

Esta investigación se concentró en tres departamentos: San Salvador, La Libertad y Chalatenango, con un total de 5,517 maestros que imparten tercer ciclo de educación básica. San Salvador tenía la mayor concentración de población con 3,283, seguido por La Libertad con 1,557 y Chalatenango con 677 maestros considerando también a los directores y subdirectores de los centros educativos públicos de los tres departamentos mencionados anteriormente, además, hay un total de 1242 escuelas en los tres departamentos que ofrecen el tercer ciclo de educación básica.

Por otra parte, para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta dirigida a educadores del tercer ciclo de educación básica; de igual forma, una entrevista para directores de centros educativos públicos de los departamentos antes mencionados. La encuesta es un procedimiento dentro de la investigación cuantitativa en donde el investigador recopila información mediante el cuestionario que ha sido elaborado con anticipación. Por último, se afirma que la encuesta les permitió una comprensión más puntual e imparcial del problema.

Como instrumento de recopilación se utilizó el cuestionario que se creó con preguntas cerradas usando la escala de Likert. Son aquellos que tienen opciones de respuesta previamente

establecidas. "Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas redactadas con coherencia sobre una o más variables a medir" con el fin de que sus respuestas nos permitan obtener la información necesaria.

Después de los resultados de la investigación se concluyó que, en los centros escolares públicos de El Salvador, la evaluación del desempeño Docente no es percibida como una herramienta necesaria para mejorar la calidad de la enseñanza, ya que la planta docente considera que hay otros factores que son los que deben considerarse más esenciales, algunos como una mejora salarial, mejora infraestructura, ascenso en el trabajo, y menor carga de trabajo en sus escuelas.

En segundo lugar, se consultó sobre modelos de evaluación de desempeño docente. (MONTENEGRO, 2003), al respecto dice que tener un modelo significa tener una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros establecidos de manera previa, de tal forma que el docente conozca qué se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué. En tal sentido le permitirá al profesor tomar las decisiones pertinentes de acuerdo con las exigencias se espera debe dar respuesta. Los resultados le darán la pauta para tomar decisiones que ayuden a enfrentar los problemas y mejorar los ambientes escolares.

La investigación presenta los enfoques y modelos representativos de cómo se concibe la evaluación del desempeño. Entre los modelos figuran el brasilero, el cubano, el chileno, el de Estados Unidos, el de Reino Unido y el colombiano. Estos modelos siguen varios enfoques y cada uno presenta sus propias características.

En tercer lugar, consultamos a (Martínez Peñate, 2016), La evaluación del desempeño docente en la educación pública salvadoreña. que de acuerdo con el énfasis presenta cuatro

tendencias de los modelos de Evaluación del desempeño: Modelo centrado en el perfil del maestro, modelo centrado en los resultados obtenidos, modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y modelo de la práctica reflexiva”. Es importante destacar que cada modelo de evaluación de la función docente lleva implícito una idea sobre las características necesarias para un maestro que requiere cada sistema educativo. Por lo tanto, es crucial elegir un modelo que sea coherente con las propias consideraciones del maestro y su función docente, así como el método por el cual se evalúa el desempeño del maestro a través del perfil.

El modelo centrado en el perfil del docente enfatiza una variedad de rasgos que definen a un buen maestro. La ventaja de este modelo es que se presenta como un modelo a seguir por los docentes, pero su carácter de "algo ideal" está muy lejos de lo que somos en realidad como docentes. En la práctica, esta limitación no ha sido un obstáculo para su implementación en las aulas.

Modelo centrado en resultados sigue el aforismo “por sus obras los conocerás”. En este modelo no interesa que sea el maestro en sí, si no cual es el producto de su trabajo. La ventaja de este modelo es su pragmatismo, dado que centra su interés en los resultados de la gestión del docente. Más bien busca conocer la eficiencia del desempeño a través de los resultados de los estudiantes, es decir cuánto han aprendido.

La desventaja de las evaluaciones masivas a los estudiantes es que no permiten ver los esfuerzos de muchos maestros durante el proceso para satisfacer las necesidades bien particulares de los estudiantes. En Colombia se ha implementado este modelo, sin embargo, solo con las cuatro operaciones fundamentales. Sin embargo, han servido de parámetro a los docentes para incorporar metodologías enfocadas a la mejora de los resultados del estudiantado.

El modelo que se centra en el comportamiento de los maestros en el aula y otros espacios de aprendizaje pone énfasis en cómo los maestros crean actividades de aprendizaje. Este modelo llama la atención sobre la forma en que un maestro se desempeña, su dedicación y su compromiso. Los resultados son determinados por esta forma de trabajo.

El modelo centrado en la práctica reflexiva motiva al docente a tomar conciencia de su trabajo diario, valorando sus ventajas y dificultades para encaminarse a un proceso de mejora continua. Se apoya principalmente en la autoevaluación y compromiso del docente sin embargo no posee parámetros u objetivos que determinen la eficiencia en su labor y que tanto es su mejoramiento.

En cuarto lugar, consultamos un artículo (Peñate, 2017), quien realizó una investigación cuyo propósito fue determinar si la evaluación del desempeño de los docentes en el sistema educativo público tiene un impacto en la calidad educativa. Además, se espera que los hallazgos se conviertan en una fuente valiosa que pueda ser utilizada para realizar cambios, reformas o estructurales en la parte curricular, como la creación de nuevos programas de estudio y la actualización de los docentes de acuerdo con (Peñate, 2017).

La metodología empleada en esta investigación fue la entrevista semiestructurada aplicada a funcionarios del ministerio de educación de El Salvador, profesores y directores de centros educativos públicos y privados. Además, se utilizaron grupos focales con estudiantes universitarios de nuevo ingreso. Se realizó un análisis estadístico descriptivo de las variables “calidad docente” y “rendimiento académico estudiantil”.

Al final de la investigación, el autor concluye que: La evaluación periódica del sistema educativo público es indispensable para lograr la calidad de la educación. La evaluación del

desempeño docente es de beneficio porque le permite conocer los aciertos y desaciertos en su labor permitiendo hacer los cambios apropiados para mejorar su desempeño. Así mismo recomienda que el estado a través del Ministerio de Educación retome la formación de docentes debido a la comercialización de la educación que existe en nuestro país.

Finalmente, al consultar la revista (México, 2022), considera que la evaluación es una herramienta para conocer el impacto de las diversas iniciativas educativas en un centro educativo. Es un proceso básico para monitorear el progreso de los estudiantes y determinar si el desempeño de los estudiantes del centro educativo y de la administración se adecua a las exigencias actuales de la educación. Además, agrega que el proceso de evaluación de los docentes no es una crítica de su trabajo o una limitación de su libertad de cátedra, sino que es un proceso para mejorar el desempeño de su trabajo y garantizar el logro de los objetivos educativos. Algunas de las herramientas o técnicas más comunes para evaluar el desempeño de los maestros son: seguimiento de los resultados, intervención de un observador externo ya sea de manera presencial o remota y reflexión de cada docente con énfasis en sus resultados y propuestas de mejora.

Según los resultados de la investigación, la evaluación de los maestros se desarrolla junto con el proceso educativo. Por lo tanto, no hay un solo momento adecuado para llevarlo a cabo. Además, demuestra el nivel de compromiso con la comunidad educativa y los estudiantes. La creación de herramientas de evaluación a la altura del desafío que supone la actividad docente y la capacidad de responder a las dificultades que puedan surgir marca la diferencia en la calidad que el centro educativo ofrece a sus estudiantes.

En conclusión, la evaluación del desempeño docente es favorable para el profesor porque le permite tener comprensión de lo oportuno de su labor. Es decir, confirmará los cambios convenientes al incidir en la mejora del rendimiento escolar de los alumnos. Por lo tanto, la institución educativa tendrá prestigio académico por la excelencia de la planta docente y el país porque se estarán formando futuros ciudadanos bien preparados.

### **2.2.1 Importancia de la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente.**

La jefatura pedagógica del director en los centros escolares y las capacidades sociales del personal docente se relacionan significativamente en el desarrollo de las actividades académicas. En consecuencia, las aptitudes de cada persona que trabaja en el quehacer educativo deben ser de calidad enfocándose de lleno en los aprendizajes y logros de los estudiantes. Por lo tanto, la evaluación al desempeño docente debe ser constante observando oportunamente debilidades y amenazas en el desarrollo de las competencias académicas y actuar oportunamente para mejorar los hallazgos encontrados.

En otro orden, la enseñanza ha sido, es y continuará estando en una instancia general de la sociedad como un elemento esencial en el desarrollo del ser humano. Por consiguiente, es de vital importancia que el director de un centro escolar se mantenga a la vanguardia de los cambios que el Ministerio de Educación implementa, por ejemplo, planes de estudio, capacitación docente constante y mejoramiento en la calidad de la enseñanza para responder oportunamente a cualquier eventualidad que se pueda dar.

En conclusión, la evaluación debe ser un hecho invariable en la educación debido a que desde mucho tiempo atrás está en crisis y se debe considerar como un eje mayor de atención en el ejercicio de la labor docente para que las instituciones educativas analicen los resultados de

los aprendizajes de los estudiantes y desde allí partir de manera significativa al crecimiento y desarrollo integral de las personas y aportar ciudadanos competentes a la sociedad.

Con base en lo anterior, se vuelve importante mencionar que para que exista evaluación consciente, oportuna y enfocada en la realidad; la dirección de una institución debe facilitar a los docentes un ambiente agradable en donde se sientan cómodos, comprendidos y en un lugar de trabajo adecuado. Es decir que, una institución educativa debe estar equipada con todos los elementos esenciales que faciliten el aprendizaje y donde el docente se sienta seguro y tranquilo y desde allí tener buenos ánimos y responder a los desafíos educativos con entusiasmo. En conclusión, el director debe hacer las gestiones pertinentes y buscar soluciones acertadas para lograr que en su centro educativo la labor docente se realice de forma óptima, donde no haya escasez de ninguno de los recursos materiales que se necesitan para el buen desarrollo de la enseñanza, ya que un ambiente acogedor proporciona optimismo a la moral del personal y por ende se obtendrán resultados excelentes en las evaluaciones académicas que puedan realizar.

Como se ha dicho, la idoneidad pedagógica que despliegan los docentes que se localizan ejercitando su carrera en los establecimientos educativos, la ausencia de un buen líder pedagógico por parte de los administradores, entre otros; son algunos indicios que sitúan en incertidumbre la eficacia, la imparcialidad y la coyuntura de la educación en nuestro país. En otras palabras, la educación se vuelve improductiva de cara a situaciones problemáticas que requieren atención.

En último lugar, la actualidad nos muestra rangos característicos que se han venido diseñando y la implementación de las políticas encaminadas a las situaciones pedagógicas y de gestión que se ponen de manifiesto en el quehacer educativo que reflejan el avance o retraso en

los aprendizajes de los estudiantes y que describen los escenarios en los que se desarrolla la educación y que por supuesto deben reflejar el buen trabajo que se realiza.

Es conveniente mencionar que en la actualidad las sociedades deben ser entes formadores de su juventud inyectando conocimiento y las instituciones tienen una labor importante en este relevante desafío. Es decir, comprender que la educación es un fenómeno colectivo intercultural, difícil y complicado que atraviesa por crisis sociales, económicas y culturales que ponen de manifiesto las necesidades existentes en cada nivel educativo, lo cual se vuelve un reto para los profesionales de la docencia y para los líderes que están encargados de dirigir este sistema con compromiso en la eficacia de la educación. Para concluir, se debe considerar un enfoque educativo que busque responder todos los desafíos que se presenten y trabajar en la formación integral de la persona como un ser humano integral capaz de alcanzar metas y objetivos propuestos. Meza, S. R. H., & Tobón, S. (2017).

#### **2.2.1.1 La cultura de evaluación docente: adopción de nuevas formas de aprendizaje.**

La cultura de la evaluación docente es un concepto que engloba tanto la percepción de la evaluación como una herramienta necesaria y útil para mejorar la calidad educativa, como las creencias y actitudes que existen en torno a su implementación.

La cultura de la evaluación docente puede variar significativamente de un país a otro, e incluso dentro de un mismo país o sistema educativo.

Algunas características comunes de una cultura de evaluación docente saludable incluyen por ejemplo la relevancia de la evaluación, es decir, que exista un reconocimiento generalizado de la importancia de evaluar el desempeño de los docentes como parte del proceso de mejora de la educación y, además, la objetividad y la equidad, que son herramientas básicas

dentro del proceso de enseñanza, en la que contribuyen a identificar las fortalezas y debilidades, las áreas de mejora y así proporcionar una retroalimentación oportuna.

Por último, la calidad de la propia evaluación, así como la necesidad de un conocimiento riguroso de cómo funciona el sistema de evaluación requiere de esfuerzos múltiples de todos los actores involucrados en el proceso y que hacen la diferencia por su creatividad, perseverancia y entusiasmo por mejorar cada día. López, C., Benedito, V., & León, M. J. (2016).

La evaluación proporciona la oportunidad de transformar situaciones complejas en nuevas filosofías que posibiliten una educación más integral, con carácter transferible y multifuncional de las competencias con diseños curriculares más coordinados e interdisciplinarios, es decir, incorporando metodologías activas y tareas con las que los estudiantes aprendan a afrontar situaciones complejas que se desarrollan cotidianamente y que requieren de atención inmediata; por consiguiente, la evaluación como mejora debe ser concebida como un momento más de aprender. Moreno Murcia, J. A., Zomeño Álvarez, T., Marín de Oliveira, L. M., Ruiz Pérez, L. M., & Cervelló Gimeno, E. (2013). Percepción de utilidad e importancia de la educación física según la motivación generada por el docente. *Revista de educación*, (362), 380-401.

En los últimos tiempos han sido considerables los esfuerzos realizados para acometer la organización de la nueva oferta formativa, pero muy poca la atención dispensada al cambio cultural y cualitativo que representa la evaluación para los docentes, es decir, la incorporación del nuevo enfoque educativo, la atención conferida a la reconversión cualitativa y el olvido sistemático ofrecido al profesorado, es decir que, los nuevos planes de estudios sustentados en perfiles profesionales conferidos a los logros, los nuevos roles docentes y su escasa formación

que no se adaptan a la realidad, son serios obstáculos para la consolidación y el éxito del cambio que se persigue en la evaluación. Rue y Lodeiro (2010) y López (2011).

Por otro lado, son numerosas las contribuciones que consideran a la evaluación uno de los aspectos clave del enfoque de competencias y demandan un cambio en los procedimientos utilizados en la educación a los cuales no se les debe restar importancia.

Conscientes de las limitantes de los modelos de evaluación aplicado a los docentes y la necesidad de abordar distintas categorías de contenidos en las competencias educativas se concluye que es importante aplicar en estos momentos tres elementos esenciales para ese fin: un análisis serio y riguroso que permita tomar conciencia de las fortalezas y debilidades del sistema de evaluación vigente, la adopción de una nueva lógica que ayude a redefinir el sentido y finalidad de la evaluación desde una perspectiva compleja e integral y, por último, la colaboración. Brown y Glasner (2010).

#### **2.2.1.2 Aporte de la evaluación docente en la construcción de aprendizajes significativos.**

La evaluación docente es un proceso mediante el cual se analiza y valora el desempeño de los profesores en su labor educativa. Tiene como objetivo principal mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las aulas. Cuando se lleva a cabo de manera adecuada, la evaluación docente puede tener un impacto significativo en la construcción de aprendizajes importantes para los estudiantes.

El aprendizaje significativo sucede mediante el *feedback* para el docente, es decir que la evaluación docente proporciona a los profesores una retroalimentación valiosa sobre su práctica

pedagógica. A través de observaciones en el aula, análisis de planos de clase, pruebas y otros métodos de evaluación, se identifican fortalezas y áreas de mejora en la enseñanza. Por lo tanto, los docentes pueden ajustar sus estrategias y enfoques para adaptarse mejor a las necesidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.

En otro orden, la evaluación también permite identificar las necesidades específicas de los estudiantes. Al analizar los resultados de las evaluaciones, se puede determinar qué conceptos o temas no han sido integrados adecuadamente por los alumnos. Esta información es valiosa para que los docentes adapten su enfoque y proporcionen problemas pedagógicos más efectivos y personalizados; además, la evaluación docente promueve la reflexión sobre la propia práctica docente y por ende, los profesores pueden analizar cómo están enseñando, qué métodos están utilizando y cómo están interactuando con los estudiantes, lo que les permite tomar decisiones fundamentales para mejorar su enseñanza y, en consecuencia, el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Así mismo, al vincular la evaluación docente con el desarrollo profesional y la capacitación, se fomenta la mejora continua de los docentes. Estos pueden participar en programas de formación y actualización que les permitan perfeccionar sus habilidades y conocimientos, lo que beneficia directamente a los estudiantes.

Es importante decir que la motivación y compromiso son pilares fundamentales en el proceso de evaluación, de hecho, que, cuando los docentes son conscientes de que su trabajo será evaluado y que sus esfuerzos serán reconocidos, tienden a sentirse más motivados y comprometidos con la enseñanza. Esto puede tener un efecto positivo en el ambiente del aula y en la disposición de los estudiantes para aprender.

Promover aprendizajes significativos se refiere a que los conocimientos previos del estudiante tienen relevancia y aplicación en su vida cotidiana. De hecho, la evaluación docente, al permitir una enseñanza más efectiva y personalizada, contribuye a que los estudiantes puedan construir mejores aprendizajes significativos, en lugar de memorizar información sin comprender su sentido.

En resumen, la evaluación docente es una herramienta fundamental para mejorar la calidad de la educación y el aprendizaje de los estudiantes. Es importante decir que, cuando se utiliza de manera efectiva, proporciona información valiosa que ayuda a los docentes a mejorar sus prácticas dentro del aula y se adapta a las necesidades de los estudiantes y su aprendizaje perdurará por mucho tiempo. En síntesis, la evaluación docente es un camino para mejorar el trabajo que se desarrolla dentro del aula y que garantiza el logro de los objetivos propuestos en el programa educativo. Moreira, M. A. (2000). Aprendizaje significativo. Recuperado el 8, 149-181.

### **2.2.1.3 Contribución de las prácticas docentes en la enseñanza participativa.**

Las prácticas docentes en la enseñanza participativa es un rol muy innovador que se somete todo estudiante - aspirante a docente en la cual su aporte es muy significativo para el desarrollo de competencias de los alumnos por que les apoyan a enriquecerse aún más con su aporte y la del docente titular. Lo menciona Gálvez Sobral Aguilar, J. A., Farren Burho, J., Monterroso Martínez, C. N., & Cruz Grünebaum, A. A. (2020). “En esta tarea se involucran observaciones, opiniones de la población estudiantil, juicios de colegas y revisiones entre pares”. El alumnado demuestra ser una fuente de información consistente, pero al ser la única fuente representa ventajas y desventajas.

El docente es la persona con la cual los alumnos interactúan, crean, amplían y demuestran su conocimiento adquirido, por tal motivo se le considera al docente una persona con las mejores y mayores capacidades para transmitir conocimiento teórico y práctico, por tal motivo lo visualiza: Gálvez Sobral Aguilar, J. A., Farren Burho, J., Monterroso Martínez, C. N., & Cruz Grünebaum, A. A. (2020) “El desempeño directivo y docente influyen en el aprendizaje y el mantener prácticas pedagógicas tradicionales no contribuirá al mejoramiento de la calidad de la enseñanza”.

Las prácticas docentes son el inicio de los largos procesos de transmisión de conocimiento, cuyo primer acercamiento lo vemos reflejado en estas prácticas docentes, al igual como lo dice Hamer, S. A., Pauvolid-Corrêa, A., Zecca, I. B., Dávila, E., Auckland, L. D., Roundy, C. M., ... & Hamer, G. L. (2020). Todos los docentes indican que es de vital importancia contar con guías de estrategias que permitan el desarrollo del aprendizaje participativo dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

En la enseñanza participativa los padres de familia son un pilar fundamental para que se desarrollen las actividades escolares con mayor impacto para el alumno en el cual es un beneficiado por el apoyo del docente, el centro escolar y reforzado con los aportes de sus propios padres y madres de familia. Tal como lo refleja Rojas, P. R., & Yépez, J. G. (2017).

Los padres están preparados y necesitados de su contribución en el diseño de propuesta y la implementación de actividades extraescolares dirigidas a la formación educativa del estudiante.

Aunado a lo anterior tenemos que las contribuciones de las practicas docentes en la enseñanza, se puede destacar la colaboración entre profesionales, grupos e instituciones que

están vinculados entre sí por el mismo quehacer diario y que se comparten aportes importantes para coadyuvar al proceso de enseñanza.

Es decir, la aplicación de manuales esenciales, estrategia y otros insumos que las universidades u otras entidades pueden aportar son muy importantes en el progreso de la educación inclusiva. Sin embargo, se debe subrayar que sigue existiendo un distintivo desigual a la hora de establecer conexiones y regular dichas relaciones entre instituciones y comunidades educativas, lo que admite en gran manera una limitación en el proceso de enseñanza en todos los niveles educativos. García, M. G., & García, M. C. (2012).

Para concluir, es importante mencionar que gran parte del aprendizaje que se ha venido formando en los últimos 20 años en torno al cuidado a la pluralidad y la inclusión educativa ha surgido de propósitos que han tenido como escenarios de investigación a los centros escolares y que, por tanto, han comprometido, de uno u otro modo, al estudiantado, a los padres de familia y a los docentes de los mismos centros. Sin embargo, la colaboración de dichos conjuntos y colectivos casi siempre ha tenido un papel secundario o marginal tanto en las propuestas de diseño como en la propagación de los resultados. Así pues, rara vez se hace un consenso para indagar si las investigaciones hechas por las universidades y otras instituciones son valiosas y si realmente responden a las necesidades que hay en los centros de estudio. García, M. G., & García, M. C. (2012).

### **2.2.2 Importancia de la calidad de la educación en los centros educativos.**

La importancia de la calidad de la educación en los centros escolares se sobre entiende que es una temática muy compleja, muchas veces es omitida de manera personal o también es evadida por parte del personal administrativo y personal docente, este es el pilar fundamental

que se debería de evaluar en todas las instituciones que se dedican a la formación de pensamiento educativo como lo es la escuela, el colegio, etc. Ya que es uno de los factores causantes de la deserción escolar y también de la reprobación académica de estudiantes que le pierden motivación e interés a la educación; Así como lo menciona Schmelkes, S. (2000). “En la medida en que un sistema educativo logre abatir los índices de deserción y de reprobación, está aumentando su eficiencia, pues evita el desperdicio de recursos y libera los espacios que de otra forma estarían ocupados por quienes debieran encontrarse ya en otro grado o nivel educativo.”, por consiguiente la calidad de la educación es una de las partes más sobresalientes de los centros educativos y es una parte muy importante como agente de formador de buenos profesionales, donde se les incentive a seguir preparándose para su futuro inmediato y para su vida en general.

En este contexto, podemos mencionar la relación y la importancia de la calidad que tiene la educación debe de centrarse en despertar las habilidades y destrezas de los estudiantes para fomentar los conocimientos adquiridos en el proceso educativo, nunca debemos de buscar la excelencia educativa, así como lo menciona Cardemil, C., & Román, M. (2014). “Se hace necesario poder conocer de qué manera las habilidades despertadas en estas dimensiones se integran en los aprendizajes y trayectorias de los niños y niñas en otras etapas de su escolaridad, principalmente en los primeros años de escuela.”, como se ha dicho, debemos de explorar de manera lúdica y eficiente en el proceso enseñanza – aprendizaje, siempre acompañado de métodos y dinámicas que sean de gran aceptación de los estudiantes para que no se convierta la clase en una actividad tosca y aburrida.

Con relación a la importancia y la calidad de la educación, no se debe olvidar las universidades que son parte de las formación de los futuros docentes, profesores, etc., ellas son

las encargadas de inculcar los valores morales y éticos del ámbito profesional, a estos futuros profesionales de la educación teniendo como pieza clave los diferentes modelos de transmisión educativos y acompañadas con diferentes metodologías lúdicas que le ayudaran a mejorar la transmisión de educación de una manera puntual y amena con su entorno.

Como lo dice Hernández, L. J., Ocampo, J., Ríos, D. S., & Calderón, C. (2017). “La educación es aquella semilla que se va moldeando a través de los años mediante un proceso, en donde se desarrollan capacidades físicas y cognitivas, destrezas, habilidades, formas de comportamiento, etc., que forman una capa de formación para el ser humano que influye en su socialización a su alrededor.”, a lo que se refiere a los procesos educativos de los futuros estudiantes (docentes, profesores y profesionales educativos) se deben de impregnar de diferentes destrezas, habilidades y sobre todo mucho conocimiento que le sea útil para mejorar la calidad educativa de su clase, de su institución educativa, etc. Ya que esto le será muy apreciable en la comunidad educativa y valorado por la institución.

Hay que mencionar que además de la importancia de la calidad de la educación, se debe de proponer el cambio constante o actualización de las metodologías educativas, la implementación de modelos actualizados de educación y con capacitación constante en busca de esta calidad deseable.

Siempre de la mano los docentes formados por las universidades y por el ministerio de educación en la cual estén presentes de estar monitoreando esta calidad educativa y proponer cambios desde su inicio hasta su formación profesional, como lo retoma Vite, H. R. (2017). “Para esto es necesario el apoyo de las autoridades educativas, cuyo propósito sea contribuir al desarrollo de los actores principales del proceso de enseñanza, donde se tenga acceso a recursos

pedagógicos, a una formación no solo en el ámbito pedagógico, sino también en el campo disciplinar para trabajar de manera planeada y actualizada, buscando siempre el aprendizaje de los estudiantes.”, finalmente esto sería un cambio significativo para que el sistema educativo nacional tuviera un cambio de perspectiva en la cual se autorregule y nunca deje de buscar esta excelencia educativa sin descuidar al sector docente, el sector estudiantil y también sea un factor de cambio para el sector administrativo de las instituciones que se dedican a la educación formadora.

#### **2.2.2.1 Tipos de modelos educativos empleados por docentes.**

Para los docentes los diferentes tipos de personalidad que presentan los estudiantes o las diferentes formas de adquirir conocimiento son las bases para que el docente esté en constante cambio en su metodología de enseñanza en la cual realizamos planificaciones adecuadas a los diferentes tipos de estudiantes a los cuales atendemos tales como los que aprenden de una forma más visual, los que aprenden de una forma Oral, los que aprenden de un forma conceptual y los que aprenden de una forma de lenguaje no verbal; esto nos compromete a estar en constante modificación de nuestras planificaciones didácticas y readecuaciones en la cual el centro del todo esté enfocado en dar una manera fácil y práctica un conocimiento de calidad y eficiente para nuestros estudiantes, así como lo afirma Montalvo, F. T., & Torres, M. C. G. (2004). El aprendizaje autorregulado: presente y futuro de la investigación. Daniilidou, A., Platsidou, M., & Gonida, E. (2020). Construir una escuela diferente implica, por eso, un compromiso prioritario con la transformación del modelo tradicional de formación docente.

Los maestros utilizan una variedad de modelos educativos en los centros educativos, que a menudo son repetitivos entre colegas que no siempre comparten dinámicas, formas de

desarrollar contenidos, etc. Siempre es beneficioso compartir ese tipo de información que puede enriquecer el aprendizaje de los estudiantes cuando se sabe que el uso exitoso de un modelo educativo específico puede ser beneficioso para otro maestro o cómo aplicarlo a diferentes materias o contenidos educativos. Así nos informa: Aragón-Hernández, J. L., Aguilar-Martínez, G. A., Velázquez-Ríos, U., Jiménez-Magaña, M. R., & Maya-Franco, A. (2019). Distribución espacial de variables hidrológicas. Implementación y evaluación de métodos de interpolación. *Ingeniería, investigación y tecnología*, 20(2). Se recomienda comenzar con discusiones entre compañeros, organizar plenarias grupales con las conclusiones de los temas y, finalmente, enseñar habilidades, exponer a los estudiantes a modelos y cerrar con la elaboración de un proyecto de aplicación práctica.

Se debe de tener presente que al utilizar diferentes tipos de modelos educativos nosotros los educadores buscamos adecuar las enseñanzas para los diferentes tipos de estudiantes que tenemos en nuestras aulas y también lo realizamos dependiendo del contexto social, cultural y educativo que se esté viviendo temporalmente. Nuestra prioridad es la educación y los estudiantes son nuestra inspiración para seguir mejorando día con día, así lo Chan Núñez, M. E. (2005). Se trata de preparar a los estudiantes para que aprendan mejor los contenidos de los planes de estudio y así como los procedimientos para continuar aprendiendo en una institución educativa y fuera de ella.

Es importante mencionar que la utilización de múltiples modelos educativos es con el objetivo de realizar mejoras en nuestras planificaciones educativas para que inspiremos a los estudiantes a desenvolverse clase con clase hasta lograr nuestro objetivo fundamental que es dar los conocimientos que le serán valiosos para su beneficio personal e intelectual nos lo refleja

Larrañaga, N. D. (1999). los buenos profesores poseen la habilidad de inspirar intereses y luego crear un aprendizaje que permita a los chicos explorar, cuestionar y descubrirse a sí mismo.

Paralelamente a lo dicho anteriormente, los modelos educativos que día a día se están implementando prepara a los jóvenes desde la preparatoria como entes capaces de resolver conflictos. Es decir que, cuando se encuentren con los retos de la vida cotidiana adulta sean personas competentes en el área que trabajen. Por lo tanto, poner en práctica un modelo educativo como por ejemplo el modelo “Educar para transformar: conocimiento útil” que está encaminado a la orientación de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes es de vital importancia porque será el eje transformador que orienta a ser mejores cada día y que deben trabajar con el objetivo de ser personas útiles a la sociedad competentes y competitivos.

En conclusión, el aprendizaje de los estudiantes está conformando por un modelo escogido, en el que el maestro tiene un papel fundamental en la elaboración del plan maestro que será el responsable de guiar las actividades académicas que se crean en el plan didáctico de cada disciplina de estudio. Del mismo modo, promoverá en los estudiantes una formación integral en el que alcance los saberes necesarios que demanda el ejido laboral, con habilidades únicas y pertinentes como principiante autónomo capaz de integrarse y relacionarse en todos los ámbitos de la vida. Para finalizar cabe destacar que el estudiante y el docente son los protagonistas en el proceso educativo y no deben pasar por alto los nuevos modelos educativos implementando también las nuevas tecnologías de investigación y comunicación. Peralta, C. A. (2016).

#### **2.2.2.2 Rol del docente como eje fundamental en el logro de aprendizajes significativos.**

Fundamentalmente, el aprendizaje solo puede ocurrir si se cumplen una serie de condiciones favorables para tal fin. Esto hace referencia a que el alumno sea capaz de relacionar de manera no arbitraria y sustancial la nueva información con los conocimientos y experiencias previas que tiene en su estructura de conocimiento, que tenga la disposición de aprender significativamente y que los materiales y contenidos de aprendizaje tengan un significado potencial o lógico. (V́ctor Castillo Claire, 2006). Por tanto, lo anterior permitirá que se generen aprendizajes significativos en el estudiantado permitiendo el desarrollo y practica de competencias académicas.

Parafraseando a (V́ctor Castillo Claire, 2006) El maestro puede desempeñar una variedad de funciones desde el punto de vista pedagógico con el fin de lograr aprendizajes significativos en el estudiantado. Estos pueden ser el de transmitir el conocimiento, animar el aprendizaje, supervisar o guiar el proceso de aprendizaje e incluso ser un investigador educativo. Entonces el maestro no puede limitarse a transmitir información para facilitar el aprendizaje, también debe supervisar y orientar la actividad constructiva de sus alumnos.

Es necesario cumplir con varias condiciones para que el aprendizaje sea significativo: la información nueva debe estar relacionada de manera no arbitraria y significativa con lo que el alumno ya conoce, depender de su disposición (motivación y actitud) para aprender, y utilizar materiales o contenidos de aprendizaje con sentido lógico. La motivación es lo que impulsa a alguien a tomar medidas. Por lo tanto, fomenta el deseo de aprender. La interacción entre maestros y estudiantes proporciona los elementos que determinan la motivación en el salón de clases. (V́ctor CastilloClaire,2006).

Según (Víctor Castillo Claire, 2006) La motivación de un estudiante influye en las rutas que establece, las perspectivas que asume, las expectativas de logro y las tareas que hace sobre su propio éxito o fracaso. La actuación (mensajes que transmite) y la organización del docente son muy importantes. La motivación intrínseca de la tarea y la satisfacción personal, la autovaloración de su desempeño, la valoración social y la búsqueda de recompensa son metas extrínsecas.

Por otra parte (Garay, 2021) en su artículo web considera importante que el maestro pueda crear en el salón de clases una atmósfera que invite a todos a investigar, aprender y construir su aprendizaje, en lugar de simplemente seguir lo que hace o dice el maestro. El papel del maestro no se limita a proporcionar información y controlar la disciplina; también es un mediador entre los estudiantes y el entorno, pasando de ser el protagonista del aprendizaje a ser el guía o acompañante de los estudiantes. En tal sentido es esencial reconocer las características que lo distinguen como un educador eficiente.

Dentro de este marco (Garay; 2021), considera que el desarrollo de habilidades, el desarrollo personal, el aprendizaje significativo y la motivación por aprender dependen del rol del maestro. Por tanto, hoy en día el papel del maestro en los aspectos socioemocionales y académicos es aún más crucial porque pasamos tiempos de incertidumbre y angustia que han generado sentimientos de soledad, desmotivación y depresión en los estudiantes. Debido a esto, el papel del maestro debería ser de apoyo efectivo y regulado con las herramientas necesarias que las autoridades oportunamente le brinden para tal fin.

Por otra parte, Vahos, L. E. G., Muñoz, L. E. M., & Londoño-Vásquez, D. A. (2019), consideran que el aprendizaje significativo reconoce una actitud favorable del estudiante para

relacionar el material nuevo con su estructura cognoscitiva. Esto debe realizarse no de manera arbitraria, sino principalmente teniendo en cuenta que el material que aprende es potencialmente significativo para él. Lo que quiere decir que se debe tener en cuenta que los estudiantes ya traen conocimientos previos al sistema educativo, que se utilizan como referencia para enfrentar el nuevo conocimiento.

En este sentido, Ausubel, Novak & Hanesian, 1978, citado por Vahos, L. E. G., Muñoz, L. E. M., & Londoño-Vásquez, D. A. (2019), argumenta que otro factor que determina si el material de aprendizaje es o no potencialmente significativo, depende exclusivamente de la estructura cognoscitiva del estudiante. Aquí juegan un papel importante los aportes socioculturales que le brinda su entorno cercano, como la familia y el grupo primario de amigos. Por lo tanto, para que el aprendizaje sea significativo, no solo el material nuevo debe ser intencionado y significativamente relacionado con las ideas correspondientes y pertinentes, sino que también debe estar presente en la estructura cognoscitiva del estudiante en particular.

Del mismo modo un aprendizaje es valioso o significativo cuando parte de conceptos que el estudiante ya ha aprendido. Por lo tanto, se puede decir que los encadena o completa para reflexionarlos, incluirlos o ampliarlos. Como resultado, son conceptos apreciables y no arbitrarios, sino que se relacionan con aprendizajes, experiencias y, posiblemente, sentimientos previos. Situaciones que surgen a diario en la escuela dan lugar a experiencias de aprendizaje que pueden transformarse en actividades beneficiosas para la enseñanza académica y para la vida al desarrollar los sentidos. Ausubel, Novak & Hanesian, 1978, citado por Vahos, L. E. G., Muñoz, L. E. M., & Londoño-Vásquez, D. A. (2019)

Por otro lado, Grabe & Grabe, 1999; Calzadilla, 2002; Bates & Poole, 2003; Gros, 2004; Area Moreira, 2005; Jonassen, 2008; Greenhow, et al., 2009; Valverde, et al., 2010; Olivera, 2011; Freire y Brunet, 2016; Suarez-Palacio, et al., (2018). citado por Vahos, L. E. G., Muñoz, L. E. M., & Londoño-Vásquez, D. A. (2019 ), considerando la propuesta de formación constructivista, donde se enfatiza la necesidad de formar y evaluar en las competencias para lograr el desarrollo de un sistema de conocimientos, habilidades y valores, se aborda este punto sumándole la necesidad de reflexionar sobre la importancia de la formación en herramientas tecnológicas y su uso a nivel educativo, ya que las nuevas tecnologías se refieren a la forma en que se extiende la capacidad de crear, compartir y dominar el conocimiento.

Por lo tanto, estas son un componente esencial del rápido crecimiento de la economía global actual y de la producción de transformaciones sociales. En fin, podemos decir que las Tic, son una nueva y potente herramienta que favorece que el aprendizaje sea significativo.

A manera de conclusión, es fundamental que no se pierda de vista el papel que desempeñan los docentes al incorporar las TIC en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Puesto que el estudiantado utiliza las TIC para hacer presentaciones de trabajos y completar tareas utilizando una variedad de estrategias tecnológicas, lo que fomenta la creatividad y afianza significativamente el aprendizaje. En resumen, esto requiere que los maestros estén al día con los avances tecnológicos para satisfacer las demandas actuales y sobre todo mejorar la calidad de la enseñanza.

### **2.2.2.3 Metodologías de enseñanza participativas que desarrollen competencias académicas.**

Las metodologías participativas promueven el aprendizaje activo a través de actividades grupales y fomentan la discusión de conceptos y experiencias entre maestros y estudiantes. En

consecuencia, se buscan cambios en el aula que permitan pasar de un aprendizaje memorístico a uno interactivo, de profesor a estudiante, entre otros actores. El maestro es un guía y un mediador que ayuda a los estudiantes a construir el conocimiento de manera individual y colaborativa.

Mientras tanto, el modelo de enseñanza tradicional, preferentemente expositivo, memorístico y de reproducción de contenidos se caracteriza por extensas sesiones con abundante contenido teórico, donde el estudiante es un simple espectador sin ninguna participación en su proceso de enseñanza-aprendizaje. Araya-Crisóstomo, S., & Urrutia, M. (2022)..Esto hace que la escuela se convierta en un sistema rígido, poco dinámico y fuertemente academicista, donde el conocimiento se adquiere mediante la observación, la repetición y la memorización.

Ahora bien, las nuevas propuestas metodológicas basadas en el enfoque constructivista, que se enfoca en los estudiantes como actores de su propio aprendizaje, han surgido en las últimas décadas como una alternativa a este modelo. Estas nuevas propuestas metodológicas mejoran el clima del salón de clases y permiten una mejor interacción entre profesores y estudiantes (Rodríguez et al., 2017 citado por Sandra Araya- Crisóstomo, 2022). Además, se logra un aprendizaje significativo a través de métodos que facilitan el cambio conceptual y la aplicación del conocimiento.

Al respecto, debido a la transformación que experimentan las distintas sociedades, es necesario considerar un cambio en la implementación de metodologías participativas. Estas incluyen la creación de actividades educativas con el fin de que los estudiantes produzcan su propio aprendizaje. Estas técnicas tienen como objetivo orientar la educación hacia la acción y

aumentar la satisfacción y el enriquecimiento en el proceso educativo, tanto de los maestros como de los estudiantes. (Hernández & Cuahonte, 2018, citado por (Sandra Araya- Crisóstomo, 2022)

En este sentido, (Belluschi, 2020, citado por Sandra Araya, 2022) divide las metodologías participativas en dos grupos: las metodologías participativas para trabajo individual y las metodologías participativas para proyectos colectivos. Estas promueven la participación de los estudiantes en el proceso de aprendizaje; así como el fomento del trabajo en equipo y la colaboración, además de fomentar la motivación y el interés de los estudiantes al promover la participación en el proceso de aprendizaje y la aplicación práctica de lo que han aprendido. Dentro del primer grupo se tienen: estudio dirigido, demostración, organizadores previos, red de conceptos, entre otras y dentro del segundo grupo tenemos: juego de roles, el debate y aprendizaje basado en problemas (ABP).

Para concluir (Rocío Hernández Domínguez, 2009), en su revista Plumaje afirma que las metodologías participativas se basan principalmente en fomentar la comunicación interpersonal a través de una variedad de procedimientos y sistemas, así como dar protagonismo y participación al estudiante, motivándolo a intercambiar, pensar, compartir, resolver, etc. La educación se basa en el fenómeno de la interacción y la comunicación interpersonal. Por tanto, la educación es principalmente un proceso de comunicación, aunque tiene muchos aspectos y tiene objetivos claros.

### 2.3 Definición de términos básicos.

- **Aprendizaje:** En esta investigación se comprenderá como el proceso mediante el cual se desarrollan habilidades y conocimientos tanto teóricos como prácticos en el ser humano, sin importar su edad fisiológica.
- **Calidad Educativa:** En esta investigación se comprenderá como el medio idóneo por el cual el estudiante logra desarrollar su conocimiento significativo y al mismo tiempo logra alcanzar la plenitud educativa acompañado de una diversidad de metodologías educativas, métodos de enseñanza, multitud de ejemplos, etc.
- **Competencias Académicas:** En esta investigación se comprenderá Se sobre entiende como la relación entre conocimientos adquiridos y destrezas empíricas con el fin de reconocer el avance educativo del estudiante.
- **Director:** En esta investigación se comprenderá Profesional dedicado a salvaguardar la integridad institucional de los centros de formación educativa, personal administrativo, personal docente y a todos los estudiantes que asisten a dicho centro.
- **Diseño curricular:** En esta investigación se comprenderá Metodología en la cual está prediseñado los pasos, fases o etapas del desarrollo de un tema, concepto o clase, con un

fin estructurado, organizado y en una manera armónica con las diferentes etapas del desarrollo humano.

- **Desafíos Educativos:** En esta investigación se comprenderá poner énfasis en la calidad de vida, valorar más el presente, educar para el ahora, educar para el cambio y generar un educando distinto cuyas características principales serían la flexibilidad, la inclinación hacia la democracia, la justicia y la seguridad.
- **Eje Fundamental:** En esta investigación se comprenderá Son los propósitos dirigidos a la contribución a la formación de los estudiantes, apoyado con la metodología y diferentes métodos de enseñanza.
- **Enseñanza:** En esta investigación se comprenderá Son conocimientos, aportes, experiencias, etc., que transmite una persona a otra. // Es la forma de compartir el conocimiento adquirido en un periodo de tiempo.
- **Enseñanza Participativa:** En esta investigación se comprenderá Es el tipo de enseñanza donde el alumno participa de manera activa en la formación de su adquisición de conocimientos y apoya al docente con su participación, puntos de vista de ciertas temáticas y desarrolla temas complejos solamente con la dirección pedagógica del docente.
- **Estudiante:** Es el sujeto que define la acción escolar según sus necesidades e intereses y que tiene un aprendizaje significativo de acuerdo con la realidad de su entorno.
- **Evaluación:** Proceso mediante el cual el ente rector de la institución establece un parámetro de aprobación en la calidad educativa.
- **Habilidades de aprendizaje:** En esta investigación se comprenderá aquellas tareas involucradas en el aprendizaje, incluyendo la administración del tiempo, la toma de

notas, la lectura efectiva, las habilidades de estudio y las pruebas de escritura. Dicho de otra forma, aquellas habilidades de las que dispone una persona para aprender.

- **Gestión educativa:** Proceso que establece una cantidad de pasos que permitirán alcanzar el éxito educativo de la institución, de cara a la demanda estudiantil y que representa un estándar de calidad institucional.
- **Metodología:** En esta investigación se comprenderá Es el proceso o etapas que utiliza el docente para la realización de una temática con su adecuación curricular// pasos a seguir para la realización de un tema o clase.
- **Metodologías Participativas:** En esta investigación se comprenderá son métodos y enfoques activos que animan y fomentan que las personas se apropien del tema y contribuyan con sus experiencias.
- **Modelo educativo:** es la estructura que cada país define para seguir el rumbo en el que se va a formar su población estudiantil, de cara a cumplir las demandas laborales que se presentan según las exigencias del momento.
- **Logro:** En esta investigación se comprenderá Es un triunfo obtenido en el intervalo de tiempo.
- **Práctica Docente:** En esta investigación se comprenderá Conjunto de actividades desarrolladas por los estudiantes o practicantes de la docencia, dentro de una institución educativa con el fin de puesta en práctica de métodos y técnicas educativas innovadoras.
- **Profesor:** En esta investigación se comprenderá Persona encargada de la transmisión de conocimientos a través de una manera bidimensional de relación profesor - estudiante, en la cual beneficia al estudiante de una manera eficaz, eficiente y significativa.

- **Proyecto Educativo:** En esta investigación se comprenderá Se puede interpretar como una opción viable que está diseñada para alcanzar una meta de carácter formativo. Es lo que interpretamos como un proyecto educativo; el cual siempre busca planificar el proceso formativo con el fin de promover un aprendizaje y de resolver una determinada problemática de índole social.
- **Pedagogía integral:** En esta investigación se comprenderá es aquella que contribuye a formar la totalidad de aspectos biopsicosociales y espirituales de la persona con la enseñanza y aprendizaje. Está relacionada con la psicología educativa y la teoría de aprendizajes contemporáneas.
- **Planificación didáctica:** es la estrategia institucional a la que se ciñe el sector docente con el fin de alcanzar los objetivos planificados en la que el estudiante sea el mayor beneficiado por la calidad de la información que se le transmite.
- **Rol del Docente:** En esta investigación se comprenderá Es la persona encargada de administrar los saberes, conocimientos, experiencias y vivencias que pueden ser de gran ayuda para la formación del estudiante.
- **Significativo:** En esta investigación se comprenderá Hace referencia a algo relevante, que tiene gran importancia. Por ejemplo, si hablamos de aprendizaje, éste será significativo si produce un cambio cognitivo, es decir pasar de una situación de no saber a saber.

## **CAPÍTULO III**

### **Metodología de la investigación**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La presente investigación será de tipo Descriptiva - Correlacional sobre La gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente del turno matutino y su incidencia en la mejora de la calidad de la educación.

Esta investigación se define como aquella que se realiza sin manipular variables deliberadamente. Se trata de estudios en los que no se modifican las variables independientes intencionalmente para ver cómo afectan otras variables.

Lo que se hace en la investigación es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. Sullivan, L. E. (Ed.) (2009). estos diseños describen la relación que existe entre dos variables sobre una misma muestra.

#### **3.2. Población, muestra y tipo de muestreo.**

##### **3.2.1. Población.**

Este proceso investigativo se centró en tres Centros Educativos del Departamento de San Salvador. Estos son:

Complejo Educativo Herbert de Sola ", Distrito del Paisnal Municipio de San Salvador Norte," Sector Unido, Cantón San Luis Mariona " Distrito de Cuscatancingo, Municipio de San Salvador Centro, Colegio "Profesora Raquel Chávez Méndez ", Distrito de Soyapango, Municipio de San Salvador Este, en el turno Matutino, con una población total de docentes desde educación básica hasta bachillerato, 2 directores y 3 subdirectores ; así como una

población total de 229 estudiantes de segundo y tercer ciclo. En la que podemos observar una mayor concentración en el Centro Escolar Herbert de Sola, con 120 estudiantes, seguido del Centro Escolar Sector Unido, Cantón San Luis Mariona con 91 estudiantes y el Colegio Profesora Raquel Chávez Méndez con 18 estudiantes.

A continuación, se presenta la tabla de distribución de la población a la que se le realizará el estudio de investigación.

**Tabla #2. Distribución de la población en estudio de investigación.**

Grupos	Centros Escolares			
	Herbert de Sola	Sector Unido, C/ San Luis Mariona	Profesora Raquel Chávez Méndez	Número
<b>Docentes</b>	9	6	4	19
<b>Directores</b>	1	-	1	2
<b>Subdirectores</b>	1	1	1	3
<b>Estudiantes</b>	120	91	18	229
<b>Total</b>	131	98	24	253

**Fuente: Creación propia.**

### 3.2.2. Muestra

Tomando en cuenta que por ser una población sumamente pequeña la que se va a investigar, el equipo responsable de la investigación considera oportuno no calcular muestra alguna; por ello se trabajará con la totalidad de la población. En este caso en específico, la mayor población se encuentra en los estudiantes. Las demás poblaciones que investigar son docentes, directores y subdirectores, se tratan de un número reducido.

### **3.2.3. Tipo de muestreo.**

Para la investigación a realizar se utilizará el muestreo estratificado, ya que se divide en cuatro grupos: docentes, directores, subdirectores y estudiantes. Cabe señalar que en este caso se desarrollará la fórmula del muestreo estratificado sólo con los estudiantes de segundo y tercer ciclo de educación básica. Esto debido a que los demás grupos presentan una población con pocos elementos.

A partir de esto, López, P. L. (2004), sostiene que el muestreo probabilístico estratificado se distingue por dividir en subgrupos o estratos.

El proceso que se sigue es el siguiente:

#### **1. Identifique y defina la población.**

$$N = 253$$

La población está conformada por 19 docentes, 229 estudiantes, 2 directores y 3 subdirectores.

#### **2. Calcule la muestra.**

Debido a que la población es demasiado pequeña no se aplicará la fórmula para encontrar la muestra, sino que se tomará la totalidad de la población, para llevar a cabo esta investigación.

#### **3. Determine los subgrupos o estratos en que se dividirá la población, según la variable que se está estudiando.**

**Tabla #3. Estratos en que se divide la población estudiada.**

<b>Grados</b>	<b>Número de estudiantes</b>
Cuarto	30
Quinto	43
Sexto	46
Séptimo	37
Octavo	39
Noveno	34
<b>Total</b>	<b>229</b>

Fuente: Creación propia.

4. Asegúrese de contar con las listas de los componentes de cada estrato identificado.

Nómina de estudiantes, de docentes, de subdirectores y directores.

5. Calcule el porcentaje de la muestra de la población.

**Tabla #4. Porcentajes según estratos.**

<b>Grados</b>	<b>No. De estudiantes</b>	<b>Porcentajes</b>
Cuarto	30	13.10 %
Quinto	43	18.78 %
Sexto	46	20.09 %
Séptimo	37	16.1%
Octavo	39	17.03 %
Noveno	34	14.85 %
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Creación propia.

6. Una vez que se calculó el porcentaje de la muestra, se calcula proporcionalmente el mismo porcentaje en números de cada estrato identificado, es decir, si el primer

estrato tiene 180 personas, el 20% será 36 personas. De las 180 que componen el estrato se seleccionará 36 empleando cualquier procedimiento descrito en el aleatorio y el sistemático. El mismo procedimiento se realizará con los demás estratos.”

**Tabla #5. Cálculo de porcentajes de la muestra.**

<b>Estudiantes / Grado académico</b>	<b>Porcentaje por estrato</b>	<b>Población estudiantil total</b>	<b>Estudiante que encuestar por estrato</b>
Cuarto	13.10 %	229	30
Quinto	18.78 %	229	43
Sexto	20.09 %	229	46
Séptimo	16.15 %	229	37
Octavo	17.03 %	229	39
Noveno	14.85 %	229	34
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>229</b>	<b>229</b>

**Fuente: Creación propia.**

### **3.3. Método, técnicas, instrumentos, procedimiento de investigación y estadístico.**

#### **3.3.1. Métodos**

Para llevar a cabo la investigación, se utilizará el método científico bajo la modalidad hipotética deductiva, ya que las hipótesis de trabajo serán verificadas y los resultados serán analizados. En la comprobación de hipótesis, este método es el más útil porque permite explicar las relaciones causales entre los conceptos y las variables y también se pueden generalizar los resultados de la investigación hasta un punto específico.

Las características que se destacan en este método según (Narváez, 2023) es que el método deductivo parte de reglas generales para inferir hechos observados. La deducción conecta las premisas con las conclusiones; si todas las premisas son correctas, los términos están claros y se utilizan las reglas de deducción, la conclusión debe ser correcta. El método deductivo es un tipo de explicación que se basa en una causa. En este caso, debe validar o invalidar una o varias hipótesis de trabajo

Se trata en este apartado la práctica concreta de acuerdo con la investigación planificada, de tal manera que se está ordenando los diferentes pasos que ha tenido el proceso de investigación; comprendiendo los pasos iniciales y finales de dicho proceso, coherente con el tipo de investigación seleccionado.

### **3.3.2. Técnicas.**

En la investigación se utilizarán las siguientes técnicas:

#### **3.3.2.1. La entrevista.**

Ésta va dirigida a directores y subdirectores de los tres centros educativos antes mencionados.

Esta técnica será empleada debido a su utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos.

En otras palabras, la entrevista según Sampieri (2006, p.597), es la reunión para intercambiar información entre un entrevistador y un entrevistado.

#### **3.3.2.2. Observación.**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) con relación a la observación plantean que “Este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías” (pág. 260). Esta técnica será utilizada tomando en cuenta que todo proceso de investigación depende de la observación, que ayuda al investigador a obtener la mayor cantidad

de datos posibles. La observación ha sido el medio por el cual se ha obtenido una gran cantidad de información que compone la ciencia.

### **3.3.2.3. Encuesta.**

Será la técnica por utilizar en la realización de esta investigación tomando en cuenta que es un procedimiento dentro de la investigación cualitativa. La encuesta consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir (Sampieri et. jal., 2003). Es decir que, a través de este instrumento, el investigador recopila información a través de un cuestionario previamente diseñado, sin cambiar el entorno ni los fenómenos donde se recopila la información para luego la recopilación pueda ser presentada en forma de tabla o gráfica. Es el desglose de las diferentes técnicas utilizadas en el cuerpo del trabajo, finalizando con el trabajo de campo. Teniendo como base las establecidas en el informe final.

### **3.3.3. Instrumentos.**

Es el conjunto de herramientas acordes al tipo de investigación; puede ser estudio de casos históricos; en bibliográfico, los cuales permitirán establecer el tipo de información y datos recolectados, requerida en la investigación realizada, entre ellos se puede mencionar: guía de entrevistas. guía de observación, cuestionarios, otros.

#### **3.3.3.1. Guía de entrevista.**

Conversación que un investigador o redactor mantiene con una persona y que está basada en una serie de preguntas o afirmaciones que plantea a la persona entrevistada. Una entrevista es, además, un intercambio de ideas u opiniones mediante una conversación que se da entre dos o más personas. Todas las personas presentes en una entrevista dialogan sobre una cuestión determinada.

### **3.3.3.2. Guía de observación.**

La guía de observación es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. En fin, la observación es el instrumento por el cual se investiga un tema determinado de forma descriptiva.

La guía de observación como instrumento de evaluación permite: - Centrar la atención en aspectos específicos que resulten relevantes para la evaluación del docente -promover la objetividad, ya que permite observar diferentes aspectos de la dinámica al interior del aula - observar diferentes aspectos y analizar las interacciones del grupo con los contenidos, los materiales y el docente e incluir indicadores que permitan detectar avances e interferencias en el aprendizaje de los alumnos.

### **3.3.3.3. Cuestionario.**

El cuestionario de Evaluación es un instrumento donde se estudia un tema específico. Es decir, una herramienta diseñada para recopilar información valiosa sobre la percepción y experiencia de los participantes con respecto a un tema específico. Su objetivo principal es medir el nivel de conocimiento o satisfacción de algunas personas y de esa forma identificar áreas de mejora y fortalezas en el servicio ofrecido. Por lo tanto, el cuestionario debe tener un propósito bien definido, centrado en evaluar la satisfacción del servicio y entender las expectativas de los encuestados.

### 3.4. Procedimientos.

El proceso de investigación se llevará a cabo en los tres centros educativos mencionados anteriormente, con una población de 229 estudiantes, 19 docentes, 3 subdirectores y 2 directores. Se realizará la prueba piloto, con la aplicación de los instrumentos: cuestionario para estudiantes y docentes, guía de entrevista para directores y subdirectores, que reúnan las características de la muestra establecida. Con los resultados se realizará la prueba de confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach a través de la herramienta SPSS para separar preguntas de bajo peso.

Posteriormente, se organizará la información en tablas de frecuencia a las cuales se les realizará su respectivo análisis e interpretación de datos, así también se crearán los gráficos y análisis descriptivos.

### 3.5. Estadístico.

Después de realizar la organización de los datos obtenidos se procederá a la comprobación de hipótesis para la cual se utilizará el estadístico de R de Pearson para corroborar la relación de las variables en el cuestionario dirigido a los docentes.

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[(N\sum X^2 - (\sum X)^2 - (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}$$

r= coeficiente de correlación

N= número de sujetos

Σ= sumatoria total

X= valores de X

Y= valores de Y

XY= igual producto de cada valor X por su correspondencia valor en Y

Para la comprobación de hipótesis para el cuestionario dirigido a estudiantes utilizaremos el estadístico Chi cuadrado. Que es un procedimiento estadístico utilizado para determinar si existe

una diferencia significativa entre los resultados esperados y los observados en una o más categorías.

Los docentes que fueron consultados en esta prueba de validación de instrumentos manifestaron no tener observaciones de la prueba.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.

#### 4.1. Presentación y análisis de la Información.

A continuación, presentamos los cuestionarios dirigidos a docentes y estudiantes en los cuales se muestran los datos arrojados en las respuestas obtenidas en la investigación.

##### 4.1.1. Del Cuestionario Dirigido a docentes.

##### 4.1.1.1. Variables Socio – Demográficas

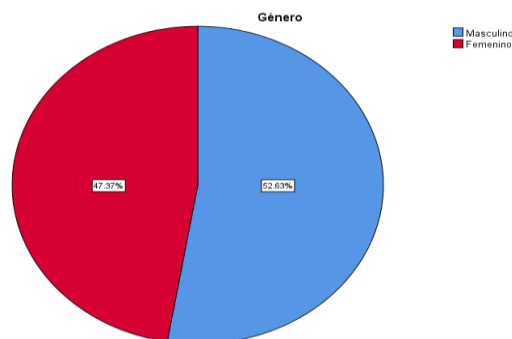
Es este apartado se presentan los resultados de las variables sociodemográficas que comprenden el género, la edad, asignatura que imparte, nivel académico, nivel de escalafón, tiempo de servicio y especialización de los docentes encuestados.

**Tabla #6. Genero de la población docente**

Género					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	10	52.6	52.6	52.6
	Femenino	9	47.4	47.4	100.0
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente. creación propia

**Figura #1. Genero de la población docente.**



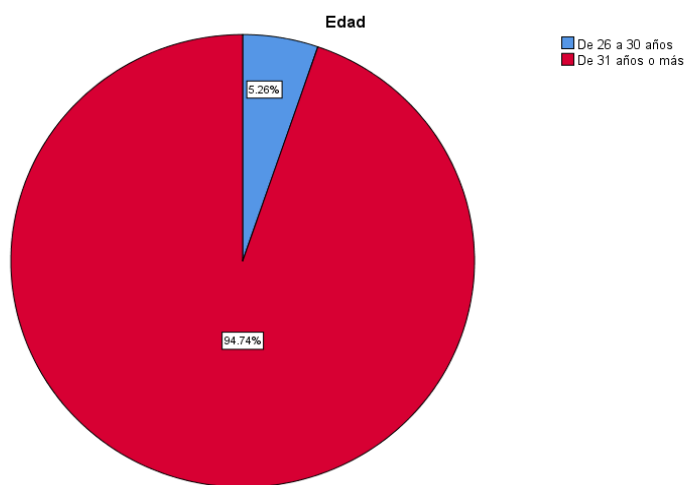
**Interpretación:** Al considerar los resultados obtenidos con respecto al género de la población docente se puede afirmar que el 52.6 % son del género masculino, mientras tanto el 47.4 % corresponde al género femenino, por lo que se puede determinar que la mayoría de la población objeto de estudio fueron hombres que laboran en las instituciones educativas.

**Tabla #7. Edad de la población docente**

Edad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 26 a 30 años	1	5.3	5.3	5.3
	De 31 años o más	18	94.7	94.7	100.0
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: creación propia

**Figura 2. Edad de la población docente.**



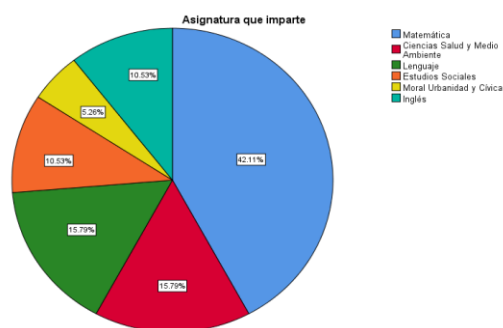
**Interpretación:** Al analizar los resultados obtenidos con la relación a la edad de los docentes encuestados se ha determinado que el 94.7 % corresponde a las edades de 31 años o más, mientras que el 5.3 % corresponde a las edades de 26 a 30 años, por lo que el equipo investigador determina que la mayoría de los docentes encuestados tiene una edad mayor al rango de 31 años o más.

**Tabla #8. Disciplinas que imparte el personal docente.**

Disciplinas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Matemática	8	42.1	42.1	42.1
	Ciencias Salud y Medio Ambiente	3	15.8	15.8	57.9
	Lenguaje	3	15.8	15.8	73.7
	Estudios Sociales	2	10.5	10.5	84.2
	Moral Urbanidad y Cívica	1	5.3	5.3	89.5
	Inglés	2	10.5	10.5	100.0
	<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Fuente: creación propia

**Figura 3. Disciplinas que imparte el personal docente.**



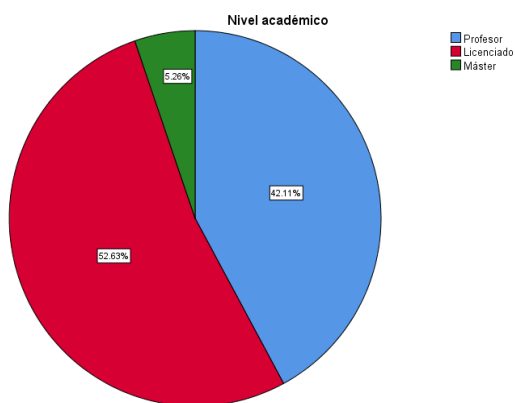
**Interpretación:** En lo relacionado a la materia que imparten los docentes tenemos que el 42.1% imparten la asignatura de matemática, el 15.8% dan Ciencia, Salud y Medio Ambiente, el 15.8% desarrollan la materia de Lenguaje y Literatura, el 10.5% aplican la especialidad de Estudios Sociales, el 10.5% dan la materia de Inglés y el 5.3% son facilitadores de la disciplina de Moral, Urbanidad y Cívica. Debido a lo anterior se puede decir, que hay muchos docentes que imparten la disciplina de matemática, indistintamente que sean de la especialidad.

**Tabla # 9. Nivel académico del personal docente.**

Nivel académico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Profesor	8	42.1	42.1	42.1
	Licenciado	10	52.6	52.6	94.7
	Máster	1	5.3	5.3	100.0
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: creación propia

**Figura 4. Nivel académico del personal docente.**



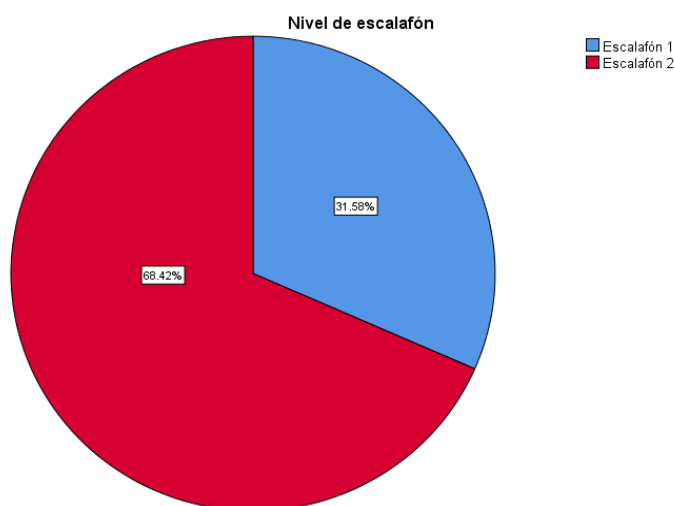
**Interpretación:** Con respecto al nivel académico el equipo investigador encontró los datos siguientes, el 52.6 % son licenciados, el 42.1% son profesores, y el 5.3 % son máster. Esto indica que el personal docente que labora en las instituciones es altamente calificado por que tienen un estándar académico a nivel de licenciatura.

**Tabla # 10. Nivel de escalafón docente.**

Nivel de Escalafón					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Escalafón 1	6	31.6	31.6	31.6
	Escalafón 2	13	68.4	68.4	100.0
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Fuente:** creación propia

**Figura 5. Nivel de escalafón del personal docente.**



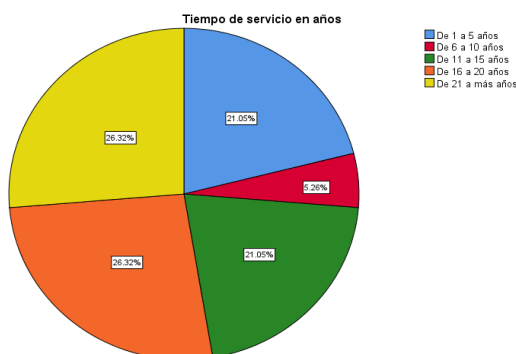
**Interpretación:** Sobre el nivel de escalafón se evidenciaron los datos de 68.4 % tienen escalafón II, el 31.6 % de los docentes poseen escalafón I. por lo que el equipo investigativo, concuerda que la mayoría de los docentes son licenciados, pero no han realizado la prueba de ascenso para obtener el nivel de escalafón I.

**Tabla # 11. Tiempo de servicio en años de los docentes.**

Tiempo de servicio en años.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 1 a 5 años	4	21.1	21.1	21.1
	De 6 a 10 años	1	5.3	5.3	26.3
	De 11 a 15 años	4	21.1	21.1	47.4
	De 16 a 20 años	5	26.3	26.3	73.7
	De 21 a más años	5	26.3	26.3	100.0
	<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Fuente: creación propia

**Figura 6. Tiempo de servicio en años.**



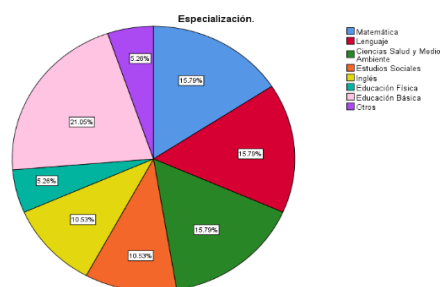
**Interpretación:** En relación con el tiempo de servicio de los docentes los datos arrojados en la encuesta son los siguientes. El 26.3 % tienen un tiempo de servicio de 21 a más años, el 26.3 % poseen de 16 a 20 años de labor; el 21.1 % conservan de 11 a 15 años de trabajo, mientras que el 21.1% tienen de 1 a 5 años de tiempo de servicio, el 5.3 % tienen de 6 a 10 años de labor. Lo que indica que el rango de tiempo de servicio de los docentes es de 16 años a más de labor, por lo que se concluye que poseen una gran experiencia en su trayectoria educativa.

**Tabla # 12. Especialización docente.**

Especialización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Matemática	3	15.8	15.8	15.8
	Lenguaje	3	15.8	15.8	31.6
	Ciencias Salud y Medio Ambiente	3	15.8	15.8	47.4
	Estudios Sociales	2	10.5	10.5	57.9
	Inglés	2	10.5	10.5	68.4
	Educación Física	1	5.3	5.3	73.7
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>21.1</b>	<b>21.1</b>	<b>94.7</b>

Fuente: creación propia

**Figura 7. Especialización del personal docente.**



**Interpretación:** En lo concerniente a la especialización que poseen cada uno de los docentes tenemos que el 15.8 % son especialistas en la asignatura de matemática, el 15.8% su especialidad es en la materia de Lenguaje y Literatura, el 15.8 % son de Ciencia, Salud y Medio Ambiente, el 10.5 % su especialidad es en Estudios Sociales, 10.5 % su especialidad es en área de inglés, el 5.3 % se desenvuelven en Educación Física y el 5.3 % se desenvuelven en otras especialidades. El equipo investigativo dedujo que las especialidades que más predominan son las primeras tres: matemática, Lenguaje y Literatura y Ciencia, Salud y Medio ambiente.

#### **4.1.1.2. Prueba de Hipótesis**

##### **Hipótesis de Investigación**

HT: La gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente incide en la mejora de la calidad de la educación en los Centros Escolares: “Complejo Educativo Herbert de Sola”, municipio de El Paisnal, “Sector Unido, Cantón San Luis Mariona”, municipio de Cuscatancingo y Colegio “Profesora Raquel Chávez Méndez”, municipio de Soyapango, durante el año 2023.

##### **Hipótesis Nula**

H0: La cultura de evaluación que posee el personal docente incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio.

##### **Hipótesis Específicas No 1**

He1: La cultura de evaluación que posee el personal docente no incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio.

##### **Cruce de preguntas No 2. y No 20.**

H0: El hecho que el director propicie la participación en los procesos de evaluación al desempeño docente es dependiente al modelo y practica pedagógica que se impulsa en la institución para el mejoramiento continuo.

H1: El hecho que el director propicie la participación en los procesos de evaluación al desempeño docente es independiente al modelo y practica pedagógica que se impulsa en la institución para el mejoramiento continuo.

Nivel de significancia = 0.05

**TABLA # 13. Cruce de la pregunta 2 y 20.**

			2.El director propicia la participación en los procesos de evaluación al desempeño docente.			Total
			Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
20El modelo utilizado por la institución educativa donde labora u orienta su práctica pedagógica impulsa el mejoramiento continuo.	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	2	0	0	2
		Recuento esperado	.6	.4	.9	2.0
	De acuerdo	Recuento	4	3	0	7
		Recuento esperado	2.2	1.5	3.3	7.0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	1	9	10
		Recuento esperado	3.2	2.1	4.7	10.0
	Total		Recuento	6	4	9
		Recuento esperado	6.0	4.0	9.0	19.0

**Fuente: creación propia**

**“r” de SPSS = 0.87**

**“r” de la tabla = 0.39**

**Interpretación:** Como el valor r de SPSS = 0.87 es mayor que r de la tabla = a 0.39 se rechaza la H1 y se acepta la H0 por consiguiente de manera estadística se puede decir que el hecho que el director propicie la participación en los procesos de evaluación al desempeño docente es dependiente al modelo y practica pedagógica que se impulsa en la institución para el mejoramiento continuo.

**Cruce de preguntas No 3. y No 16.**

H0: El hecho de que la evaluación al desempeño docente motiva a desarrollar prácticas pedagógicas es dependiente de las mejoras en los resultados de evaluación en el estudiantado.

H1: El hecho de que la evaluación al desempeño docente motiva a desarrollar prácticas pedagógicas es independiente de las mejoras en los resultados de evaluación en el estudiantado.

Nivel de significancia = 0.05

**TABLA # 14. Cruce de la pregunta 3 y 16.**

			3.La evaluación del desempeño motiva al docente a desarrollar prácticas pedagógicas que generen mejoras en el desempeño académico.			Total
			Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
16.Los resultados de evaluación al desempeño del estudiantado lo motivan a mejorar sus prácticas pedagógicas.	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	.1	.4	.5	1.0
	De acuerdo	Recuento	1	8	1	10
		Recuento esperado	1.1	4.2	4.7	10.0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	8	8
		Recuento esperado	.8	3.4	3.8	8.0
Total		Recuento	2	8	9	19
		Recuento esperado	2.0	8.0	9.0	19.0

**Fuente: creación propia**

**“r” de SPSS = 0.87**

**“r” de la tabla = 0.39**

**Interpretación:** Como el valor  $r$  de SPSS = 0.87 es mayor que  $r$  de la tabla = 0.39 se rechaza la  $H_1$  y se acepta la  $H_0$  por consiguiente de manera estadística se puede decir que el hecho de que la evaluación al desempeño docente motiva a desarrollar prácticas pedagógicas es dependiente de las mejoras en los resultados de evaluación en el estudiantado.

### **Hipótesis de Investigación No. 2**

He2: Los resultados de la evaluación docente favorecen la construcción de aprendizajes significativos en el estudiantado.

$H_0$ . Los resultados de la evaluación docente favorecen la construcción de aprendizajes significativos en el estudiantado.

### **Cruce de preguntas No 5. y No 12.**

$H_0$ : El hecho de que el director propicie la formación continua para cada especialidad en el profesorado es dependiente a la práctica metodológica de enseñanza que se socializan en las formaciones docentes.

$H_1$ : El hecho de que el director propicie la formación continua para cada especialidad en el profesorado es independiente a la práctica metodológica de enseñanza que se socializan en las formaciones docentes.

Nivel de significancia = 0.05

**TABLA #23. Cruce de la pregunta 5 y 12.**

			5.El director promueve la formación continua para cada especialidad en el profesorado.			Total
			Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
12.Es necesario llevar a la práctica las metodologías de enseñanza que se socializan en las diferentes formaciones de docentes.	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	.3	.3	.4	1.0
	De acuerdo	Recuento	4	0	0	4
		Recuento esperado	1.3	1.3	1.5	4.0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	1	6	7	14
		Recuento esperado	4.4	4.4	5.2	14.0
Total		Recuento	6	6	7	19
		Recuento esperado	6.0	6.0	7.0	19.0

**Fuente: creación propia**

**“r” de SPSS = 0.71**

**“r” de la tabla = 0.39**

**Interpretación:** Como el valor r de SPSS = 0.71 es mayor que r de la tabla = 0.39 se rechaza la H1 y se acepta la H0 por consiguiente de manera estadística se puede decir que el hecho de que el director propicie la formación continua para cada especialidad en el profesorado es dependiente a la práctica metodológica de enseñanza que se socializan en las formaciones docentes.

### Cruce de preguntas No 6 y No 14

**H0:** El hecho que los docentes empleen metodologías participativas para lograr los objetivos del plan de grado es dependiente a que diseñe sus clases con la intención de desarrollar aprendizajes significativos.

**H1.** El hecho que los docentes empleen metodologías participativas para lograr los objetivos del plan de grado es independiente a que diseñe sus clases con la intención de desarrollar aprendizajes significativos.

Nivel de significancia = 0.05

**TABLA #16. Cruce de la pregunta 6 y 14**

			6.Se emplean metodologías participativas con el fin de lograr los objetivos del plan de grado.			Total
			Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
14.Diseña sus clases con el objetivo de desarrollar aprendizajes significativos en el estudiantado.	De acuerdo	Recuento	1	2	0	3
		Recuento esperado	.2	1.3	1.6	3.0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	6	10	16
		Recuento esperado	.8	6.7	8.4	16.0
Total		Recuento	1	8	10	19
		Recuento esperado	1.0	8.0	10.0	19.0

**Fuente:** creación propia

**r” de SPSS = 0.59**

**“r” de la tabla = 0.39**

**Interpretación.** Como el valor r de SPSS = 0.59 es mayor que r de la tabla = 0.39 se rechaza la H1 y se acepta la H0 por consiguiente de manera estadística se puede decir que el hecho que los

docentes empleen metodologías participativas para lograr los objetivos del plan de grado es dependiente a que diseñe sus clases con la intención de desarrollar aprendizajes significativos.

**Cruce de preguntas No 7 y No 17**

H0: El hecho de que los profesores desarrollen círculos de estudio para intercambiar estrategias efectivas en el caso de estudiantes con dificultades de aprendizaje, es dependiente a que desarrollen metodologías participativas como una vía para buscar la excelencia académica.

H1: El hecho de que los profesores desarrollen círculos de estudio para intercambiar estrategias efectivas en el caso de estudiantes con dificultades de aprendizaje, es independiente a que desarrollen metodologías participativas como una vía para buscar la excelencia académica.

**TABLA #17. Cruce de la pregunta 7 y 17.**

			7.Se desarrollan círculos de estudio entre el profesorado para intercambiar estrategias efectivas en el caso de estudiantes con dificultades de aprendizaje.			Total
			Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
17.El profesorado desarrolla metodologías participativas durante la ejecución de las clases como una forma de buscar la excelencia académica.	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	.3	.5	.3	1.0
	De acuerdo	Recuento	4	0	0	4
		Recuento esperado	1.1	1.9	1.1	4.0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	9	5	14
		Recuento esperado	3.7	6.6	3.7	14.0
Total		Recuento	5	9	5	19
		Recuento esperado	5.0	9.0	5.0	19.0

**Fuente: creación propia**

**“r” de SPSS = 0.77**

**“r” de la tabla = 0.39**

**Interpretación:** Como el valor  $r$  de SPSS = 0.77 es mayor que  $r$  de la tabla = 0.39 se rechaza la  $H_1$  y se acepta la  $H_0$  por consiguiente de manera estadística se puede decir que el hecho de que los profesores desarrollen círculos de estudio para intercambiar estrategias efectivas en el caso de estudiantes con dificultades de aprendizaje es dependiente a que desarrollen metodologías participativas como una vía para buscar la excelencia académica.

He3: Las prácticas pedagógicas de los docentes contribuyen en la puesta en marcha de metodologías de enseñanza participativas.

H0. Las prácticas pedagógicas de los docentes contribuyen en la puesta en marcha de metodologías de enseñanza participativas.

### **Cruce de preguntas No 9 y No 19**

**H0:** El hecho que se utilicen las TIC como apoyo para mejorar los resultados académicos es dependiente a la valoración e importancia de la creatividad al incorporar las tecnologías en el aula.

**H1:** El hecho que se utilicen las TIC como apoyo para mejorar los resultados académicos es independiente a la valoración e importancia de la creatividad al incorporar las tecnologías en el aula.

Nivel de significancia = 0.05

**TABLA #18. Cruce de la pregunta 9 y 19.**

			9. Con el apoyo de las TIC se evidencian mejoras en los resultados académicos del estudiantado.			Total
			Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
19. Se valora la creatividad e importancia al incorporar tecnologías en el aula.	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	3	0	0	3
		Recuento esperado	.9	.8	1.3	3.0
	De acuerdo	Recuento	3	2	0	5
		Recuento esperado	1.6	1.3	2.1	5.0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	3	8	11
		Recuento esperado	3.5	2.9	4.6	11.0
Total		Recuento	6	5	8	19
		Recuento esperado	6.0	5.0	8.0	19.0

**Fuente: creación propia**

**“r” de SPSS = 0.84**

**“r” de la tabla = 0.39**

**Interpretación.** Como el valor  $r$  de SPSS = 0.84 es mayor que  $r$  de la tabla = 0.39 se rechaza la  $H_1$  y se acepta la  $H_0$  por consiguiente de manera estadística se puede decir que el hecho que se utilicen las TIC como apoyo para mejorar los resultados académicos es dependiente a la valoración e importancia de la creatividad al incorporar las tecnologías en el aula.

#### 4.1.2. Del cuestionario dirigido a estudiantes.

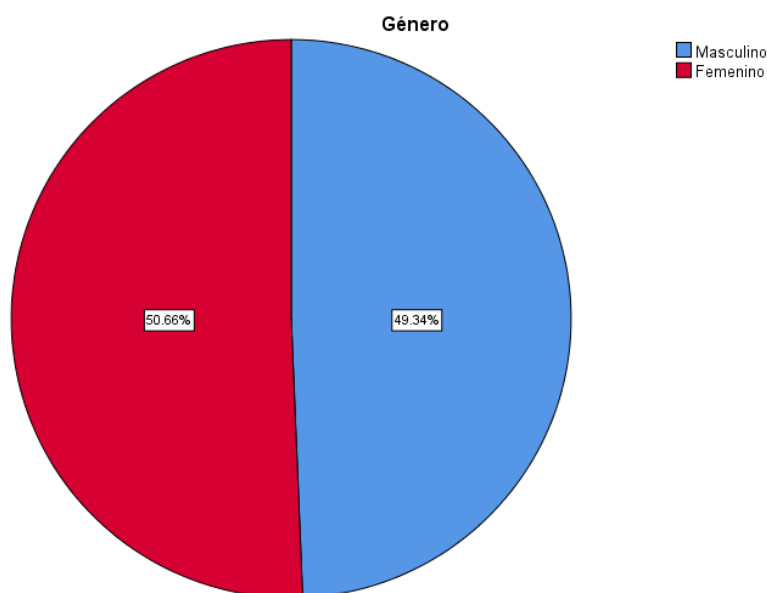
##### 4.1.2.1. Variables sociodemográficas.

**Tabla #19. Género de la población estudiantil encuestada.**

Género de la población estudiantil encuestada			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	113	49.3
	Femenino	116	50.7
	<b>Total</b>	229	100.0

Fuente: creación propia

**Figura #8. Género de la población estudiantil.**



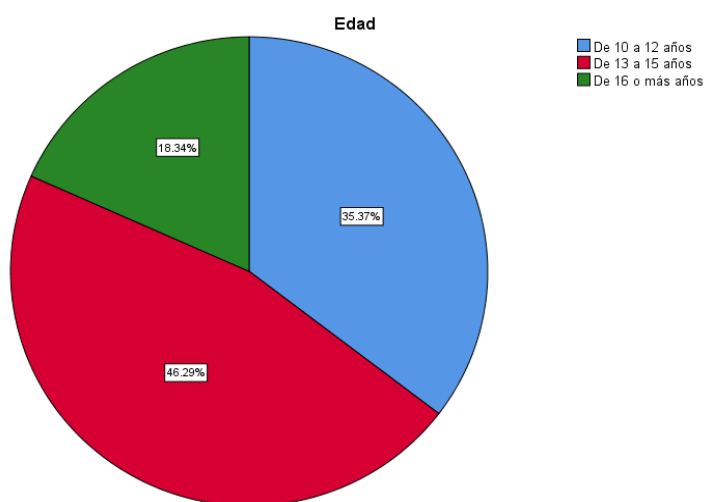
**Interpretación.** Al considerar los resultados obtenidos con respecto al género de la población estudiantil se pudo confirmar que el 50.7 % es del género femenino, mientras que 49.3 % es masculino, por lo que se puede decir que existe un margen pequeño entre la población objeto de estudio con relación al género.

**Tabla #20. Edad de la población estudiantil encuestada.**

Edad de la población estudiantil encuestada			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De 10 a 12 años	81	35.4
	De 13 a 15 años	106	46.3
	De 16 o más años	42	18.3
	<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>100.0</b>

Fuente: creación propia

**Figura #9. Edad de la población estudiantil.**



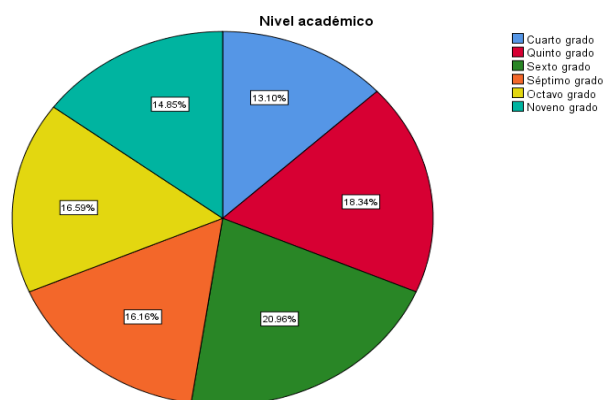
**Interpretación.** Al analizar los resultados obtenidos con respecto a la edad estudiantil se pudo confirmar que el rango que va de los 13 a los 15 años es de 46.3%, mientras que el 35.4 % corresponde a las edades de 10 a 12 años, por consiguiente, se pudo constatar que en la categoría de edades de 16 o más años es de 18.3 %. Por lo tanto, podemos afirmar que la mayoría de la población estudiantil se encuentra entre 13 a 15 años.

**Tabla #21. Nivel académico de la población estudiantil encuestada.**

Nivel académico de la población estudiantil encuestada			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cuarto grado	30	13.1
	Quinto grado	42	18.3
	Sexto grado	48	21.0
	Séptimo grado	37	16.2
	Octavo grado	38	16.6
	Noveno grado	34	14.8
	<b>Total</b>		<b>229</b>

Fuente: creación propia

**Figura #10. Nivel académico de la población estudiantil encuestada.**



**Interpretación.**

Cuando observamos el nivel académico de los estudiantes encontramos que de sexto grado existe un 21.0 %, en quinto grado se encuentra un porcentaje de 18.3, octavo grado con 16.6 %, seguidamente se tiene séptimo grado de 16.2 %, por consiguiente, noveno grado tiene 14.8, y por último cuarto grado concurre con un porcentaje de 13. 1. Se deduce que la mayoría de los estudiantes cursan sexto grado de educación básica.

### **Hipótesis de investigación**

HT: La gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente incide en la mejora de la calidad de la educación en los Centros Escolares: “Complejo Educativo Herbert de Sola”, municipio de El Paisnal, “Sector Unido, Cantón San Luis Mariona”, municipio de Cuscatancingo y Colegio “Profesora Raquel Chávez Méndez”, municipio de Soyapango, durante el año 2023.

### **Hipótesis nula**

H0: La cultura de evaluación que posee el personal docente incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio.

### **Hipótesis específicas No.1**

He1: La cultura de evaluación que posee el personal docente no incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio.

**Cruce de preguntas No 1. y No 12.**

H0: El hecho que los docentes utilicen metodologías participativas durante el desarrollo de contenidos es dependiente a la exploración de conocimientos previos y su enlace con los nuevos aprendizajes.

H1: El hecho que los docentes utilicen metodologías participativas durante el desarrollo de contenidos es independiente a la exploración de conocimientos previos y su enlace con los nuevos aprendizajes.

Nivel de significancia = 0.05

**Tabla #22. Cruce de la pregunta 1 y 12.**

			1.Los profesores utilizan metodologías donde participan todos los estudiantes, durante el desarrollo de los contenidos.				Total	
			En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
12.Los docentes fomentan la participación de los estudiantes en cuanto a lo que saben o conocen de un tema para luego desarrollar el nuevo contenido y a afianzar un aprendizaje efectivo.	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	3	0	2	5	
		Recuento esperado	.0	.3	2.2	2.4	5.0	
	En desacuerdo	Recuento	0	0	2	0	2	
		Recuento esperado	.0	.1	.9	1.0	2.0	
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	0	6	11	10	27	
		Recuento esperado	.1	1.9	12.0	13.0	27.0	
	De acuerdo	Recuento	0	5	61	48	114	
		Recuento esperado	.5	8.0	50.8	54.8	114.0	
	Totalmente de acuerdo	Recuento	1	2	28	50	81	
		Recuento esperado	.4	5.7	36.1	38.9	81.0	
	Total		Recuento	1	16	102	110	229
			Recuento esperado	1.0	16.0	102.0	110.0	229.0

**Fuente: creación propia**

**Pruebas de chi-cuadrado**

Chi-cuadrado de Pearson	=	47.785
-------------------------	---	--------

Chi-cuadrado con SPSS = 47.79      Chi-cuadrado con 12 GL = 21

**Interpretación.** Como Chi cuadrada de SPSS = 47.79 es mayor a Chi cuadrada teórico con 12 grados de libertad = 21.0, se rechaza la H0 y se establece una tendencia por aceptar la H1. Por consiguiente, de forma estadística se puede decir que el hecho que los docentes utilicen metodologías participativas durante el desarrollo de contenidos es independiente a la exploración de conocimientos previos y su enlace con los nuevos aprendizajes.

**Cruce de preguntas No 3. y No 13.**

H0: El hecho que los estudiantes conozcan que los docentes llevan a la práctica los conocimientos adquiridos en las formaciones es dependiente a la capacidad de los estudiantes de relacionar la información nueva con las actividades de la vida diaria.

H1: El hecho que los estudiantes conozcan que los docentes llevan a la práctica los conocimientos adquiridos en las formaciones es independiente a la capacidad de los estudiantes de relacionar la información nueva con las actividades de la vida diaria.

Nivel de significancia = 0.05

**Tabla #23. Cruce de la pregunta 3 y 13.**

			3.El docente explica a los estudiantes que los conocimientos adquiridos en las formaciones son llevadas a la práctica durante las clases.				Total	
			En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
13.Después de finalizar un tema, eres capaz de relacionar la información nueva con las actividades de la vida diaria	En desacuerdo	Recuento	1	1	4	2	8	
		Recuento esperado	.1	.7	3.7	3.5	8.0	
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	0	6	24	8	38	
		Recuento esperado	.7	3.2	17.6	16.6	38.0	
	De acuerdo	Recuento	3	7	65	38	113	
		Recuento esperado	2.0	9.4	52.3	49.3	113.0	
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	5	13	52	70	
		Recuento esperado	1.2	5.8	32.4	30.6	70.0	
	Total		Recuento	4	19	106	100	229
			Recuento esperado	4.0	19.0	106.0	100.0	229.0

**Fuente: creación propia**

**Tabla 33. Pruebas de chi-cuadrado.**

Chi-cuadrado de Pearson	= 50.955 <sup>a</sup>
-------------------------	-----------------------

Chi-cuadrado con SPSS = 51      Chi-cuadrado con 9 GL = 16.92

**Interpretación.** Como chi cuadrado de SPSS = 51 es mayor a Chi cuadrada teórico con 9 grados de libertad = 16.92, se rechaza la H0 y se establece una tendencia por aceptar la H1. Por consiguiente, de forma estadística se puede decir que el hecho que los estudiantes conozcan que los docentes llevan a la práctica los conocimientos adquiridos en las formaciones es independiente a la capacidad de los estudiantes de relacionar la información nueva con las actividades de la vida diaria.

**Cruce de preguntas No 4. y No 20.**

H0: El hecho que el estudiante participe en la evaluación del desempeño docente es dependiente a estar de acuerdo que el director realice evaluaciones al profesorado con el fin de mejorar la calidad de enseñanza.

H1: El hecho que el estudiante participe en la evaluación del desempeño docente es independiente a estar de acuerdo que el director realice evaluaciones al profesorado con el fin de mejorar la calidad de enseñanza.

Nivel de significancia = 0.05

**Tabla #24. Cruce de la pregunta 4 y 20.**

			4.He participado en el llenado de cuestionarios para evaluar el trabajo de los profesores.					Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
20.Estás de acuerdo que el director realice evaluaciones al personal docente para proporcionar apoyo y mejorar la calidad de enseñanza.	En desacuerdo	Recuento	0	1	2	1	1	5
		Recuento esperado	.1	.7	.7	2.1	1.5	5.0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	0	0	6	2	0	8
		Recuento esperado	.1	1.0	1.1	3.3	2.4	8.0
	De acuerdo	Recuento	2	10	5	33	11	61
		Recuento esperado	1.1	8.0	8.5	25.3	18.1	61.0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	2	19	19	59	56	155
		Recuento esperado	2.7	20.3	21.7	64.3	46.0	155.0
Total		Recuento	4	30	32	95	68	229
		Recuento esperado	4.0	30.0	32.0	95.0	68.0	229.0

**Fuente: creación propia**

Chi-cuadrado de Pearson =	39.924
---------------------------	--------

Chi-cuadrado con SPSS = 40      Chi-cuadrado con 12 G1 = 21.0

**Interpretación.** Como Chi cuadrada de SPSS = 40 es mayor a Chi cuadrada teórico con 12 grados de libertad =21.0, se rechaza la H0 y se establece una tendencia por aceptar la H1. Por consiguiente, de forma estadística se puede decir que el hecho que el estudiante participe en la evaluación del desempeño docente es independiente a estar de acuerdo que el director realice evaluaciones al profesorado con el fin de mejorar la calidad de enseñanza.

HE2. Los resultados de la evaluación docente favorecen la construcción de aprendizajes significativos en el estudiantado.

**Cruce de pregunta No 5. y No 15.**

H0: El hecho que las herramientas tecnológicas se utilicen durante las clases y faciliten el aprendizaje es dependiente a que haya acceso a la información en cualquier momento desde diferentes plataformas.

H1: El hecho que las herramientas tecnológicas se utilicen durante las clases y faciliten el aprendizaje es independiente a que haya acceso a la información en cualquier momento desde diferentes plataformas.

Nivel de significancia = 0.05

**Tabla #25. Cruce de la pregunta 5 y 15.**

			5.El uso de herramientas tecnológicas durante las clases le permite aprender desde diferentes plataformas facilitando el aprendizaje.					Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
15.Consideras que el uso de aparatos tecnológicos facilita el aprendizaje, ya que hay acceso a la información en cualquier momento, tiempo y lugar.	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	2	0	1	1	4
		Recuento esperado	.1	.2	.3	1.5	1.9	4.0
	En desacuerdo	Recuento	0	1	2	1	1	5
		Recuento esperado	.1	.2	.4	1.9	2.4	5.0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	1	5	8	9	2	25
		Recuento esperado	.5	1.2	2.1	9.3	11.9	25.0
	De acuerdo	Recuento	3	2	4	35	23	67
		Recuento esperado	1.5	3.2	5.6	24.9	31.9	67.0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	1	1	5	39	82	128
		Recuento esperado	2.8	6.1	10.6	47.5	60.9	128.0
Total		Recuento	5	11	19	85	109	229
		Recuento esperado	5.0	11.0	19.0	85.0	109.0	229.0

**Fuente: creación propia**

Chi-cuadrado de Pearson =	91.723
---------------------------	--------

Chi-cuadrado con SPSS = 91.72      Chi-cuadrado con 12 GL = 11.34

**Interpretación.** Como Chi cuadrada de SPSS = 91.72 es mayor a Chi cuadrada teórico con 12 grados de libertad =11.34, se rechaza la H0 y se establece una tendencia por aceptar la H1. Por consiguiente, de forma estadística se puede decir que el hecho que las herramientas tecnológicas se utilicen durante las clases y faciliten el aprendizaje es independiente a que haya acceso a la información en cualquier momento desde diferentes plataformas.

**Cruce de preguntas No 6. y No 16.**

H0: El hecho que los profesores tengan la capacidad de impartir los contenidos de manera que los estudiantes comprendan con facilidad es dependiente a que los alumnos reciban conocimientos que les permitan hacer frente a los retos de la sociedad actual.

H1: El hecho que los profesores tengan la capacidad de impartir los contenidos de manera que los estudiantes comprendan con facilidad es independiente a que los alumnos reciban conocimientos que les permitan hacer frente a los retos de la sociedad actual.

**Tabla #37. Cruce de la pregunta 6 y 16.**

			6.Considera que los profesores tienen la capacidad de impartir los contenidos de manera que todos los estudiantes comprendan con facilidad.					Total	
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
16.Los docentes enseñan conocimientos que te permiten hacer frente a los nuevos retos de la sociedad actual	Totalmente en desacuerdo	Recuento	1	0	0	1	0	2	
		Recuento esperado	.0	.0	.1	.9	.9	2.0	
	En desacuerdo	Recuento	0	0	0	2	1	3	
		Recuento esperado	.0	.1	.1	1.3	1.4	3.0	
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	0	2	3	9	8	22	
		Recuento esperado	.3	.5	1.1	9.9	10.3	22.0	
	De acuerdo	Recuento	1	3	7	68	39	118	
		Recuento esperado	1.5	2.6	5.7	53.1	55.1	118.0	
	Totalmente de acuerdo	Recuento	1	0	1	23	59	84	
		Recuento esperado	1.1	1.8	4.0	37.8	39.2	84.0	
	Total		Recuento	3	5	11	103	107	229
			Recuento esperado	3.0	5.0	11.0	103.0	107.0	229.0

**Fuente: creación propia**

Chi-cuadrado de Pearson =	76.555
---------------------------	--------

Chi-cuadrado con SPSS = 40      Chi-cuadrado con 12 GL = 21.0

**Interpretación.** Como Chi cuadrada de SPSS = 40 es mayor a Chi cuadrada teórico con 12 grados de libertad = 21.0, se rechaza la H0 y se establece una tendencia por aceptar la H1. Por consiguiente, de forma estadística se puede decir que el hecho que el estudiante participe en la evaluación del desempeño docente es independiente a estar de acuerdo que el director realice evaluaciones al profesorado con el fin de mejorar la calidad de enseñanza.

**Cruce de preguntas No 7 y No 17.**

H0: El hecho que los docentes den a conocer a los estudiantes los criterios de evaluación de las actividades es dependiente a que los padres de familia conozcan los resultados de las evaluaciones de manera oportuna.

H1: El hecho que los docentes den a conocer a los estudiantes los criterios de evaluación de las actividades es independiente a que los padres de familia conozcan los resultados de las evaluaciones de manera oportuna.

Nivel de significancia = 0.05

**Tabla #40. Cruce de la pregunta 7 y 17.**

			7.Los profesores dan a conocer a los estudiantes los criterios de evaluación en las actividades integradoras y revisión de cuaderno.					Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
17.Los docentes dan a conocer los resultados de las evaluaciones a los padres de familia de manera oportuna.	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	0	0	2	1	3
		Recuento esperado	.0	.0	.2	1.3	1.5	3.0
	En desacuerdo	Recuento	0	0	0	2	1	3
		Recuento esperado	.0	.0	.2	1.3	1.5	3.0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	0	0	4	10	4	18
		Recuento esperado	.2	.1	1.3	7.8	8.7	18.0
	De acuerdo	Recuento	1	0	8	49	30	88
		Recuento esperado	.8	.4	6.1	38.0	42.7	88.0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	1	1	4	36	75	117
		Recuento esperado	1.0	.5	8.2	50.6	56.7	117.0
	Total	Recuento	2	1	16	99	111	229
		Recuento esperado	2.0	1.0	16.0	99.0	111.0	229.0

**Fuente: creación propia**

Chi-cuadrado de Pearson =	31.573
---------------------------	--------

Chi-cuadrada con SPSS = 31.57      Chi-cuadrada con 16 GL = 26.3

**Interpretación.** Como Chi cuadrada de SPSS = 31.57 es mayor a Chi cuadrada teórico con 16 grados de libertad =26.3. por tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1. Por consiguiente, de forma estadística se puede decir que el hecho que los docentes den a conocer a los estudiantes los criterios de evaluación de las actividades es independiente a que los padres de familia conozcan los resultados de las evaluaciones de manera oportuna.

**Cruce de preguntas No 8 y No 18.**

H0: El hecho que el docente brinde refuerzo académico a los estudiantes con bajo rendimiento es dependiente a que este se realice después de cada trimestre y al final del año.

H1: El hecho que el docente brinde refuerzo académico a los estudiantes con bajo rendimiento es independiente a que este se realice después de cada trimestre y al final del año.

**Tabla #42. Cruce de la pregunta 8 y 18.**

			8.El docente brinda refuerzo académico a los estudiantes con bajo rendimiento académico.					Total	
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
18.El docente brinda refuerzo académico a todos los estudiantes después de cada trimestre y al final del año.	Totalmente en desacuerdo	Recuento	2	1	0	0	1	4	
		Recuento esperado	.0	.1	.5	1.7	1.7	4.0	
	En desacuerdo	Recuento	0	0	1	0	1	2	
		Recuento esperado	.0	.0	.2	.9	.8	2.0	
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	0	2	9	7	2	20	
		Recuento esperado	.2	.4	2.3	8.7	8.4	20.0	
	De acuerdo	Recuento	0	2	12	68	15	97	
		Recuento esperado	.8	2.1	11.0	42.4	40.7	97.0	
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	4	25	77	106	
		Recuento esperado	.9	2.3	12.0	46.3	44.4	106.0	
	Total		Recuento	2	5	26	100	96	229
			Recuento esperado	2.0	5.0	26.0	100.0	96.0	229.0

**Fuente: creación propia**

Chi- cuadrado de Pearson = 231.98

Chi-cuadrada con SPSS = 231.98      Chi-cuadrada con 16 GL = 26.3

**Interpretación.** Como Chi cuadrada de SPSS = 231.98 es mayor a Chi cuadrada teórico con 16 grados de libertad =26.3. por tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1. Por consiguiente, de forma estadística se puede decir que el hecho que el docente brinde refuerzo académico a los estudiantes con bajo rendimiento es independiente a que este se realice después de cada trimestre y al final del año.

### **Hipótesis Específica 3**

HE3. Las prácticas pedagógicas de los docentes contribuyen en la puesta en marcha de metodologías de enseñanza participativas.

#### **Cruce de preguntas No 9 y No 19.**

H0: El hecho que los docentes tomen en cuenta los aportes de los estudiantes es dependiente a si las clases son impartidas en un ambiente de igualdad donde se fomenten los valores.

H1: El hecho que los docentes tomen en cuenta los aportes de los estudiantes es independiente a si las clases son impartidas en un ambiente de igualdad donde se fomenten los valores.

Nivel de significancia = 0.05

**Tabla #29. Cruce de la pregunta 9 y 19.**

			19.Las clases son impartidas en un ambiente de igualdad donde se fomentan los valores.					Total	
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
9.Los aportes que das sobre un tema son tomados en cuenta por los profesores.	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	2	0	0	1	3	
		Recuento esperado	.0	.2	.3	1.2	1.3	3.0	
	En desacuerdo	Recuento	0	0	0	7	2	9	
		Recuento esperado	.1	.5	.9	3.6	4.0	9.0	
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	1	4	11	12	9	37	
		Recuento esperado	.3	1.9	3.7	14.7	16.3	37.0	
	De acuerdo	Recuento	0	4	9	51	19	83	
		Recuento esperado	.7	4.3	8.3	33.0	36.6	83.0	
	Totalmente de acuerdo	Recuento	1	2	3	21	70	97	
		Recuento esperado	.8	5.1	9.7	38.5	42.8	97.0	
	Total		Recuento	2	12	23	91	101	229
			Recuento esperado	2.0	12.0	23.0	91.0	101.0	229.0

**Fuente: creación propia**

Chi-cuadrado de Pearson =	101.558
---------------------------	---------

Chi-cuadrada con SPSS = 101.56 Chi-cuadrada con 16 GL = 26.3

**Interpretación.** Como ji cuadrada de SPSS = 101.56 es mayor a ji cuadrada teórico con 16 grados de libertad =26.3. Por tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1. Por consiguiente, de forma estadística se puede decir que el hecho que los docentes tomen en cuenta los aportes de los estudiantes es independiente a si las clases son impartidas en un ambiente de igualdad donde se fomenten los valores.

**Cruce de preguntas No. 10 y No 11.**

H0: El hecho que los docentes empleen metodologías que ayudan a mejorar la atención de los estudiantes es dependiente al fomento del trabajo en equipo durante la jornada de clases.

H1: El hecho que los docentes empleen metodologías que ayudan a mejorar la atención de los estudiantes es independiente al fomento del trabajo en equipo durante la jornada de clases.

Nivel de significancia = 0.05

**Tabla #30. Cruce de la pregunta 10 y 11.**

			10.Consideras que las metodologías o formas de enseñar de los docentes, ayudan a mejorar tu atención y a aprender más.					Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
11.Los docentes fomentan el trabajo en equipo durante la jornada de clase	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	1	0	0	1	2
		Recuento esperado	.0	.1	.2	.9	.8	2.0
	En desacuerdo	Recuento	0	0	0	0	1	1
		Recuento esperado	.0	.0	.1	.5	.4	1.0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	1	1	3	10	3	18
		Recuento esperado	.1	.6	1.4	8.3	7.6	18.0
	De acuerdo	Recuento	0	4	5	58	34	101
		Recuento esperado	.4	3.5	7.9	46.3	42.8	101.0
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	2	10	37	58	107
		Recuento esperado	.5	3.7	8.4	49.1	45.3	107.0
	Total	Recuento	1	8	18	105	97	229
		Recuento esperado	1.0	8.0	18.0	105.0	97.0	229.0

**Fuente: creación propia**

Chi-cuadrado de Pearson = 45.256

Chi-cuadrada con SPSS = 45.26 Chi-cuadrada con 16 GL = 26.3

**Interpretación.** Como ji cuadrada de SPSS = 45.26 es mayor a ji cuadrada teórico con 16 grados de libertad =26.3. Por tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1. Por consiguiente, de forma estadística se puede decir, que el hecho que los docentes empleen metodologías que ayudan a mejorar la atención de los estudiantes es independiente al fomento del trabajo en equipo durante la jornada de clases.

#### **4.1.3. DE LA GUÍA DE ENTREVISTA CON PREGUNTAS ABIERTAS DIRIGIDA A DIRECTORES Y SUBDIRECTORES.**

##### **4.1.3.1. DE LA PRUEBA DE HIPOTESIS.**

##### **HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN**

**Hipótesis general:** La gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente incide en la mejora de la calidad de la educación en los Centros Escolares: “Complejo Educativo Herbert de Sola”, municipio de El Paisnal, “Sector Unido, Cantón San Luis Mariona”, municipio de Cuscatancingo y Colegio “Profesora Raquel Chávez Méndez”, municipio de Soyapango, durante el año 2023.

H0. La cultura de evaluación que posee el personal docente incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio.

He1: La cultura de evaluación que posee el personal docente incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio.

**Tabla #31. Procedimiento estadístico para la pregunta No 1, dirigida a directores.**

<b>1- Explique de forma sencilla, ¿Cómo evalúa la planta docente de su centro educativo?</b>					
<b>Alternativas de respuestas</b>				<b>Interpretación Estadística</b>	<b>Comentario</b>
Alternativa 1				Del 100% de la población, El 50% expresa que los docentes son responsables, dinámicos y objetivos. El 50% exterioriza que los docentes están comprometidos con su labor, responsables y con actitudes de innovación. Manifiestan, además, que la planta docente de su institución es comprometida, funcional, actualizada y con espíritu de servicio.	Según los datos obtenidos de esta interrogante el sentimiento de los directores externa que los profesores Demuestran compromiso y responsabilidad en la labor docente.
F	1	F%	50%		
Responsables, dinámicos y objetivos					
Alternativa 2					
F	1	F%	50%		
Docentes comprometidos con su labor, responsables y con actitudes de innovación.					

**Fuente: creación propia**

**Tabla #32. Procedimiento estadístico para la pregunta No 2**

2- Desde su percepción, ¿Qué lineamientos se debe considerar para contratar nuevo personal?						
Alternativas de respuestas		Interpretación Estadística		Comentario		
Alternativa 1		Los directores en un 50 % exteriorizan que los requisitos para contratar nuevo personal docente el lugar de residencia, la especialidad, el nivel y el historial laboral. El otro 50% expresa que para emplear nuevo personal docente es necesario que cumplan con los requisitos de conocer todo lo relacionado al trabajo didáctico que realiza cada docente en forma actualizada.		De acuerdo con los datos obtenidos en esta interrogante los directores ven importante para la contratación de nuevo personal docente debe respetar los lineamientos establecidos por el MINEDUCYT. (Especialidad, lugar de residencia, etc.).		
F	1				F%	50%
Lugar de residencia, especialidad y nivel, e historial laboral.						
Alternativa 2		Que conozca todo lo relacionado al trabajo didáctico que realiza cada docente en forma actualizada.				
F	1				F%	50%

**Fuente: creación propia**

**Tabla #33. Procedimiento estadístico para la pregunta No 3**

3 - ¿Qué rasgos característicos deberían de presentar los docentes que le aseguren un buen desempeño docente?					
Alternativas de respuestas				Interpretación Estadística	Comentario
Alternativa 1				Del 100% de la población el 50% manifiesta que entre las características que deben cumplir los docentes se mencionan: Comprometido con la mejoría de la educación, empático, dinámico, muy responsable y actualizado. El otro 50% dice que deben tener	Observamos que los directores consideran importante que para que haya buen desempeño de parte del personal docente es necesario que ellos cumplan algunos requisitos como el compromiso con la mejora educativa, empáticos, dinámicos, muy responsables, actualizados y además, deben tener dominio de la materia que imparten y buenas relaciones interpersonales con la comunidad educativa.
F	1	F%	50%		
Comprometido con la mejoría de la educación, empático, dinámico, muy responsable y actualizado.					
Alternativa 2				Dominio de la materia que imparte y buenas relaciones con los padres de familia.	
F	1	F%	50%		
Dominio de la materia que imparte y buenas relaciones con los padres de familia.					

**Fuente: creación propia**

**Tabla #34. Procedimiento estadístico para la pregunta No 4**

4 - Explique con sus palabras, ¿Cuáles son los instrumentos idóneos necesarios para la evaluación del desempeño docente?			
Alternativas de respuestas			
Interpretación Estadística			
Comentario			
Alternativa 1			
F	1	F%	50%
Guía de evaluación estructurada donde se mida la relación comunicativa del docente alumno, armonía en el aula, participación de estudiantes.			
Alternativa 2			
F	1	F%	50%
Una guía de visita donde se evalué el orden, aseo y ambientación en el aula			

**Fuente: creación propia**

**Tabla #35. Procedimiento estadístico para la pregunta No 5**

5 - Con el fin de mejorar el proceso académico, ¿con que frecuencia realiza la evaluación de la planta docente?				Interpretación Estadística	Comentario
Alternativa 1				Estadísticamente el 50% de los directores realizan sus evaluaciones periódicas una vez al mes y el otro 50% manifiesta hacer la evaluación de manera Periódica sin tener una fecha establecida.	Según lo observado se puede decir que la evaluación al desempeño docente se realiza de acuerdo con la naturaleza de cada institución educativa, tomando en cuenta el punto de vista del comité de evaluación institucional o el consejo de maestros.
F	1	F%	50%		
Una vez al mes.					
Alternativa 2					
F	1	F%	50%		
No hay fecha definida.					

**Fuente: creación propia**

**Tabla #36. Procedimiento estadístico para la pregunta No 6**

6 - ¿Qué acciones pedagógicas se toman como institución después de conocer la evaluación de la planta docente?				Interpretación Estadística	Comentario
Alternativas de respuestas					
Alternativa 1				Estadísticamente los directores expresan que después de conocer los resultados de la evaluación al desempleo del personal docente realiza reuniones periódicas con el fin de reforzar áreas deficitarias. Por otra parte, el 50% manifiesta que no realiza ninguna acción pedagógica	Según lo expresado consideramos que es necesario que se hagan reuniones analíticas con el personal docente con el objetivo de realizar mejoras en aquellas áreas deficitarias desarrollando capacitaciones por especialidad como apoyo al docente.
F	1	F%	50%		
Realiza reuniones periódicas con el personal docente para reforzar áreas deficitarias.					
Alternativa 2					
F	1	F%	50%		
Reuniones individuales con docentes, reuniones por nivel académico para fortalecer las metodologías de enseñanza en el aula.					

**Fuente: creación propia**

**Tabla #37. Procedimiento estadístico para la pregunta No 7**

7 - ¿Qué condiciones genera usted para el normal desarrollo de la labor docente?					
Alternativas de respuestas				Interpretación Estadística	Comentario
Alternativa 1				El 50% de los directores expresa	De acuerdo con lo anterior se
F	1	F%	50%		
Confianza, buen clima laboral y libertad de cátedra.				que generan un clima de confianza, buen ambiente laboral y libertad de cátedra. Y el otro	concluye que es importante que haya un ambiente laboral tranquilo donde haya
Alternativa 2				50% dice que orienta de forma adecuada sobre las actividades a realizar diarias sin ejercer demasiada presión a los docentes.	entendimiento y comprensión por parte del director y docentes dando apertura a actividades de recreación y esparcimiento periódicamente cuidando la salud del personal.
F	1	F%	50%		
Se orienta diariamente al personal docente sobre las actividades que deben realizar y se trata de no ejercer demasiada presión sobre ellos para que haya un ambiente laboral tranquilo.					

**Fuente: creación propia**

**Tabla #38. Procedimiento estadístico para la pregunta No 8**

8 - ¿De qué forma aplica usted los cambios de lineamientos generados por el MINEDUCYT para la aplicación de nuevos modelos educativos				Interpretación Estadística	Comentario
Alternativas de respuestas					
Alternativa 1				Estadísticamente se tiene que el 50% de los directores explico que los lineamientos de trabajo son de estricto cumplimiento y que no se deben dejar pasar. Y el otro porcentaje del 50 lo aplica solamente cuando lo piden y si es necesario.	Se observa que los directores son fieles al cumplimiento de los lineamientos que están establecidos por el ministerio tomando en cuenta las circulares que son emanadas por el ministerio pensadas en las actividades que se desarrollaran en cada periodo del año, comenzando por la planta docente, aunque otros de igual forma los aplican solo si es necesario.
F	1	F%	50%		
Son de estricto cumplimiento ya que son líneas de trabajo que deben cumplirse.					
Alternativa 2					
F	1	F%	50%		
Se trabaja con base a los lineamientos establecidos por el MINEDUCYT, aunque es difícil con algún porcentaje de los docentes, que les cuesta cumplir.					

**Fuente: creación propia**

**Tabla #39. Procedimiento estadístico para la pregunta No 9**

9 - ¿Cómo responden los docentes a los lineamientos de evaluación emitidos por el MINEDUCYT?					
Alternativas de respuestas				Interpretación Estadística	Comentario
Alternativa 1				Estadísticamente se establece que el 50% de los directores considera que los docentes muestran una actitud negativa ante los lineamientos emitidos por el MINEDUCYT. Mientras que el otro 50% dice que los docentes no logran apegarse a los lineamientos establecidos por el MINEDUCYT debido al grado de dificultad que genera.	Se puede observar que los docentes necesitan más motivación e interés para aceptar con voluntad todos los requerimientos que el MINEDUCYT establece, sin embargo, se considera que deben mostrar una actitud positiva y apertura a los cambios que nunca llegan tarde a generar nuevos conocimientos.
F	1	F%	50%		
Existe resistencia de parte de algunos docentes que se oponen a los cambios, aunque al final tratan de cumplirlos.					
Alternativa 2					
F	1	F%	50%		
No todos logran acoplarse a los lineamientos por el grado de dificultad.					

**Fuente: creación propia**

**Tabla #40. Procedimiento estadístico para la pregunta No 1, dirigida a subdirectores.**

1- ¿De qué manera la subdirección de la escuela ejerce su liderazgo promoviendo positivamente las metas y los objetivos de la institución a corto y a largo plazo?				Interpretación Estadística	Comentario
Alternativas de respuestas					
Alternativa 1				Estadísticamente los resultados nos muestran que un 67 % de los subdirectores ejercen su liderazgo promoviendo el manual de convivencia con la comunidad educativa. Mientras que un 33% promueve los objetivos y metas para favorecer a los docentes y estudiantes.	A la luz de los resultados como investigadores se puede decir que los entrevistados manifiestan que es importante promover el manual de convivencia para lograr los resultados y metas propuestas a corto y largo plazo que favorezcan a toda la comunidad educativa.
F	2	F%	67%		
Promoviendo el manual de convivencia con la comunidad educativa.					
Alternativa 2					
F	1	F%	33%		
Promoviendo objetivos y metas para favorecer a docentes y estudiantes.					

**Fuente: creación propia**

**Tabla #41. Procedimiento estadístico para la pregunta No 2**

2 – En qué medida la subdirección promueve e impulsa el desarrollo pleno del personal docente.			
Alternativas de respuestas			
Interpretación Estadística			
Comentario			
Alternativa 1			
F	1	F%	33%
Impulsando convivios trimestrales.			
Alternativa 2			
F	1	F%	33%
Promoviendo y desarrollando actividades que conlleven a un ambiente de solidaridad y colaboración.			
Alternativa 3			
F	1	F%	33%
Por medio de capacitaciones al personal y apoyo en material didáctico.			

**Fuente: creación propia**

**Tabla #429. Procedimiento estadístico para la pregunta No 3**

3 - ¿Hasta qué punto la subdirección del centro educativo está en la búsqueda constante de crear un ambiente de aprendizaje continuo y colaborativo en el personal docente?				
Alternativas de respuestas		Interpretación Estadística		Comentario
Alternativa 1				
F	1	F%	33%	Según lo observado se puede decir que un 67% si promueve actividades con fines de mejora continua en los docentes, mientras tanto, un 33% no desarrolla actividades, deduciendo que es responsabilidad del director.
Integración de docentes en los diferentes comités que funcionan en la institución.				
Estadísticamente el equipo investigador analiza que un 33% los subdirectores entrevistados dicen incluir a los docentes en los diferentes comités que funcionan en la institución. El otro 33% dice promover actividades con fines educativos para mantener en constante aprendizaje a los docentes. El ultimo 33% responde que la subdirección no promueve ninguna actividad de aprendizaje en los docentes.				
Alternativa 2				
F	1	F%	33%	Según lo observado se puede decir que un 67% si promueve actividades con fines de mejora continua en los docentes, mientras tanto, un 33% no desarrolla actividades, deduciendo que es responsabilidad del director.
Promoción de actividades con fines educativos.				
Estadísticamente el equipo investigador analiza que un 33% los subdirectores entrevistados dicen incluir a los docentes en los diferentes comités que funcionan en la institución. El otro 33% dice promover actividades con fines educativos para mantener en constante aprendizaje a los docentes. El ultimo 33% responde que la subdirección no promueve ninguna actividad de aprendizaje en los docentes.				
Alternativa 3				
F	1	F%	33%	Según lo observado se puede decir que un 67% si promueve actividades con fines de mejora continua en los docentes, mientras tanto, un 33% no desarrolla actividades, deduciendo que es responsabilidad del director.
La subdirección no promueve actividades para crear un ambiente de aprendizaje continuo.				

**Fuente: creación propia**

**Tabla #43. Procedimiento estadístico para la pregunta No 4**

4 - ¿Cuáles son sus expectativas sobre la evaluación como una herramienta para el crecimiento y la mejora profesional, y donde se valore y reconozca el impacto de los docentes en el éxito educativo de los estudiantes?				
Alternativas de respuestas		Interpretación Estadística		Comentario
Alternativa 1				
F	1	F%	33%	El equipo investigador de acuerdo a los resultados sostiene que la evaluación es una herramienta de crecimiento profesional donde se valora y se reconoce el éxito de desempeño de los docentes y por lo tanto el crecimiento de la institución.
Cada docente ejerce su labor en el aula, y su enseñanza es evidente cuando se ven los resultados académicos en los estudiantes.				
Alternativa 2				
F	1	F%	33%	
Se desarrollan muchas actividades para que los estudiantes obtengan excelentes aprendizajes y lograr con ello el éxito educativo.				
Alternativa 3				
F	1	F%	33%	
Todo depende de las órdenes que gire la propietaria de la institución incluyendo los horarios de clases.				
Partiendo de los resultados se observa que el 33% de los subdirectores encuestados creen en que los docentes ejercen una buena labor profesional y que su desempeño se ve reflejado en los resultados académicos de los estudiantes. El otro 33% afirma que se desarrollan actividades para que los estudiantes obtengan aprendizajes significativos y puedan lograr con ello el éxito educativo. Y ultimo 33% responde que no es posible realizar actividades de crecimiento docente, ya que todo depende de lo que dice la dueña de la institución.				

Fuente: creación propia

**Tabla #44. Procedimiento estadístico para la pregunta No 5**

5 - ¿Cree importante que la subdirección debe establecer los principios, enfoques y estrategias necesarias para la organizar y llevar a cabo el proceso educativo?					
Alternativas de respuestas				Interpretación Estadística	Comentario
Alternativa 1					
F	1	F%	33%	Estadísticamente los resultados obtenidos en la investigación se obtuvieron que un 33% considera primordial conocer los problemas de cada integrante de la comunidad educativa. Mientras que el otro 33% sostiene que es de suma importancia la buena organización y cumplimiento del PEA. Por otra parte, el otro 33% asegura que la parte pedagógica es responsabilidad de la subdirección pero que en su caso existen muchas limitantes por parte de la propietaria.	Según los resultados obtenidos encontramos que se debe desarrollar el PEA y el PEI de una forma sistémica en la cual proporcione todas las herramientas necesarias para lograr los objetivos profesionales e institucionales.
Porque es un ente primordial conocer los problemas de cada uno.					
Alternativa 2					
F	1	F%	33%	Estadísticamente los resultados obtenidos en la investigación se obtuvieron que un 33% considera primordial conocer los problemas de cada integrante de la comunidad educativa. Mientras que el otro 33% sostiene que es de suma importancia la buena organización y cumplimiento del PEA. Por otra parte, el otro 33% asegura que la parte pedagógica es responsabilidad de la subdirección pero que en su caso existen muchas limitantes por parte de la propietaria.	Según los resultados obtenidos encontramos que se debe desarrollar el PEA y el PEI de una forma sistémica en la cual proporcione todas las herramientas necesarias para lograr los objetivos profesionales e institucionales.
Es de suma importancia para poner en práctica con nuestros docentes la buena organización y funcionamiento adecuado de la institución y dar cumplimiento al PEA.					
Alternativa 3					
F	1	F%	33%	Estadísticamente los resultados obtenidos en la investigación se obtuvieron que un 33% considera primordial conocer los problemas de cada integrante de la comunidad educativa. Mientras que el otro 33% sostiene que es de suma importancia la buena organización y cumplimiento del PEA. Por otra parte, el otro 33% asegura que la parte pedagógica es responsabilidad de la subdirección pero que en su caso existen muchas limitantes por parte de la propietaria.	Según los resultados obtenidos encontramos que se debe desarrollar el PEA y el PEI de una forma sistémica en la cual proporcione todas las herramientas necesarias para lograr los objetivos profesionales e institucionales.
Porque la parte pedagógica la debe llevar la subdirección, pero en este aspecto se tienen muchas limitantes de parte de la propietaria.					

Fuente: creación propia

**Tabla #45. Procedimiento estadístico para la pregunta No 6**

6 - ¿Con que frecuencia la subdirección promueve la enseñanza participativa y diferentes acciones actitudinales y aptitudinales en el personal docente para transmitir sus conocimientos de diferentes formas y maneras tanto sistémicas como no sistémicas a los estudiantes?				Interpretación Estadística	Comentario
Alternativa 1				Según los análisis el 33% de los subdirectores indica que apoya a los docentes de forma directa en las actividades educativas que promueven cada vez que lo solicitan. El otro 33% establece que desarrollan actividades donde se integran con la comunidad educativa y ponen en práctica sus habilidades docentes. En cambio, el otro 33% dice no realizarlas.	El equipo investigador afirma que el 77% de los subdirectores promueven la enseñanza participativa a través del apoyo a los docentes en las actividades que ellos desarrollan en beneficio de la comunidad educativa y donde se integran de forma eficaz. Sin embargo, se observa que hay un buen porcentaje que no realiza esa acción tan importante para la promoción de la enseñanza participativa.
F	1	F%	33%		
Siempre que el docente la solicita se le apoya de manera directa.					
Alternativa 2					
F	1	F%	33%		
Desarrollando una serie de actividades donde los docentes se involucran con los estudiantes y los padres de familia y poner en práctica sus habilidades y aptitudes.					
Alternativa 3					
F	1	F%	33%		
No se realiza.					

**Fuente: creación propia**

**Tabla #46. Procedimiento estadístico para la pregunta No 7**

7 - ¿Cada cuanto la subdirección se reúne con los maestros para conocer de manera directa las necesidades personales e inquietudes del personal docente con el fin de brindar asistencia técnica y de forma oportuna?					
Alternativas de respuestas				Interpretación Estadística	Comentario
Alternativa 1				Estadísticamente se puede decir que el 33% dice realizar reuniones para conocer las necesidades de su personal cada 2 meses.	Se puede decir que la mayoría de los subdirectores realizan reuniones con los maestros para conocer sus necesidades personales en periodos determinados con el objetivo de brindar asistencia técnica y oportuna. Lamentablemente hay un porcentaje que no lo realiza.
F	1	F%	33%		
Cada dos meses.					
Alternativa 2				Mientras que otro 33% lo realiza cada 3 meses. En cambio, el otro 33% responde no hacerlo.	
F	1	F%	33%		
Cada tres meses.					
Alternativa 3				33% responde no hacerlo.	
F	1	F%	33%		
No se realiza.					

Fuente: creación propia

**Tabla #47. Procedimiento estadístico para la pregunta No 8**

8 – Describa brevemente si la subdirección se comunica de manera directa con los padres de familia para informarles oportunamente el desarrollo académico y disciplinario de los estudiantes?					
Alternativas de respuestas				Interpretación Estadística	Comentario
Alternativa 1				El equipo investigador sostiene que un 33% de los subdirectores se comunican de forma directa con los padres cada vez que existe necesidad de informarles sobre aspectos conductuales o académicos de los estudiantes.	De acuerdo con los resultados el equipo investigador sostiene que es importante la comunicación que los subdirectores sostiene con los estudiantes y padres de familia porque es una forma de mantenerlos informados sobre los avances académicos y situaciones particulares que suceden relacionados con la disciplina y de esa forma contar con el apoyo de los padres para solventar de manera óptima este tipo de situaciones escolares.
F	1	F%	33%		
La subdirección se comunica de forma directa con los padres cada vez que los jóvenes dan problemas o tienen dificultades académicas.					
Alternativa 2				Mientras tanto un 33% dice realizar cada trimestre reuniones con los padres de familia para comunicarles todo lo relacionado al comportamiento de los estudiantes. En cambio, el otro 33% afirma que se comunican de forma periódica o cuando amerita de forma personal informar algo a X padre de familia.	
F	1	F%	33%		
Se realiza cada trimestre, aunque siempre se motiva a los estudiantes a que mejoren sus calificaciones y rendimiento académico					
Alternativa 3					
F	0	F%	33%		
Se realiza de manera periódica y también de forma eventual de carácter personal.					

**Fuente: creación propia**

**Tabla #48. Procedimiento estadístico para la pregunta No 9**

9 - ¿Qué acciones toma la subdirección para tratar los casos de bajo rendimiento académico y superar las deficiencias encontradas?					
Alternativas de respuestas				Interpretación Estadística	Comentario
Alternativa 1				De forma estadística se obtiene un resultado del 67% de subdirectores encuestados que dicen dar a conocer de forma particular a los padres de aquellos estudiantes que presentan bajo rendimiento académico. Por otra parte, un 33% dice no realizar ninguna acción al respecto.	El equipo investigador determina que es importante que los subdirectores establezcan comunicación periódica con los padres de familia a fin de darles a conocer aquellos casos de estudiantes que presentan bajo rendimiento académico y de esa forma buscar alternativas de mejora.
F	1	F%	67%		
Diálogo con el padre de familia de forma particular y se le da a conocer el rendimiento académico del estudiante y buscar alternativas de mejora.					
Alternativa 2					
F	1	F%	33%		
Verificar que el docente realice el refuerzo académico correspondiente con el estudiante y si este no cumple llamar al padre de familia para enterarlo del proceso y establecer compromiso.					

**Fuente: creación propia.**

#### **4.1.4. DE LA GUIA DE OBSERVACIÓN**

##### **4.1.4.1 DE LA PRUEBA DE HIPOTESIS**

**Hipótesis general:** La gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente incide en la mejora de la calidad de la educación en los Centros Escolares: “Complejo Educativo Herbert de Sola”, municipio de El Paisnal, “Sector Unido, Cantón San Luis Mariona”, municipio de Cuscatancingo y Colegio “Profesora Raquel Chávez Méndez”, municipio de Soyapango, durante el año 2023.

H0. La cultura de evaluación que posee el personal docente incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio.

H1. La cultura de evaluación que posee el personal docente no incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio.

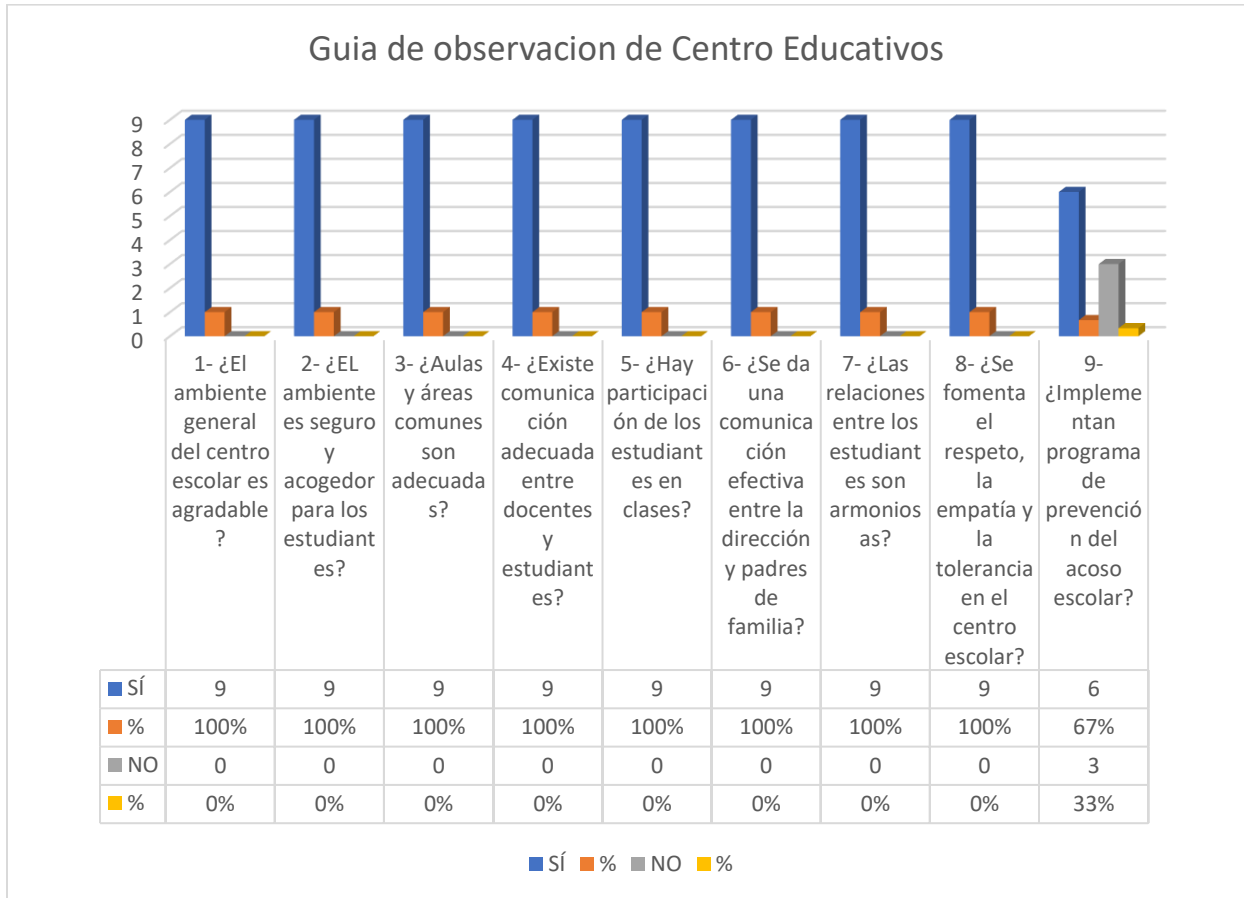
#### 4.1.5. Organización y clasificación de los datos según la guía de observación.

**TABLA # 49. Guía de observaciones de centros escolares.**

Aspecto para observar	SÍ	%	NO	%
1- ¿El ambiente general del centro escolar es agradable?	9	100%	0	0%
2- ¿EL ambiente es seguro y acogedor para los estudiantes?	9	100%	0	0%
3- ¿Aulas y áreas comunes son adecuadas?	9	100%	0	0%
4- ¿Existe comunicación adecuada entre docentes y estudiantes?	9	100%	0	0%
5- ¿Hay participación de los estudiantes en clases?	9	100%	0	0%
6- ¿Se da una comunicación efectiva entre la dirección y padres de familia?	9	100%	0	0%
7- ¿Las relaciones entre los estudiantes son armoniosas?	9	100%	0	0%
8- ¿Se fomenta el respeto, la empatía y la tolerancia en el centro escolar?	9	100%	0	0%
9- ¿Implementan programa de prevención del acoso escolar?	6	67%	3	33%

**Fuente: creación propia**

**Figura #11**



### **Análisis del gráfico**

El gráfico anterior, se elaboró a partir de los resultados obtenidos en las nueve guías de observación realizadas por el equipo de investigación en los centros escolares objeto de estudio. Como producto de lo anteriormente expuesto, se hizo un análisis general de los criterios y número de respuestas escritas en dicho instrumento, en el cual se establece que en el número de interrogantes uno, dos, tres, cuatro, cinco, seis, siete y ocho fueron positivos en un 100%; mientras tanto en la interrogante número 9 solamente el 67 % se considera aceptable; En cambio el 33% es negativo, todo esto tomado según el instrumento de observación realizado por el equipo de investigación.

### **4.3. Interpretación general de la información**

Se considera importante que la gestión del director respecto al desempeño docente es fundamental para la mejora continua de las prácticas pedagógicas del profesorado porque permite el logro de la calidad de la enseñanza en los centros educativos. De hecho, la investigación que se realizó con el fin de encontrar insumos que sirvan de parámetro a futuros cambios técnico administrativo, así como de docentes en los centros escolares. En conclusión, la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente tiene una incidencia directa en la mejora de la calidad de la educación en los centros escolares.

Para la realización de esta investigación de tesis de grado se han tomado en cuenta como parámetros los resultados obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos utilizando las técnicas de la entrevista, cuestionario y la guía de observación. Dichos resultados se procesaron utilizando el sistema probabilístico SPSS, en el cual se validó el estadístico de correlación de R de Pearson para validar las hipótesis de docentes y el Chi cuadrado para procesar los datos de estudiantes. Finalmente se analizaron los resultados de las guías de entrevista dirigidas a directores y subdirectores, así como el análisis de la gráfica de la guía de observación.

Con los cruces de las preguntas del cuestionario dirigido a docentes se ha dado validez a la hipótesis específica establecida que dice la cultura de evaluación que posee el personal docente incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio. Por lo que se comprobó que las hipótesis H0 fueron aceptadas y rechazadas las H1.

En conclusión, se puede decir que los cruces realizados con los ítems de los cuestionarios dirigidos a docentes fueron superiores, es decir, que su “r” de Pearson obtenido es superior al “r” de Pearson de la tabla.

Con respecto a los cruces de las preguntas del cuestionario dirigido a docentes se ha dado validez a la hipótesis específica establecida que expresa los resultados de la evaluación docente favorecen la construcción de aprendizajes significativos en el estudiantado. Por tanto, se demostró que las hipótesis H0 fueron aceptadas y rechazadas las H1. Finalmente, se puede decir que los cruces realizados con los ítems de los cuestionarios dirigidos a docentes fueron superiores, es decir, que su “r” de Pearson obtenido es superior al “r” de Pearson de la tabla.

A través de los cruces de las preguntas del cuestionario dirigido a docentes se ha dado validez a la hipótesis específica establecida que formula las prácticas pedagógicas de los docentes contribuyen en la puesta en marcha de metodologías de enseñanza participativas. En tal sentido se comprobó que las hipótesis H0 fueron aceptadas y rechazadas las H1. Se determinó que los cruces realizados con los ítems de los cuestionarios dirigidos a docentes fueron superiores, es decir, que su “r” de Pearson obtenido es superior al “r” de Pearson de la tabla.

El equipo investigador determina que la cultura de evaluación que posee el personal docente incide en la adopción del modelo educativo actual y que se ve reflejado en la calidad de educación en los estudiantes. Así mismo, se tiene que los resultados de la evaluación docente favorecen la construcción de aprendizajes significativos en el estudiantado. En tanto que las prácticas pedagógicas de los docentes contribuyen en la puesta en marcha de metodologías de enseñanza participativas.

Con los cruces de las preguntas realizadas en el SPSS con el estadístico Chi cuadrado del cuestionario dirigido a estudiantes se ha comprobado que la hipótesis específicas establecidas la cultura de evaluación que posee el personal docente no incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio; en consecuencia, la hipótesis de los resultados de la evaluación docente favorecen la construcción de aprendizajes significativos en el estudiantado; y; además, las prácticas pedagógicas de los docentes contribuyen en la puesta en marcha de metodologías de enseñanza participativas.

Por lo que se pudo comprobar que las hipótesis H0 fueron rechazadas y las H1 aceptadas. En conclusión, se puede decir que los cruces realizados con los ítems de los cuestionarios dirigidos a estudiantes fueron superiores, es decir, que su chi cuadrado de la tabla es superior a Chi cuadrado obtenido en el sistema probabilístico SPSS.

El equipo investigador destaca que al cruzar las preguntas de los cuestionarios de los estudiantes por medio del SPSS las hipótesis He1, He2 y He3 arrojaron resultados negativos, ya que se rechazó la H0 y se acepta la H1. Así mismo se afirma que el Chi cuadrado fue superior al encontrado en los cruces de las preguntas del SPSS. Para concluir se puede decir que la evaluación al desempeño docente es independiente a la mejora de la calidad de la enseñanza.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la guía de entrevista dirigida a los directores se ha podido comprobar que muestran compromiso y responsabilidad con la labor docente al realizar las funciones administrativas que le competen evaluando al personal docente de forma oportuna.

Por lo tanto, debe existir una guía estandarizada dada por el MINEDUCYT que oriente el trabajo técnico, y que a su vez le permita obtener resultados que sirvan de parámetros para emprender acciones de mejora continua y balancear el proceso educativo garantizando mejores resultados académicos en el estudiantado. Para concluir es importante destacar la labor que realizan los directores en el interior de los centros educativos ya que están en la búsqueda constante de realizar mejoras académicas para que se cumplan los estándares de calidad.

En los resultados arrojados en la entrevista realizada a los subdirectores se encontró que ellos ven de forma satisfactoria la evaluación al desempeño docente como una herramienta para el crecimiento y desarrollo profesional y garantizar el éxito educativo. Sin embargo, se encontró que hay algunas actividades propias del quehacer educativo que no se realizan debido a la falta de coordinación o de recursos económicos que impiden el desarrollo de estas. Para finalizar se puede decir que el subdirector realiza una labor indispensable que requiere de responsabilidad y mucho conocimiento técnico profesional y de esa forma darle cumplimiento a lo establecido en la ley, beneficiando a los estudiantes, padres de familia y docentes.

En conclusión, se puede decir que los resultados obtenidos en este capítulo son de mucha importancia porque nos ayuda a determinar que la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño docente no incide directamente en los resultados positivos de los estudiantes, es decir, que las respuestas han sido diversas por que el instrumento dirigido a los docentes valida la hipótesis nula y la dirigida a los estudiantes rechaza la hipótesis nula, por lo que los resultados son

adversos. Para concluir es importante decir que el quehacer educativo requiere de la atención inmediata y continua del director, subdirector y docentes para que se desarrolle de forma óptima.

## **CAPÍTULO V**

### **Conclusiones y Recomendaciones**

#### **5.1. Conclusiones**

En este capítulo se describen las conclusiones y recomendaciones que a continuación se presentan, las cuales se orientan sobre el análisis del tema objeto de estudio y han sido elaboradas con base a los objetivos propuestos en la investigación realizada sobre el tema gestión del director respecto a la evaluación del desempeño docente y su incidencia en los resultados académicos del estudiantado. Por lo tanto, se pretende que sean valoradas y por medio de ellas se logre aceptación y compromiso de parte de las instituciones que se encuentran al servicio de la educación.

Después de la investigación y estudio del tema en cuestión el equipo investigador concluye:

1. En cuanto a describir si la cultura de evaluación que posee el personal docente incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio. Se concluye que mediante la cultura de la evaluación se implementan estrategias específicas para promover la excelencia académica de las instituciones educativas. Por lo cual una evaluación justa y efectiva no solo fomenta el interés en el aprendizaje, sino que también propicia el desarrollo profesional y avance de los estudiantes. En última instancia se considera que una evaluación oportuna beneficia tanto a los docentes como a los estudiantes por que se pueden hacer ajustes en el proceso de enseñanza y por lo tanto se obtienen resultados favorables para los estudiantes como para la institución en general.

2. Es importante mencionar que, aunque no existe un instrumento estandarizado para evaluar el desempeño del profesorado que sea proporcionado por las autoridades del MINEDUCYT, su desempeño se mide principalmente a través de los resultados académicos de los estudiantes y de algunas visitas observadas del director. En los centros educativos públicos y privados objeto de estudio, la evaluación al desempeño docente es vista por el profesorado como una herramienta que ayuda a construir aprendizajes significativos en el estudiantado. Es decir, que los resultados de la evaluación que realiza el director de la institución para propiciar asistencia técnica y tomar medidas que permitan resolver las deficiencias encontradas en algunas áreas del desempeño, le dan al maestro la posibilidad de perfeccionar sus acciones educativas en el proceso de enseñanza aprendizaje, para poder mejorar las prácticas pedagógicas, métodos y procedimientos de trabajo para lograr un aprendizaje significativo. (Ver anexo número 10)
  
3. Que las practicas pedagógicas que desarrollan los docentes en las instituciones tanto públicas como del sector privado contribuyen en la puesta en marcha de metodologías de enseñanzas participativas que impulsa el MINEDUCYT, de hecho, es una muestra significativa que se refleja en los estudiantes, y que se deben ir revitalizando continuamente. Finalmente, se considera que a las practicas pedagógicas se les debe dar el acompañamiento de las TIC y de esa forma obtener resultados significativos que permitan elevar a su máxima expresión el nivel académico

## **5.2. Recomendaciones**

1. Se sugiere a los directores promover una cultura de evaluación basada en los resultados obtenidos permitiendo una retroalimentación productiva y una comunicación abierta donde

participen todos los involucrados en el quehacer educativo, facilitando la oportunidad de exponer todas las ideas de forma respetuosa y con el objetivo de mejorar la calidad de la educación partiendo de aquellos aspectos que necesitan mayor atención.

2. Se recomienda al Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología que en los planes de actualización docente incorpore y defina el verdadero papel de la evaluación del desempeño docente como una estrategia para profesionalizar la mejora continua de la calidad. Además, es necesario que proporcione un instrumento estandarizado con criterios establecidos para llevar a cabo la evaluación del desempeño y que sea proporcionada a los directores de los centros educativos públicos y privados. Esto con el fin de motivar al profesorado a estar en la búsqueda constante de desarrollar estrategias de enseñanza que permitan aprendizajes significativos y promover el máximo logro de los estudiantes.
3. El equipo investigativo recomienda al equipo de Gestión Pedagógica de las Direcciones Departamentales de Educación que es necesario apoyar y darles acompañamiento a las propuestas emanadas por los directores y subdirectores de los centros educativos del sector público y privado en beneficio del sector docente como estudiantil de los centros educativos, además hacer uso de las TIC, programas educativos, plataformas multimedia y una enseñanza a un nivel comprensible para el docente al igual que para los estudiantes; en fin, evaluar el desempeño docente es muy importante porque incide de forma directa en los resultados finales del estudiantado.
4. Se recomienda al personal docente que labora en los centros educativos públicos y privados de nuestro país, dar cumplimiento a los lineamientos emitidos por el director como resultado de las evaluaciones del desempeño docente. Esto ayudará a la introducción de metodologías de

enseñanza participativas que orienten el nivel de satisfacción y enriquecimiento en el proceso educativo.

5. Se recomienda la redacción de un informe por el personal docente en el cual valide y verifique los objetivos propuestos tanto por la dirección como de manera personal, en el cual se sustente con documentación técnica como PEI, PEA y PLAN DE GRADO; Este documento quede a disposición de la administración del centro educativo, para el gestor pedagógico y también para el personal docente.

### **Referencias bibliográficas**

- Araya-Crisóstomo, S., & Urrutia, M. (2022). Uso de metodologías participativas en prácticas pedagógicas del sistema escolar. *Pensamiento educativo*, 59(2), 1-16.

- Avances de Investigación El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico Silvana Freire Alejandra Miranda 1 7 Educación y aprendizajes. Cuéllar-Marchelli, H., Góchez, G., & López, A. M. (2017).



- Cámara, M. L. D. C. P., Bocardo, I. I., Galindo, M. E. I., García, H. L., & Sánchez, C. V. S. (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. Revista digital universitaria, 19(6).



- Hernández-Domínguez, R., & Cuahonte-Badillo, L. C. (2009). La metodología participativa: una alternativa para fomentar la comunicación y el trabajo colaborativo en el aula. Cenzontle, (2).
- La evaluación de la práctica docente: ¿por qué es importante? (2022, septiembre 22). UNIR México. <https://mexico.unir.net/educacion/noticias/evaluacion-practica-docente/>
- La prueba, d. a. y. a. (2019). universidad de el salvador facultad de ciencias y humanidades departamento de ciencias de la educación licenciatura en ciencias de la educación.
- Londoño, C. (6). metodologías de enseñanza que todo profesor innovador debería conocer. Elige educar. Recuperado de: <https://eligeeducar.cl/6-metodologias-ensenanza-profesor-innovador-deberia-conocer>
- Peñate, O. P. (2017). La evaluación del desempeño docente en la educación pública salvadoreña. Dia-logos, 18, 29-46. <https://doi.org/10.5377/dialogos.v0i18.5442>
- Picardo Joao, O., Candray, J. C., & Medrano de Manzano, S. E. (2018). “Evaluación: calidad y eficiencia de la educación acelerada, caso El Salvador”. Informe final.
- Vahos, L. E. G., Muñoz, L. E. M., & Londoño-Vásquez, D. A. (2019). El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC. Encuentros, 17(02), 118-131.

**ANEXOS.**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD EN  
ADMINISTRACIÓN ESCOLAR  
PROCESO SEMINARIO DE GRADUACIÓN

**GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A DIRECTORES.**

**Saludo:** Respetable director, somos estudiantes de la Universidad de El Salvador y estamos investigando sobre el tema de la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño docente, y necesitamos de su valiosa colaboración respondiendo unas preguntas. No omitimos manifestar que la información es de índole académico.

**Objetivo:** Recopilar la información pertinente, que permita alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación sobre el tema Gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente y su incidencia en la mejora de la calidad de la educación.

Día: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_ Lugar \_\_\_\_\_

Nombre del entrevistador \_\_\_\_\_

1. Explique, de forma sencilla, ¿cómo evalúa la planta docente de su centro educativo?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Desde su percepción, ¿qué lineamientos se deberían de considerar para contratar nuevo personal docente?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. ¿Qué rasgos característicos deberían de presentar los docentes que le aseguren un buen desempeño docente?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Explique con sus palabras, ¿cuáles son los instrumentos idóneos necesarios para la evaluación del desempeño docente.  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Con el fin de mejorar el proceso académico, ¿con que frecuencia realiza la evaluación de su planta docente?

---

---

---

6. ¿Qué acciones pedagógicas se toman como institución después de conocer la evaluación de la planta docente?

---

---

---

7. ¿Qué condiciones genera usted para el normal desarrollo de la labor docente?

---

---

---

8. ¿De qué forma aplica usted los cambios de lineamientos institucionales generados por el MINEDUCYT para la aplicación de nuevos modelos educativos?

---

---

---

9. ¿Cómo responden los docentes a los lineamientos de evaluación emitidos por el MINEDUCYT?

---

---

---



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD**  
**EN ADMINISTRACIÓN ESCOLAR PROCESO SEMINARIO DE GRADUACIÓN**



**GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A SUBDIRECTORES.**

**Saludo:** Respetable subdirector, somos estudiantes de la Universidad de El Salvador y estamos investigando sobre el tema de la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño docente, y necesitamos de su valiosa colaboración respondiendo unas preguntas. No omitimos manifestar que la información es de índole académico.

**Objetivo:** Recopilar la información pertinente, que permita alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación sobre el tema Gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente y su incidencia en la mejora de la calidad de la educación.

Día: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_ Lugar \_\_\_\_\_

Nombre del entrevistador \_\_\_\_\_

1. ¿De qué manera la Subdirección de la escuela ejerce su liderazgo promoviendo positivamente las metas y objetivos de la institución a corto y largo plazo?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2. En qué medida la Subdirección promueve e impulsa el desarrollo pleno del personal docente.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

3. ¿Hasta qué punto la Subdirección del centro educativo está en la búsqueda constante de crear un ambiente de aprendizaje continuo y colaborativo en el personal docente?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

4. ¿Cuáles son sus expectativas sobre la evaluación como una herramienta para el crecimiento y la mejora profesional, y donde se valore y reconozca el impacto de los docentes en el éxito educativo de los estudiantes?

\_\_\_\_\_

---

---

5. ¿Por qué cree importante que la Subdirección debe establecer los principios, enfoques y estrategias necesarias para organizar y llevar a cabo el proceso educativo?

---

---

---

6. ¿Con qué frecuencia la Subdirección promueve la enseñanza participativa y diferentes acciones actitudinales y aptitudinales en el personal docente para transmitir sus conocimientos de diferentes formas y maneras tanto sistémicas como no sistémica a los estudiantes?

---

---

---

7. ¿Cada cuánto la subdirección se reúne con los maestros para conocer de manera directa las necesidades personales e inquietudes del personal docente con el fin de brindar asistencia técnica de forma oportuna?

---

---

---

8. Describa brevemente si la Subdirección se comunica de manera directa con los padres de familia para informarles oportunamente el desarrollo académico y disciplinario de los estudiantes.

---

---

---

9. ¿Qué acciones toma la Subdirección para tratar los casos de bajo rendimiento académico y superar las deficiencias encontradas?

---

---

---



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD EN  
ADMINISTRACIÓN ESCOLAR  
PROCESO SEMINARIO DE GRADUACIÓN



**GUIA DE OBSERVACION**

**Objetivo:** Recopilar la información pertinente, que permita alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación sobre el tema Gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente y su incidencia en la mejora de la calidad de la educación.

Día: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_ Lugar \_\_\_\_\_

Observador \_\_\_\_\_

ASPECTOS POR OBSERVAR	SÍ	NO	OBSERVACIONES
1- ¿El ambiente general del centro escolar es agradable?			
2- ¿EL ambiente es seguro y acogedor para los estudiantes?			
3- ¿Aulas y áreas comunes son adecuadas?			
4- ¿Existe comunicación adecuada entre docentes y estudiantes?			
5- ¿Hay participación de los estudiantes en clases?			
6- ¿Se da una comunicación efectiva entre la dirección y padres de familia?			
7- ¿Las relaciones entre los estudiantes son armoniosas?			
8- ¿Se fomenta el respeto, la empatía y la tolerancia en el centro escolar?			
9- ¿Implementan programa de prevención del acoso escolar?			



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD  
EN ADMINISTRACIÓN ESCOLAR  
PROCESO SEMINARIO DE GRADUACIÓN



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES QUE LABORAN EN DE SEGUNDO Y  
TERCER CICLO DE LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS Y PRIVADOS.**

**Saludo:** Respetables docentes, reciban un cordial saludo en nombre de los estudiantes egresados, que se encuentran desarrollando su proceso de grado, para obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Educación, en la especialidad de Administración escolar por la Universidad de El Salvador. El trabajo de investigación tiene como propósito analizar la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño docente.

**Objetivo:** Recopilar la información pertinente, que permita alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación sobre el tema Gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente y su incidencia en la mejora de la calidad de la educación.

**Indicaciones:** A continuación, encontrará seis preguntas sociodemográficas y treinta preguntas bajo la modalidad de escala Likert. Responda de forma veraz. Le agradecemos de antemano su valiosa información brindada.

**Parte 1: Variable Sociodemográficas**

• **Género:**

Femenino \_\_\_\_\_ Masculino \_\_\_\_\_

• **Edad:**

De 20 a 25 años \_\_\_\_\_ De 26 a 30 años \_\_\_\_\_ De 31 o más \_\_\_\_\_

• **Asignatura que imparte:**

- |                                 |                          |
|---------------------------------|--------------------------|
| Matemática                      | <input type="checkbox"/> |
| Ciencia, Salud y Medio Ambiente | <input type="checkbox"/> |
| Lenguaje                        | <input type="checkbox"/> |
| Estudios Sociales               | <input type="checkbox"/> |
| Moral, Urbanidad y Cívica       | <input type="checkbox"/> |
| Inglés                          | <input type="checkbox"/> |

- **Nivel de escalafón:**

Escalafón 1 \_\_\_\_ Escalafón 2 \_\_\_\_

- **Tiempo de servicio en años**

1 a 5 años \_\_\_\_ 6 a 10 años \_\_\_\_ 11 a 15 años \_\_\_\_ 16 a 20 años \_\_\_\_ 21 a más años \_\_\_\_

- **Especialización**

- Matemática
- Ciencia, Salud y Medio Ambiente
- Lenguaje
- Estudios Sociales
- Moral, Urbanidad y Cívica
- Inglés

## Parte 2: Preguntas

1. Desde su perspectiva, los criterios de evaluación del desempeño docente son favorables al profesorado.
  - a) Totalmente de acuerdo
  - b) De acuerdo
  - c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
  - d) En desacuerdo
  - e) Totalmente en desacuerdo
  
2. El director propicia la participación en los procesos de evaluación al desempeño docente.
  - a) Totalmente de acuerdo
  - b) De acuerdo
  - c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
  - d) En desacuerdo
  - e) Totalmente en desacuerdo
  
3. La evaluación del desempeño motiva al docente a desarrollar prácticas pedagógicas que generen mejoras en el desempeño académico.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

4. Es innecesario que se lleve a cabo la evaluación al desempeño del profesorado.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

5. El director promueve la formación continua para cada especialidad en el profesorado.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

6. Se emplean metodologías participativas con el fin de lograr los objetivos del plan de grado.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

7. Se desarrollan círculos de estudio entre el profesorado para intercambiar estrategias efectivas en el caso de estudiantes con dificultades de aprendizaje.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo

- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

8. Se incluyen las TIC para desarrollar nuevas habilidades y competencias y tener acceso a múltiples fuentes de recursos educativos.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

9. Con el apoyo de las TIC se evidencian mejoras en los resultados académicos del estudiantado.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

10. Se desempeñan los docentes en las especialidades que se formaron.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

11. El docente de la escuela pública está igual de comprometido como los de las instituciones privadas.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

12. Es necesario llevar a la práctica las metodologías de enseñanza que se socializan en las diferentes formaciones de docentes.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

13. Toma como base el Manual de Evaluación al Servicio de los Aprendizajes para establecer los criterios de evaluación de las actividades de los estudiantes.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

14. Diseña sus clases con el objetivo de desarrollar aprendizajes significativos en el estudiantado.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

15. Existe una actitud positiva y dispuesta por aprender de manera significativa de parte de los estudiantes.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

16. Los resultados de evaluación al desempeño del estudiantado lo motivan a mejorar sus prácticas pedagógicas.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

17. El profesorado desarrolla metodologías participativas durante la ejecución de las clases como una forma de buscar la excelencia académica.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

18. Es fundamental que el docente se actualice en todo tipo de tendencias, herramientas y metodologías educativas para poder hacer frente a los retos y exigencias actuales.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

19. Se valora la creatividad e importancia al incorporar tecnologías en el aula.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

20. El modelo utilizado por la institución educativa donde labora u orienta su práctica pedagógica impulsa el mejoramiento continuo.

- a) Totalmente de acuerdo

- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES DEPARTAMENTO  
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,  
ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN ESCOLAR PROCESO SEMINARIO DE GRADUACIÓN

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESTUDIANTES**

**Saludo:** Respetables estudiantes reciban un cordial saludo en nombre de los estudiantes egresados, que se encuentran desarrollando su proceso de grado, para obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Educación, en la especialidad de Administración escolar por la Universidad de El Salvador. El trabajo de investigación tiene como propósito analizar la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño docente.

**Objetivo:** Recopilar la información pertinente, que permita alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación sobre el tema Gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente y su incidencia en la mejora de la calidad de la educación.

**Indicaciones:** A continuación, encontrará seis preguntas sociodemográficas y treinta preguntas bajo la modalidad de escala Likert. Responda de forma veraz. Le agradecemos de antemano su valiosa información brindada.

• **Género:**

Femenino \_\_\_\_\_ Masculino \_\_\_\_\_

• **Edad:**

De 10 a 12 años \_\_\_\_\_ De 13 a 15 años \_\_\_\_\_ De 16 o más \_\_\_\_\_

• **Nivel académico**

Cuarto grado

Quinto grado

Sexto grado

Séptimo grado

Octavo grado

Noveno grado

1) Tiene conocimiento acerca de que el director evalúa el desempeño de los docentes del centro educativo.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

2) Se observa la visita del director al aula con la finalidad de brindar apoyo a los docentes en las prácticas pedagógicas.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

3. Los profesores utilizan metodologías donde participan todos los estudiantes, durante el desarrollo de los contenidos.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

4. Los estudiantes están informados sobre las capacitaciones que reciben los profesores por parte del MINEDUCYT para mejorar la forma de enseñanza de los contenidos de cada clase.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

5. El docente explica a los estudiantes que los conocimientos adquiridos en las formaciones son llevadas a la práctica durante las clases.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

6. He participado en el llenado de cuestionarios para evaluar el trabajo de los profesores.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

7. Está satisfecho con los conocimientos que recibe de sus profesores durante se desarrollan los contenidos.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

8. Está de acuerdo con la frecuencia que utilizan los recursos tecnológicos como computadora, teléfono, y otros, para comprender mejor los temas de la clase.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

9. El uso de herramientas tecnológicas durante las clases le permite aprender desde diferentes plataformas facilitando el aprendizaje.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

10. Considera que los profesores tienen la capacidad de impartir los contenidos de manera que todos los estudiantes comprendan con facilidad.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

11. Los profesores dan a conocer a los estudiantes los criterios de evaluación en las actividades integradoras y revisión de cuaderno.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

12. El docente brinda refuerzo académico a los estudiantes con bajo rendimiento académico.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

13. 0Los aportes que das sobre un tema son tomados en cuenta por los profesores.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

14. Consideras que las metodologías o formas de enseñar de los docentes, ayudan a mejorar tu atención y a aprender más.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

15. Los docentes fomentan el trabajo en equipo durante la jornada de clase

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

16. Los docentes fomentan la participación de los estudiantes en cuanto a lo que saben o conocen de un tema para luego desarrollar el nuevo contenido y a afianzar un aprendizaje efectivo.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

17. Después de finalizar un tema, eres capaz de relacionar la información nueva con las actividades de la vida diaria

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

18. Los resultados de las evaluaciones lo motivan a mejorar sus hábitos de estudio.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

19. Consideras que el uso de aparatos tecnológicos facilita el aprendizaje, ya que hay acceso a la información en cualquier momento, tiempo y lugar.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo

- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

20. Los docentes enseñan conocimientos que te permiten hacer frente a los nuevos retos de la sociedad actual

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

21. Los docentes dan a conocer los resultados de las evaluaciones a los padres de familia de manera oportuna.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

22. El docente brinda refuerzo académico a los estudiantes con bajo rendimiento académico

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

23. Las clases son impartidas en un ambiente de igualdad donde se fomentan los valores.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

24. Estás de acuerdo que el director realice evaluaciones al personal docente para proporcionar apoyo y mejorar la calidad de enseñanza.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

# **Anexos**

**ANEXO #1**

**Resultados de la prueba piloto del cuestionario dirigido a docentes de los centros escolares: Complejo Educativo Herbert de Sola, Colegio Profesora Raquel Chávez Méndez y Centro Escolar Sector Unido, Cantón San Luis Mariona.**

**Título de la investigación**

**GESTION DEL DIRECTOR RESPECTO A LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DEL TURNO MATUTINO Y SU INCIDENCIA EN LA MEJORA DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN LOS CENTROS ESCOLARES: “COMPLEJO EDUCATIVO HERBERT DE SOLA” MUNICIPIO DE EL PAISNAL, “SECTOR UNIDO, CANTON SAN LUIS MARIONA” MUNICIPIO DE CUSCATANCINGO “COLEGIO PROFESORA RAQUEL CHAVEZ MENDEZ”, MUNICIPIO DE SOYAPANGO, DURANTE EL AÑO 2023.**

**POR**

**DANIEL ENRIQUE GUEVARA HERNÁNDEZ  
MILAGRO DEL ROSARIO SORTO DE GÁLVEZ  
ROXANA RAQUEL VÁSQUEZ DE MÚÑOZ  
INVESTIGADORES:**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, 23 DE AGOSTO 2023**

**RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES DE LOS CENTROS ESCOLARES COMPLEJO EDUCATIVO HERBERT DE SOLA, COLEGIO PROFESORA RAQUEL CHAVEZ MENDEZ Y CENTRO ESCOLAR SECTOR UNIDO, CANTON SAN LUIS MARIONA.**

## **Prueba piloto.**

### **1.1 Del cuestionario a los docentes.**

En el presente apartado se describen las observaciones realizadas por quince docentes provenientes del Centro Escolar Jardines de Selt Sutt. Para ello se solicitó que respondieran el instrumento y que hicieran observaciones de cada interrogante si consideran necesario, tanto la redacción de las interrogantes, así como, el contenido de este. A su vez, se les expresó que las observaciones emitidas serán un aporte valioso y servirá para mejorar la estructura del cuestionario. En tal sentido, se dan a conocer los resultados de la consulta.

#### **1.1.1 Observaciones de forma.**

Los docentes que fueron consultados en esta prueba de validación de instrumentos manifestaron no tener observaciones de la prueba.

#### **1.1.2. Observaciones de Contenido.**

Respecto a la redacción de las preguntas los docentes encuestados manifestaron no tener ninguna observación, ya que el contenido del instrumento presenta un lenguaje adecuado y de fácil comprensión.

### **1.2 Del Modelo para la validación de las preguntas.**

Después de realizar la organización de los datos obtenidos se procederá a la comprobación de hipótesis para la cual se utilizará el estadístico de R de Pearson para corroborar la relación de las variables.

$$r = \frac{N\sum X^y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N\sum x)^2 - (\sum x)^2 - (N\sum y)^2 - (\sum y)^2]}}$$

r= coeficiente de correlación

N= número de sujetos

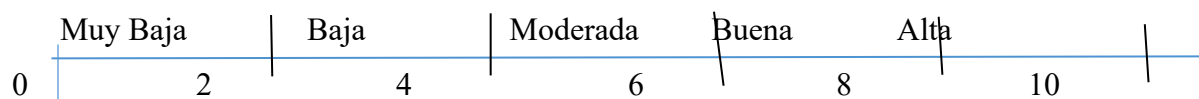
$\Sigma$ = sumatoria total

X= valores de X

Y= valores de Y

XY= igual producto de cada valor X por su correspondencia valor en Y

El Alfa **de Cronbach** será el procedimiento matemático por utilizar para la validación de los ítems que conforman el cuestionario para medir la fiabilidad y la consistencia de las preguntas que forman los instrumentos; se calculará con el software SPSS; para ello, se establecerá la escala siguiente:



Es importante destacar que los ítems con valores que se encuentren en el intervalo 8 – 10, serán considerados de alta fiabilidad; éstos a su vez formarán parte de preguntas que integren los instrumentos de recolección de información definitivos.

### 1.3. Alfa de Cronbach

Se describen los resultados de la aplicación del Alfa **de Cronbach** al cuestionario dirigido a docentes. Aquí se observa que veinte preguntas tienen un nivel de fiabilidad alto y cuatro de ellos un nivel bajo de fiabilidad.

## DOCENTES

**TABLA # 50**

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.865	20

**TABLA #51**

**Estadísticas de total de elemento**

	<b>Media de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Varianza de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Correlación total de elementos corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</b>
2. DESDE LA PERSPECTIVA, LOS CRITERIOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE SON FAVORABLES AL PROFESORADO.	37.73	83.495	.576	.857
4. EL DIRECTOR PROPICIA LA PARTICIPACION EN LOS PROCESOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE.	37.93	79.210	.721	.850
6. LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO MOTIVA AL DOCENTE A DESARROLLAR PRACTICAS PEDAGOGICAS QUE GEBEREN MEJORAS EN EL DESEMPEÑO ACADEMICO.	37.80	82.171	.478	.859
7. ES INNECESARIO QUE SE LLEVE A CABO LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PROFESORADO.	37.00	81.429	.401	.862

8. EL DIRECTOR PROMUEVE LA FORMACION CONTINUA PARA CADA ESPECIALIDAD EN EL PROFESORADO.	37.40	81.971	.459	.859
9. SE EMPLEAN METODOLOGIAS PARTICIPATIVAS CON EL FIN DE LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE GRADO.	37.73	80.495	.625	.854
10. SE DESARROLLAN CIRCULOS DE ESTUDIOS ENTRE EL PROFESORADO PARA INTERCAMBIAR ESTRATEGIAS EFECTIVAS EN EL CASO DE LOS ESTUDIANTES CON DIFICULTADES DE APRENDIZAJE.	37.27	78.495	.521	.857
11. SE INCLUYEN LAS TIC PARA DESARROLLAR HABILIDADES Y COMPETENCIAS, Y TENER ACCESO A MULTIPLES FUENTES DE RECURSOS EDUCATIVOS	37.80	79.457	.669	.852

12. CON EL APOYO DE LAS TIC SE EVIDENCIAS MEJORAS EN LOS RESULTADOS ACEDMICOS DEL ESTUDIANTADO.	37.53	83.410	.264	.869
13. SE DESEMPEÑAN LOS DOCENTES EN LAS ESPECIALIDADES QUE SE FORMAN.	37.60	78.971	.473	.859
14. EL DOCENTE EN LA ESCUELA PUBLICA ESTA IGUAL DE COMPROMETIDO COMO EL DE LAS INSTITUCIONES PRIVADAS.	37.47	79.267	.387	.865
15. ES NECESARIO LLEVAR A LA PRACTICA LAS METODOLOGIAS DE ENSEÑANZA QUE SE SOCIALIZAN EN LOS DIFERENTES FORMACIONES DOCENTES.	37.93	84.781	.454	.860
16. TOMA COMO BASE EL MANUAL DE EVALUACION DEL SERVICIO DE LOS APRENDIZAJES PARA ESTABLECER LOS CRITERIOS DE EVALUACION DE LAS ACTIVIDADES DE LOS ESTUDIANTES.	38.00	86.857	.330	.864

17. DISEÑA SUS CLASES CON EL OBJETIVO DE DESARROLLAR APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS EN EL ESTUDIANTADO.	38.20	85.600	.443	.861
18. EXISTE UNA ACTITUD POSITIVA Y DISPUESTA DE APRENDER DE MANERA SIGNIFICATIVA DE PARTE DE LOS ESTUDIANTES.	37.13	75.838	.621	.852
19. LOS RESULTADOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LOS ESTUDIANTADO LO MOTIVA A MEJORAR SUS PRACTICAS PEDAGOGICAS.	37.60	81.686	.622	.855
20. EL PROFESORADO DESARROLLA METODOLOGIAS PARTICIPATIVAS DURANTE LA EJECUCION DE LAS CLASES COMO UNA FORMA DE BUSCAR LA EXCELENCIA ACADEMICA.	37.87	82.410	.724	.854

21. ES FUNDAMENTAL QUE EL DOCENTE SE ACTUALICE EN TODO TIPO DE TENDENCIAS, HERRAMIENTAS Y METODOLOGIAS EDUCATIVAS PARA PODER HACER FRENTE A LOS RETOS Y LAS EXIGENCIAS ACTUALES.	38.13	87.552	.072	.876
23. SE VALORA LA CREATIVIDAD E IMPORTANCIA AL INCORPORAR TECNOLOGIAS EN EL AULA.	37.87	84.552	.303	.865
24. EL METODO UTILIZADO POR LA INSTITUCION EDUCATIVA DONDE LABORA U ORIENTA SU PRACTICA PEDAGOGICA IMPLUSA EL MEJORAMIENTO CONTINUO.	37.67	80.095	.697	.852

## ESTUDIANTES

**TABLA # 52**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.912	20

**TABLA # 53**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
3. LOS PROFESORES UTILIZAN METODOLOGIAS DONDE PARTICIPAN TODOS LOS ESTUDIANTES, DURANTE EL DESAQRROLLO DE LOS CONTENIDOS.	37.73	128.210	.283	.914
4. LOS ESTUDIANTES ESTAN INFORMADOS SOBRE LAS CAPACITACIONES QUE RECIBEN LOS PROFESORES POR PARTE DEL MINEDUCYT PARA MEJORAR LA FORMA DE ENSEÑANZA DE LOS CONTENIDOS DE CADA CLASE.	37.93	124.210	.666	.907

5. EL DOCENTE LE EXPLICA A LOS ESTUDIANTES QUE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LAS FORMACIONES SON LLEVADAS A LA PRACTICA DURANTE LA CLASE.	37.27	112.210	.699	.904
6. HE PARTICIPADO EN EL LLENADO DE CUESTIONARIOS PARA EVALUAR EL TRABAJO DE LOS PROFESORES.	36.53	124.267	.402	.912
9. EL USO DE HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS DURANTE LAS CLASES LE PERMITEN APRENDER DESDE DIFERENTES PLATAFORMAS FACILITANDO EL APRENDIZAJE.	37.33	120.095	.572	.908
11. LOS PROFESORES DAN A CONOCER A LOS ESTUDIANTES LOS CRITERIOS DE EVALUACION EN LAS ACTIVIDADES INTEGRADORAS Y REVISION DE CUADERNO.	37.87	119.695	.678	.905

12. EL DOCENTE BRINDA REFUERZO ACADEMICO A LOS ESTUDIANTES CON BAJO RENDIMIENTO ACADEMICO.	37.40	113.114	.817	.900
13. LOS APORTES QUE DAS DE UN TEMA SON TOMADOS EN CUENTA POR LOS PROFESORES.	37.27	124.924	.408	.911
14. CONSIDERAS QUE LAS METODOLOGIAS O FORMAS DE ENSEÑAR DE LOS DOCENTES, AYUDAN A MEJORAR LA ATENCION Y A APRENDER MAS.	36.73	115.924	.759	.902
15. LOS DOCENTES FOMENTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DURANTE LA JORNADA DE LA CLASE.	37.27	125.352	.432	.911

16. LOS DOCENTES FOMENTAN LA PARTICIPACION DE LOS ESTUDIANTES EN CUANTO A LO QUE SABEN O CONOCEN DE UN TEMA PARA LUEGO DESARROLLAR EL NUEVO CONTENIDO Y A AFINAR SU APRENDIZAJE EFECTIVO.	37.40	124.686	.525	.909
17. DESPUES DE FINALIZAR UN TEMA, ERES CAPAZ DE RELACIONAR LA INFORMACION NUEVA CON LA ACTIVIDADES DE LA VIDA DIARIA.	37.33	126.667	.379	.912
18. LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES LO MOTIVAN A MEJORAR SUS HABITOS DE ESTUDIO.	37.53	121.124	.670	.906

19. CONSIDERAS QUE EL USO DE APARATOS TECNOLOGICOS FACILITAN EL APRENDIZAJE, YA QUE HAY ACCESO A LA INFORMACION EN CUALQUIER MOMENTO, TIEMPO Y LUGAR.	37.80	122.457	.451	.911
20. LOS DOCENTES ENSEÑAN CONOCIMIENTOS QUE TE PERMITEN HACER FRENTE A LOS NUEVOS RETOS DE LA SOCIEDAD ACTUAL.	37.00	110.857	.877	.898
21. LOS DOCENTES DAN A CONOCER LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES A LOS PADRES DE FAMILIA DE MANERA OPORTUNA.	37.80	118.314	.596	.907
22. EL DOCENTE BRINDA REFUERZO ACADEMICO A LOS ESTUDIANTES CON BAJO RENDIMIENTO ACADEMICO.	37.27	113.210	.820	.900

23. LAS CLASES SON IMPARTIDAS EN UN AMBIENTE DE IGUALDAD DONDE SE FOMENTAN LOS VALORES.	37.87	128.552	.452	.911
24. ESTAS DE ACUERDO QUE EL DIRECTOR REALICE EVALUACIONES AL PERSONAL DOCENTE PARA PROPORCIONAR APOYO Y MEJORAR LA CALIDAD DE ENSEÑANZA.	38.20	129.743	.445	.911
10. CONSIDERA QUE LOS PROFESORES TIENEN LA CAPACIDAD DE IMPARTIR LOS CONTENIDOS DE MANERA QUE TODOS LOS ESTUDIANTES COMPRENDEN CON FACILIDAD.	37.07	128.352	.243	.915

Los responsables de la investigación toman a bien informar que el cuestionario queda estructurado con las veinte preguntas que resultaron de alta fiabilidad.

#### **1.4. Resultados de la Aplicación del Modelo Estadístico R de Pearson**

Con la prueba piloto se puso a prueba la funcionalidad de modelo estadístico, que en este caso corresponde a la R de Pearson.

### 1.4.1. Sistema de Hipótesis.

Al validar el modelo estadístico se puede advertir la funcionalidad de este; para ello se procedió a la prueba de hipótesis.

#### 1.4.1.1. Hipótesis General.

Recordemos que nuestra Hipótesis General de Investigación propuesta en el Anteproyecto de Investigación es:

**HG: La gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente del turno matutino y su incidencia en la mejora de la calidad de la educación en los centros escolares: “complejo educativo Herbert de sola” municipio de el Paisnal, “sector unido, cantón san Luis mariona” municipio de Cuscatancingo “colegio profesora Raquel Chávez Méndez”, municipio de Soyapango, durante el año 2023.**

Entre las Hipótesis Especificas están las siguientes:

#### Hipótesis Específica No.1

**He1: La cultura de evaluación que posee el personal docente incide en la adopción del modelo educativo manifiesto en los centros escolares objeto de estudio.**

#### TABLA #54

##### CRUCE DE LA PREGUNTA 3 Y 13 del cuestionario de docentes

**H0.** La puesta en marcha de estrategias de evaluación del desempeño docente que generan resultados para la formación continua es dependiente a que los docentes se desempeñen en la especialidad que se formaron.

**H1.** La puesta en marcha de estrategias de evaluación del desempeño docente que generan resultados para la formación continua es independiente a que los docentes se desempeñen en la especialidad que se formaron.

**Margen de error = 5% que es igual a un alfa de = 0.05.**

**La tabla procesada con el SSPS ofrece los datos siguientes.**

**“r” de Pearson del SPSS = - 0.31      “r” de Pearson de la tabla = 0.44**

**Interpretación:** Como el valor del “r” de Pearson del SPSS = -0.31 es menor al de la tabla 0.44, se rechaza la hipótesis H0 y se acepta la hipótesis H1, por tanto, de manera estadística se puede decir que la puesta en marcha de estrategias de evaluación del desempeño docente que generan resultados para la formación continua es independiente a que los docentes se desempeñen en la

		3--LAS ESTRATEGIAS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE SON GENERADORAS DE RESULTADOS QUE PROPICIAN LA PRACTICA DE ACCIONES PARA LA FORMACION CONTINUA.			Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	
13- SE DESEMPEÑAN LOS DOCENTES EN LAS ESPECIALIDADES QUE SE FORMAN.	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	4	1	6
	DE ACUERDO	1	4	0	5
	NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	1	0	0	1
	EN DESACUERDO	1	2	0	3
Total		4	10	1	15

especialidad que se formaron.

**CRUCE DE LA PREGUNTA 11 Y 21 del cuestionario de estudiantes.**

**H0.** El hecho que los docentes den a conocer a los estudiantes los criterios de evaluación de las actividades es dependiente a que los padres de familia conozcan los resultados de las evaluaciones de manera oportuna.

**H1.** El hecho que los docentes den a conocer a los estudiantes los criterios de evaluación de las actividades es independiente a que los padres de familia conozcan los resultados de las evaluaciones de manera oportuna.

**Margen de error = 5% que es igual a un alfa de = 0.05.**

**La tabla procesada con el SSPS ofrece los datos siguientes.**

**TABLA # 55**

			11- LOS PROFESORES DAN A CONOCER A LOS ESTUDIANTES LOS CRITERIOS DE EVALUACION EN LAS ACTIVIDADES INTEGRADORAS Y REVISION DE CUADERNO.				Total
			TOTALME NTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	
21- LOS DOCENTES DAN A CONOCER LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES A LOS PADRES DE FAMILIA DE MANERA OPORTUNA.	TOTALME NTE DE ACUERDO	Recuento	9	1	0	0	10
		Recuento esperado	6.7	2.0	.7	.7	10.0
	DE ACUERDO	Recuento	1	2	0	0	3
		Recuento esperado	2.0	.6	.2	.2	3.0
	NI DE ACUERDO,	Recuento	0	0	1	0	1

	NI DESACUE RDO	Recue nto espera do	.7	.2	.1	.1	1.0
	TOTALME NTE EN DESACUE RDO	Recue nto	0	0	0	1	1
		Recue nto espera do	.7	.2	.1	.1	1.0
Total		Recue nto	10	3	1	1	15
		Recue nto espera do	10.0	3.0	1.0	1.0	15. 0



**“r” de Pearson del SPSS = 0.92**

**“r” de Pearson de la tabla = 0.44**

**Interpretación.** Como el valor del “r” de Pearson del SPSS = 0.92 es mayor al de la tabla 0.44, se acepta la hipótesis H0 y se rechaza la hipótesis H1, por tanto, de manera estadística se puede decir que el hecho que los docentes den a conocer a los estudiantes los criterios de evaluación de

las actividades son dependientes a que los padres de familia conozcan los resultados de las evaluaciones de manera oportuna.

### **1.1 De la guía de entrevista de preguntas abiertas dirigida a directores y subdirectores de los centros educativos públicos y privados.**

En el anteproyecto se propusieron dos guías de entrevista una dirigida a los directores y la otra a los subdirectores cada guía de entrevista contiene nueve interrogantes, en   los entrevistados tendrían las opciones de responder de acuerdo con la experiencia y trabajo que desarrollan en sus instituciones educativas.

## **Anexo #2**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**GUIA DE OBSERVACION**

Objetivo: Recopilar la información pertinente, que permita alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación sobre el tema Gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente y su incidencia en la mejora de la calidad de la educación.

Día: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_ Lugar \_\_\_\_\_

Observador \_\_\_\_\_

TABLA #56

ASPECTOS POR OBSERVAR	SÍ	NO	OBSERVACIONES
1- ¿El ambiente general del centro escolar es agradable?			
2- ¿EL ambiente es seguro y acogedor para los estudiantes?			
3- ¿Aulas y áreas comunes son adecuadas?			
4- ¿Existe comunicación adecuada entre docentes y estudiantes?			
5- ¿Hay participación de los estudiantes en clases?			
6- ¿Se da una comunicación efectiva entre la dirección y padres de familia?			
7- ¿Las relaciones entre los estudiantes son armoniosas?			
8- ¿Se fomenta el respeto, la empatía y la tolerancia en el centro escolar?			
9- ¿Implementan programa de prevención del acoso escolar?			

Fuente: Creación propia

Anexo #3

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR  
PROCESO SEMINARIO DE GRADUACIÓN

**GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A DIRECTORES.**

**Saludo:** Respetable director, somos estudiantes de la Universidad de El Salvador y estamos investigando sobre el tema de la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño docente, y necesitamos de su valiosa colaboración respondiendo unas preguntas. No omitimos manifestar que la información es de índole académico.

**Objetivo:** Recopilar la información pertinente, que permita alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación sobre el tema Gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente y su incidencia en la mejora de la calidad de la educación

Día: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_ Lugar \_\_\_\_\_

Nombre del entrevistador \_\_\_\_\_

1- Explique, de forma sencilla, ¿cómo evalúa la planta docente de su centro educativo?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2- Desde su percepción, ¿qué lineamientos se deberían de considerar para contratar nuevo personal docente?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3- ¿Qué rasgos característicos deberían de presentar los docentes que le aseguren un buen desempeño docente?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4- Explique con sus palabras, ¿cuáles son los instrumentos idóneos necesarios para la evaluación del desempeño docente.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5- Con el fin de mejorar el proceso académico, ¿con que frecuencia realiza la evaluación de su planta docente?

---

---

---

6- ¿Qué acciones pedagógicas se toman como institución después de conocer la evaluación de la planta docente?

---

---

---

7- ¿Qué condiciones genera usted para el normal desarrollo de la labor docente?

---

---

---

8- ¿De qué forma aplica usted los cambios de lineamientos institucionales generados por el MINEDUCYT para la aplicación de nuevos modelos educativos?

---

---

---

9- ¿Cómo responden los docentes a los lineamientos de evaluación emitidos por el MINEDUCYT?

---

---

Anexo #4



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR  
PROCESO SEMINARIO DE GRADUACIÓN

**GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A SUBDIRECTORES.**

**Saludo:** Respetable subdirector, somos estudiantes de la Universidad de El Salvador y estamos investigando sobre el tema de la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño docente, y necesitamos de su valiosa colaboración respondiendo unas preguntas. No omitimos manifestar que la información es de índole académico.

**Objetivo:** Recopilar la información pertinente, que permita alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación sobre el tema Gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente y su incidencia en la mejora de la calidad de la educación.

Día: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_ Lugar \_\_\_\_\_

Nombre del entrevistador \_\_\_\_\_

1. ¿De qué manera la Subdirección de la escuela ejerce su liderazgo promoviendo positivamente las metas y objetivos de la institución a corto y largo plazo?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. En qué medida la Subdirección promueve e impulsa el desarrollo pleno del personal docente.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Hasta qué punto la Subdirección del centro educativo está en la búsqueda constante de crear un ambiente de aprendizaje continuo y colaborativo en el personal docente?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. ¿Cuáles son sus expectativas sobre la evaluación como una herramienta para el crecimiento y la mejora profesional, y donde se valore y reconozca el impacto de los docentes en el éxito educativo de los estudiantes?

---

---

---

5. ¿Por qué cree importante que la Subdirección debe establecer los principios, enfoques y estrategias necesarias para organizar y llevar a cabo el proceso educativo?

---

---

---

6. ¿Con qué frecuencia la Subdirección promueve la enseñanza participativa y diferentes acciones actitudinales y aptitudinales en el personal docente para transmitir sus conocimientos de diferentes formas y maneras tanto sistémicas como no sistémica a los estudiantes?

---

---

---

7. ¿Cada cuánto la subdirección se reúne con los maestros para conocer de manera directa las necesidades personales e inquietudes del personal docente con el fin de brindar asistencia técnica de forma oportuna?

---

---

---

8. Describa brevemente si la Subdirección se comunica de manera directa con los padres de familia para informarles oportunamente el desarrollo académico y disciplinario de los estudiantes.

---

---

---

9. ¿Qué acciones toma la Subdirección para tratar los casos de bajo rendimiento académico y superar las deficiencias encontradas?

---

---

---

### **3.1 Del cuestionario dirigido a docentes que laboran en los centros educativos públicos y privados.**

A través del SPSS se obtuvo el Alfa de Cronbach con un valor de 0.865, se eliminaron varios ítems por resultar con bajo peso ya que en un principio se contaba con 24 ítems posteriormente el instrumento de investigación quedó con 20 ítems

Anexo #5



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR  
PROCESO SEMINARIO DE GRADUACIÓN

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES QUE LABORAN EN DE SEGUNDO Y  
TERCER CICLO DE LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS Y PRIVADOS.**

**Saludo:** Respetables docentes, reciban un cordial saludo en nombre de los estudiantes egresados, que se encuentran desarrollando su proceso de grado, para obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Educación, en la especialidad de Administración escolar por la Universidad de El Salvador. El trabajo de investigación tiene como propósito analizar la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño docente.

**Objetivo:** Recopilar la información pertinente, que permita alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación sobre el tema Gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente y su incidencia en la mejora de la calidad de la educación.

**Indicaciones:** A continuación, encontrará seis preguntas sociodemográficas y treinta preguntas bajo la modalidad de escala Likert. Responda de forma veraz. Le agradecemos de antemano su valiosa información brindada.

**PARTE I- VARIABLE SOCIODEMOGRAFICAS**

**1. Género**

1. Masculino                       2. Femenino

**2.Edad**

1. De 20 a 25 años                       2.De 26 a 30 años                       3.De 31 o más años

**3.Asignatura que imparte**

1. Matemática                       2. Ciencia, Salud y Medio Ambiente                       3. Lenguaje   
4. Estudios Sociales                       5. Moral, Urbanidad y Cívica                       6. Inglés

**4.Nivel académico**

1. Bachiller pedagógico                       2. Profesor                       3. Licenciado                       4. Máster                       5. Doctor   
                      6. Otros

## 5. Nivel de escalafón

1. Escalafón 1  2. Escalafón 2

## 6. Tiempo de servicio en años

1. 1 a 5 años  2. 6 a 10 años  3. 11 a 15 años  4. 16 a 20 años  5. 21 a más años

## 7. Especialización.

1. Matemática  2. Lenguaje  3. Ciencia Salud y Medio Ambiente  4. Estudios Sociales  5. Inglés  6. Educación física  7. Educación Básica  8. Otros

## PARTE II. PREGUNTAS

~~1- El modelo de evaluación del desempeño docente es del conocimiento del profesorado.~~

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

2- Desde su perspectiva, los criterios de evaluación del desempeño docente son favorables al profesorado.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) De acuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

~~3- Las estrategias de evaluación del desempeño docente son generadoras de resultados que propician la práctica de acciones para la formación continua.~~

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

4- El director propicia la participación en los procesos de evaluación al desempeño docente.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

~~5- Los resultados de la evaluación del desempeño docente influyen en la toma de decisiones para mejorar la calidad educativa.~~

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Deacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

6- La evaluación del desempeño motiva al docente a desarrollar prácticas pedagógicas que generen mejoras en el desempeño académico.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

7- Es innecesario que se lleve a cabo la evaluación al desempeño del profesorado.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

8- El director promueve la formación continua para cada especialidad en el profesorado.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

9- Se emplean metodologías participativas con el fin de lograr los objetivos del plan de grado.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

10- Se desarrollan círculos de estudio entre el profesorado para intercambiar estrategias efectivas en el caso de estudiantes con dificultades de aprendizaje.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

11- Se incluyen las TIC para desarrollar nuevas habilidades y competencias y tener acceso a múltiples fuentes de recursos educativos.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

12- Con el apoyo de las TIC se evidencian mejoras en los resultados académicos del estudiantado.

- f) Totalmente de acuerdo

- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

13- Se desempeñan los docentes en las especialidades que se formaron.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

14- El docente de la escuela pública está igual de comprometido como los de las instituciones privadas.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

15- Es necesario llevar a la práctica las metodologías de enseñanza que se socializan en las diferentes formaciones de docentes.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

16- Toma como base el Manual de Evaluación al Servicio de los Aprendizajes para establecer los criterios de evaluación de las actividades de los estudiantes.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo

j) Totalmente en desacuerdo

17- Diseña sus clases con el objetivo de desarrollar aprendizajes significativos en el estudiantado.

f) Totalmente de acuerdo

g) De acuerdo

h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo

i) En desacuerdo

j) Totalmente en desacuerdo

18- Existe una actitud positiva y dispuesta por aprender de manera significativa de parte de los estudiantes.

f) Totalmente de acuerdo

g) De acuerdo

h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo

i) En desacuerdo

j) Totalmente en desacuerdo

19- Los resultados de evaluación al desempeño del estudiantado lo motivan a mejorar sus prácticas pedagógicas.

f) Totalmente de acuerdo

g) De acuerdo

h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo

i) En desacuerdo

j) Totalmente en desacuerdo

20- El profesorado desarrolla metodologías participativas durante la ejecución de las clases como una forma de buscar la excelencia académica.

f) Totalmente de acuerdo

g) De acuerdo

h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo

i) En desacuerdo

j) Totalmente en desacuerdo

21- Es fundamental que el docente se actualice en todo tipo de tendencias, herramientas y metodologías educativas para poder hacer frente a los retos y exigencias actuales.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) De acuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

~~22- Es importante la creatividad del docente en el proceso de aprehensión de los conocimientos.~~

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

23- Se valora la creatividad e importancia al incorporar tecnologías en el aula.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) De acuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

24- El modelo utilizado por la institución educativa donde labora u orienta su práctica pedagógica impulsa el mejoramiento continuo.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) De acuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

La nueva estructura es la siguiente



3) ~~Se observa la visita del director al aula con la finalidad de brindar apoyo a los docentes en las prácticas pedagógicas.~~

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

2. Los profesores utilizan metodologías donde participan todos los estudiantes, durante el desarrollo de los contenidos.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

3. Los estudiantes están informados sobre las capacitaciones que reciben los profesores por parte del MINEDUCYT para mejorar la forma de enseñanza de los contenidos de cada clase.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

4. El docente explica a los estudiantes que los conocimientos adquiridos en las formaciones son llevadas a la práctica durante las clases.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

5. He participado en el llenado de cuestionarios para evaluar el trabajo de los profesores.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

~~6. Está satisfecho con los conocimientos que recibe de sus profesores durante se desarrollan los contenidos.~~

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

~~7. Está de acuerdo con la frecuencia que utilizan los recursos tecnológicos como computadora, teléfono, y otros, para comprender mejor los temas de la clase.~~

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

8. El uso de herramientas tecnológicas durante las clases le permite aprender desde diferentes plataformas facilitando el aprendizaje.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

9. Considera que los profesores tienen la capacidad de impartir los contenidos de manera que todos los estudiantes comprendan con facilidad.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

10. Los profesores dan a conocer a los estudiantes los criterios de evaluación en las actividades integradoras y revisión de cuaderno.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

11. El docente brinda refuerzo académico a los estudiantes con bajo rendimiento académico.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

12. Los aportes que das sobre un tema son tomados en cuenta por los profesores.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

13. Consideras que las metodologías o formas de enseñar de los docentes, ayudan a mejorar tu atención y a aprender más.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

14. Los docentes fomentan el trabajo en equipo durante la jornada de clase.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

15. Los docentes fomentan la participación de los estudiantes en cuanto a lo que saben o conocen de un tema para luego desarrollar el nuevo contenido y a afianzar un aprendizaje efectivo.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) Deacuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo

j) Totalmente en desacuerdo

16. Después de finalizar un tema, eres capaz de relacionar la información nueva con las actividades de la vida diaria

f) Totalmente de acuerdo

g) De acuerdo

h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo

i) En desacuerdo

j) Totalmente en desacuerdo

17. Los resultados de las evaluaciones lo motivan a mejorar sus hábitos de estudio.

f) Totalmente de acuerdo

g) De acuerdo

h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo

i) En desacuerdo

j) Totalmente en desacuerdo

18. Consideras que el uso de aparatos tecnológicos facilita el aprendizaje, ya que hay acceso a la información en cualquier momento, tiempo y lugar.

f) Totalmente de acuerdo

g) De acuerdo

h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo

i) En desacuerdo

j) Totalmente en desacuerdo

19. Los docentes enseñan conocimientos que te permiten hacer frente a los nuevos retos de la sociedad actual

f) Totalmente de acuerdo

g) De acuerdo

h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo

i) En desacuerdo

j) Totalmente en desacuerdo

20. Los docentes dan a conocer los resultados de las evaluaciones a los padres de familia de manera oportuna.

f) Totalmente de acuerdo

g) De acuerdo

- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

21. El docente brinda refuerzo académico a los estudiantes después de cada trimestre y al final del año.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) De acuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

22. Las clases son impartidas en un ambiente de igualdad donde se fomentan los valores.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) De acuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

23. Estás de acuerdo que el director realice evaluaciones al personal docente para proporcionar apoyo y mejorar la calidad de enseñanza.

- f) Totalmente de acuerdo
- g) De acuerdo
- h) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- i) En desacuerdo
- j) Totalmente en desacuerdo

**La nueva estructura es la siguiente.**

Anexo # 7



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN**  
**ESCOLAR**  
**PROCESO SEMINARIO DE GRADUACIÓN**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESTUDIANTES**

**Saludo:** Respetables estudiantes reciban un cordial saludo en nombre de los estudiantes egresados, que se encuentran desarrollando su proceso de grado, para obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Educación, en la especialidad de Administración escolar por la Universidad de El Salvador. El trabajo de investigación tiene como propósito analizar la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño docente.

**Objetivo:** Recopilar la información pertinente, que permita alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación sobre el tema Gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente y su incidencia en la mejora de la calidad de la educación.

**Indicaciones:** A continuación, encontrará seis preguntas sociodemográficas y treinta preguntas bajo la modalidad de escala Likert. Responda de forma veraz. Le agradecemos de antemano su valiosa información brindada.

**TABLA # 57. Variable de investigación y escala**

VARIABLE DE INVESTIGACION Y ESCALA	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	ni de acuerdo, ni desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1. Los profesores utilizan metodologías donde participan todos los estudiantes, durante el desarrollo de los contenidos.					
2. Los estudiantes están informados sobre las capacitaciones que reciben los profesores por parte del MINEDUCYT para mejorar la forma de enseñanza de los contenidos de cada clase.					
El docente explica a los estudiantes que los conocimientos adquiridos en las formaciones son llevadas a la práctica durante las clases.					
6. He participado en el llenado de cuestionarios para evaluar el trabajo de los profesores.					
7. El uso de herramientas tecnológicas durante las clases le permite aprender desde diferentes plataformas facilitando el aprendizaje.					
8. Considera que los profesores tienen la capacidad de impartir los contenidos de manera que todos los estudiantes comprendan con facilidad.					

9.	Los profesores dan a conocer a los estudiantes los criterios de evaluación en las actividades integradoras y revisión de cuaderno.					
10.	El docente brinda refuerzo académico a los estudiantes con bajo rendimiento académico.					
11.	Los aportes que das sobre un tema son tomados en cuenta por los profesores.					
12.	Consideras que las metodologías o formas de enseñar de los docentes, ayudan a mejorar tu atención y a aprender más.					
13.	Los docentes fomentan el trabajo en equipo durante la jornada de clase					
14.	Los docentes fomentan la participación de los estudiantes en cuanto a lo que saben o conocen de un tema para luego desarrollar el nuevo contenido y a afianzar un aprendizaje efectivo.					
15.	Después de finalizar un tema, eres capaz de relacionar la información nueva con las actividades de la vida diaria					
16.	Los resultados de las evaluaciones lo motivan a mejorar sus hábitos de estudio.					
17.	Consideras que el uso de aparatos tecnológicos facilita el aprendizaje, ya que hay acceso a la información en cualquier momento, tiempo y lugar.					
18.	Los docentes enseñan conocimientos que te permiten hacer frente a los nuevos retos de la sociedad actual					
19.	Los docentes dan a conocer los resultados de las evaluaciones a los padres de familia de manera oportuna.					
20.	El docente brinda refuerzo académico a los estudiantes con bajo rendimiento académico					
21.	Las clases son impartidas en un ambiente de igualdad donde se fomentan los valores.					
22.	Estás de acuerdo que el director realice evaluaciones al personal docente para proporcionar apoyo y mejorar la calidad de enseñanza.					

**Fuente: creación propia**

Anexo #8



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN**  
**ESCOLAR**  
**PROCESO SEMINARIO DE GRADUACIÓN**



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES QUE LABORAN EN DE SEGUNDO Y TERCER CICLO DE LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS Y PRIVADOS.**

**Saludo:** Respetables docentes, reciban un cordial saludo en nombre de los estudiantes egresados, que se encuentran desarrollando su proceso de grado, para obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Educación, en la especialidad de Administración escolar por la Universidad de El Salvador. El trabajo de investigación tiene como propósito analizar la gestión del director respecto a la evaluación del desempeño docente.

**Objetivo:** Recopilar la información pertinente, que permita alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación sobre el tema Gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente y su incidencia en la mejora de la calidad de la educación.

**Indicaciones:** A continuación, encontrará seis preguntas sociodemográficas y treinta preguntas bajo la modalidad de escala Likert. Responda de forma veraz. Le agradecemos de antemano su valiosa información brindada.

**TABLA # 58. Variables de investigación.**

No.	VARIABLES DE INVESTIGACION	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1.	Desde su perspectiva, los criterios de evaluación del desempeño docente son favorables al profesorado.					
2.	El director propicia la participación en los procesos de evaluación al desempeño docente.					
3.	La evaluación del desempeño motiva al docente a desarrollar prácticas pedagógicas que generen mejoras en el desempeño académico.					
4.	Es innecesario que se lleve a cabo la evaluación al desempeño del profesorado.					
5.	El director promueve la formación continua para cada especialidad en el profesorado.					
6.	Se emplean metodologías participativas con el fin de lograr los objetivos del plan de grado.					
7.	Se desarrollan círculos de estudio entre el profesorado para intercambiar estrategias efectivas en el caso de estudiantes con dificultades de aprendizaje.					

8.	Se incluyen las TIC para desarrollar nuevas habilidades y competencias y tener acceso a múltiples fuentes de recursos educativos.					
9.	Con el apoyo de las TIC se evidencian mejoras en los resultados académicos del estudiantado.					
10.	Se desempeñan los docentes en las especialidades que se formaron.					
11.	El docente de la escuela pública está igual de comprometido como los de las instituciones privadas.					
12.	Es necesario llevar a la práctica las metodologías de enseñanza que se socializan en las diferentes formaciones de docentes.					
13.	Toma como base el Manual de Evaluación al Servicio de los Aprendizajes para establecer los criterios de evaluación de las actividades de los estudiantes.					
14.	Diseña sus clases con el objetivo de desarrollar aprendizajes significativos en el estudiantado.					
15.	Existe una actitud positiva y dispuesta por aprender de manera significativa de parte de los estudiantes.					
16.	Los resultados de evaluación al desempeño del estudiantado lo motivan a mejorar sus prácticas pedagógicas.					
17.	El profesorado desarrolla metodologías participativas durante la ejecución de las clases como una forma de buscar la excelencia académica.					
18.	Es fundamental que el docente se actualice en todo tipo de tendencias, herramientas y metodologías educativas para poder hacer frente a los retos y exigencias actuales.					
19.	Se valora la creatividad e importancia al incorporar tecnologías en el aula.					
20y.	El modelo utilizado por la institución educativa donde labora u orienta su práctica pedagógica impulsa el mejoramiento continuo.					

**Fuente: creación Propia**

#### **4.1- Del cuestionario dirigido a estudiantes**

A través del SPSS se obtuvo el Alfa de Cronbach con un valor de 0.912, se eliminaron varios ítems por resultar con bajo peso ya que en un principio se contaba con 24 ítems posteriormente el instrumento de investigación quedó con 20 ítems.



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD EN  
ADMINISTRACIÓN ESCOLAR  
PROCESO SEMINARIO DE GRADUACIÓN



**GUIA DE OBSERVACION**

Objetivo: Recopilar la información pertinente, que permita alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación sobre el tema Gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente y su incidencia en la mejora de la calidad de la educación.

Día: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

Observador: \_\_\_\_\_

TABLA # 59. Guía de observación

ASPECTOS POR OBSERVAR	SÍ	NO	OBSERVACIONES
1- ¿El ambiente general del centro escolar es agradable?			
2- ¿EL ambiente es seguro y acogedor para los estudiantes?			
3- ¿Aulas y áreas comunes son adecuadas?			
4- ¿Existe comunicación adecuada entre docentes y estudiantes?			
5- ¿Hay participación de los estudiantes en clases?			
6- ¿Se da una comunicación efectiva entre la dirección y padres de familia?			
7- ¿Las relaciones entre los estudiantes son armoniosas?			
8- ¿Se fomenta el respeto, la empatía y la tolerancia en el centro escolar?			
9- ¿Implementan programa de prevención del acoso escolar?			

**Fuente: creación propia**

## 5.1 DE LA GUIA DE OBSERVACION.

La guía de observación no sufrirá modificación alguna; se mantiene tal como se presentó en el anteproyecto de investigación.

Anexo #9



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR  
PROCESO SEMINARIO DE GRADUACIÓN



### **GUIA DE OBSERVACION**

Objetivo: Recopilar la información pertinente, que permita alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación sobre el tema Gestión del director respecto a la evaluación del desempeño del personal docente y su incidencia en la mejora de la calidad de la educación.

Día: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_ Lugar \_\_\_\_\_

Observador \_\_\_\_\_

TABLA #56

ASPECTOS POR OBSERVAR	SÍ	NO	OBSERVACIONES
1- ¿El ambiente general del centro escolar es agradable?			
2- ¿EL ambiente es seguro y acogedor para los estudiantes?			
3- ¿Aulas y áreas comunes son adecuadas?			
4- ¿Existe comunicación adecuada entre docentes y estudiantes?			
5- ¿Hay participación de los estudiantes en clases?			
6- ¿Se da una comunicación efectiva entre la dirección y padres de familia?			
7- ¿Las relaciones entre los estudiantes son armoniosas?			
8- ¿Se fomenta el respeto, la empatía y la tolerancia en el centro escolar?			
9- ¿Implementan programa de prevención del acoso escolar?			

Fuente: Creación propia

Imágenes del equipo investigador, en el Centro Escolar Jardines de Selt Sutt, el día de la prueba piloto.





# Evaluación Semestral de dirigido a Docentes

Código	Aspecto del desempeño	Valoración						Descripción de los aspectos del desempeño	
		Inferior		Mediano		Superior			
1	Responsable	1	2	3	4	5	6	Atiende las expectativas y los estándares que exigen sus alumnos. Deben ser justos e igualitarios.	
2	Flexible	1	2	3	4	5	6	Es un profesional dinámico que reacciona a las necesidades de sus alumnos y del entorno que lo rodea. Son capaces de integrar el contexto actual y la realidad de sus enseñanzas de manera que los estudiantes se sientan implicados y comprendan mejor los conceptos.	
3	Observador	1	2	3	4	5	6	Es capaz de detectar las necesidades de cada uno de sus estudiantes, sus carencias y adaptar el ritmo del trabajo a lo necesitan sus alumnos para alcanzar el éxito.	
4	Cooperativo	1	2	3	4	5	6	Coopera en el trabajo realizado con eficiencia con los administradores, otros docentes y los padres de familia de los alumnos. El aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo debe ser la base para transmitir conocimiento y generar ideas entre los propios docentes y alumnos.	
5	Inspirador	1	2	3	4	5	6	Es un guía que incentive el autoconocimiento y la creatividad de los estudiantes. Que comparta su experiencia de aprendizaje para vayan más allá de la tradicional clase.	
6	Innovador	1	2	3	4	5	6	Es formador y se renueva continuamente en métodos, técnica y estrategia que se vayan integrando a las clases con nuevas ideas metodológicas, herramientas o recursos.	
7	Empático	1	2	3	4	5	6	Reconoce y empatiza en los problemas y las situaciones a los que se enfrentan los estudiantes. Ven las cosas desde su perspectiva y ayuda a desarrollar las habilidades y aptitudes que les ayuden a madurar y superar con éxito los desafíos que se les presente.	
8	Carismático	1	2	3	4	5	6	Tiene la habilidad para atraer la atención en el aula llena de alumnos, diseñando clases interesantes, frescas y actuales; promoviendo la curiosidad científica y que logre aprender fuera del aula.	
9	Diversidad en la organización del aula	1	2	3	4	5	6	realiza una buena distribución y organización del entorno que le permite mejorar el aprendizaje de los estudiantes, formando el aprendizaje colaborativo y la interacción entre estudiantes.	
10	Planificación didáctica	1	2	3	4	5	6	El docente presenta su planificación didáctica actualizada incorporando metodologías de enseñanza que generen aprendizaje significativo.	
11	Incorporación de las TIC's	1	2	3	4	5	6	El docente incorpora herramientas tecnológicas en el desarrollo de contenidos desarrollando habilidades que permiten asimilar el conocimiento.	
12	Aptitudes y habilidades docentes	1	2	3	4	5	6	Posee un conjunto de conocimientos, destrezas y competencias básicas que le permiten al docente cumplir con su responsabilidad de como educador.	
13	Métodos de planificación y estrategias didácticas	1	2	3	4	5	6	Esta presente dando clases de calidad, es decir el docente presentando elementos necesarios para hacerlo mejor posible. La planificación es fundamental para el éxito de la enseñanza que permite de haciendo modificaciones durante el año electivo este en marcha.	
14	Estrategias de enseñanza	1	2	3	4	5	6	Tiene estrategias organizativas y didácticas que estable el docente para abordar el contenido en el aula, permite organizar actitudes que den un nivel de simplificaciones a los aprendizajes.	
<b>Subtotal de cada nivel INFERIOR, MEDIO Y SUPERIOR</b>								TOTAL:	Porcentaje :
								Puntos	(Total de puntos) / (Total de puntos máximo) X 100 = ____ %
		Puntos		Puntos		Puntos			

Fuente: creación propia

Nombre del docente:		NIP del docente:		Genero:	Masculino <input type="radio"/> Femenino <input type="radio"/>
Nombre de C. E. :		Código de Infra.:			
Departamento:		Municipio:			
Fecha de evaluación:		Zona:	Urbana <input type="radio"/>	Rural <input type="radio"/>	
Nivel educativo que atiende:	Parvularia <input type="radio"/> Primer Ciclo <input type="radio"/> Segundo Ciclo <input type="radio"/> Tercer Ciclo <input type="radio"/> Bachillerato <input type="radio"/>				
Grado que atiende:		Sección:			

Fuente: Creación propia

Anexo #11 Imágenes de la recolección de información.

