



**UNIVERSIDAD  
CIENTÍFICA  
DEL PERÚ**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y  
HUMANIDADES  
PROGRAMA ACADÉMICO DE  
EDUCACIÓN**

## **TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**“DESEMPEÑO DOCENTE”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN  
EDUCACIÓN**

**AUTOR (es) : GONZALES CRIOLLO, Juana  
HARO DEL AGUILA, Celidonia**

**ASESOR (es) : Mgr. SILVIA DEL CARMEN ARÉVALO PANDURO  
Lic. CECILIA RIOS PÉREZ, Mgr.**

**San Juan Bautista – Maynas - Loreto - 2018**



**Universidad Científica del Perú - UCP**

Registrado en el Asiento N° 400070 de la Partida N° 110007 10, Personas Jurídicas de Iquitos,  
Superintendencia de los Registros Públicos - SUPARP

## FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

### PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

#### ACTA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con Resolución Decanal N° 135 – FEH – U.C.P - 2019 del 30 de abril de 2019, la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador del Trabajo de Investigación a los Señores:

Dra. Claudet Cadillo López.....Presidente  
Lic. Edgar Reátegui Noriega, Mgr.....Miembro  
Lic. Max Luna Rojas, Mgr.....Miembro

En San Juan Bautista siendo las 17:30 horas del día miércoles 15 de mayo de 2019, en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Investigación Titulado: " Desempeño Docente"

Presentado por el o (los) Egresados:

GONZÁLES CRIOLLO, JUANA  
HARO DEL AGUILA, CELIDONIA

Asesores:

Lic. Cecilia Ríos Pérez, Mgr.  
Lic. Silvia Del Carmen Arévalo Panduro, Mgr.

Como requisito para optar el Grado Académico de BACHILLER EN EDUCACIÓN.

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron: *absueltas satisfactoriamente*.....

El jurado después de la deliberación en privado llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Sustentación es: *aprobado por unanimidad*
2. Observaciones: *ninguna*.....

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.

Lic. Max Luna Rojas, Mgr.  
Miembro

  
Dra. Claudet Cadillo López  
Presidente

Lic. Edgar Reátegui Noriega,  
Miembro

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**DESEMPEÑO DOCENTE**

**GRADUANDO : GONZALES CRIOLLO, Juana  
HARO DEL AGUILA, Celidonia**

**SECCIÓN : BACHILLER**

**MENCIÓN : EDUCACIÓN**

**MIEMBROS DEL JURADO**



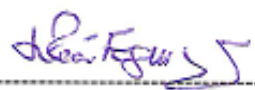
---

**Dra. CLAUDEY CADILLO LÓPEZ  
MIEMBRO**



---

**Lic. MAX LUNA ROJAS, Mgr  
MIEMBRO**



---

**Lic. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA, Mgr.  
MIEMBRO**



---

**Lic. SILVIA DEL CARMEN ARÉVALO PANDURO, Mgr.  
ASESOR**



---

**Lic. CECILIA RIOS PÉREZ, Mgr.  
ASESOR**

Fecha: 15 de Mayo del 2019  
San Juan Bautista – Maynas - Loreto

## **DEDICATORIA**

*A mis padres Sr. Erasmo y Sra. Eliana por su inmenso amor*

*A mi hija Becky Camila por compartir su tiempo*

*A los profesores  
por la enseñanza que nos brindaron*

*Celidonia*

## **EDICATORIA**

*A Mi Esposo Sr. Pablo Tuesta Prada*

*A mis hijos: Tatiana. Sandro. Sonny., con amor*

*Mi yerno Jean Piere*

*Mi nieta Pierina con Cariño.*

*A la Universidad Científica del Perú  
Como motivo de formación Profesional.*

*Juana*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a la Universidad Científica del Perú por la oportunidad de habernos permitido ampliar y profundizar nuestras convicciones profesionales y personales.

**Las Autoras**

## ÍNDICE

	Pág.
Página de Aprobación	ii
Dedicatoria	iv
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
Capítulo I: Desempeño Docente	
1.1. Concepto de Desempeño Docente	01
1.2. Evaluación del Desempeño Docente	02
1.3. Dimensiones del Desempeño Docente	03
1.3.1. Capacidad Profesional	03
1.3.2. Capacidad Pedagógica	04
1.3.3. Capacidad Comunicativa	05
Conclusiones	06
Recomendaciones	07
Referencias Bibliográficas	08

## DESEMPEÑO DOCENTE

**AUTOR (as) : GONZÁLES CRIOLLO, Juana  
HARO DEL AGUILA, Celidonia**

### RESUMEN

El desempeño docente adecuado logra una educación y aprendizaje de calidad, permitiendo formar profesionales que serán parte del desarrollo económico y social de una región y de todo un país. La importancia de la labor que realizan los docentes, ya que un docente idóneo y capacitado es aquel que será capaz de generar cambios significativos en los estudiantes y lejos de impartir únicamente conocimientos teóricos será capaz de lograr cambios que permitan garantizar procesos educativos orientados a la formación de profesionales que contribuyan con sus conocimientos al crecimiento y desarrollo de nuestro país.

(GONZÁLEZ, 2007) indica que: *“El papel que desempeña el docente como profesional de la educación y sus aptitudes se consideran los conocimientos, destrezas y competencias básicas, que le permiten al docente cumplir con sus responsabilidades profesionales de manera adecuada”* (p.225). Es por lo tanto que el desempeño docente constituye un factor importante en la calidad del aprendizaje, y este proceso se inicia con la toma de conciencia por parte del docente, debe propiciar la reflexión a fin de que sea capaz de autoevaluarse y sea consciente de cómo va en su labor diaria y si está obteniendo resultados favorables referente al rendimiento académico en los estudiantes.

El presente Trabajo de Investigación se centra en conocer el Desarrollo Docente.

Importante en lo teórico porque los resultados del Trabajo de investigación podrán incorporarse al conocimiento teórico científico. En lo metodológico porque orienta la forma de operacionalizar la variable en estudio, el que permitirá la elaboración del instrumento de recolección de datos. En lo práctico porque permitirá la resolución de problemas relacionado al desempeño docente y en lo social porque los beneficiarios de la investigación será la comunidad educativa.

**PALABRAS CLAVE: Desempeño Docente**



## **TEACHING PERFORMANCE**

**AUTHOR (s) : GONZALES CRIOLLO, Juana  
HARO DEL AGUILA, Celidonia**

### **ABSTRACT**

The adequate teaching performance achieves a quality education and learning, allowing to train professionals that will be part of the economic and social development of a region and of a whole country. The importance of the work carried out by teachers, since a qualified and trained teacher is one who will be able to generate significant changes in students and far from imparting only theoretical knowledge will be able to achieve changes to ensure educational processes aimed at training of professionals who contribute their knowledge to the growth and development of our country.

(GONZÁLEZ, 2007) indicates that: "The role played by the teacher as a professional in education and their skills are considered knowledge, skills and basic skills, which allow the teacher to fulfill their professional responsibilities in an appropriate manner" (p. 225). It is therefore that the teaching performance is an important factor in the quality of learning, and this process begins with the awareness of the teacher, should encourage reflection in order to be able to self-assess and be aware of how It goes in its daily work and if it is obtaining favorable results with respect to the academic performance in the students.

The present Research Work focuses on knowing the Teaching Performance. Important in theory because the results of the research work can be incorporated into scientific theoretical knowledge. In the methodological because it guides the way to operationalize the variable under study, which will allow the development of the data collection instrument. In practice because it will allow the resolution of problems related to teaching and social performance because the beneficiaries of the research will be the educational community.

**KEYWORDS:** Teaching Performance

## INTRODUCCIÓN

El desempeño docente tiene mucha relación y eficacia con lo que los docentes cumplen sus labores de manera eficiente en cada una de sus responsabilidades en la institución educativa donde labora, tienen que mantener un ambiente favorable y buenas relaciones interpersonales, porque el docente es el conductor del aprendizaje de los estudiantes, promoviendo oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes que contribuyan en su formación, ayudando así a contribuir con una sociedad que se aspira para el país. (GONZÁLEZ, 2007) indica que: *“Para poder enseñar se deben dominar ciertas metodologías y para que esto sea posible el docente debe ser un profesional de la enseñanza. Se debe contar con un conocimiento pedagógico amplio y con actitudes que permitan la interrelación con los estudiantes”* (p.225) Contar con docentes que tengan un buen desempeño se podrá obtener estudiantes con un buen rendimiento académico.

El Trabajo de Investigación **“DESEMPEÑO DOCENTE”**, es de mucha importancia en todas las instituciones, sean estas públicas o privadas; fundamentalmente en las Instituciones Educativas. En ese sentido nos planteamos como objetivos:

### **Objetivos General**

**Evaluar el Desempeño Docente a partir de sus dimensiones básicas.**

### **Objetivos Específicos**

- ✓ Identificar la Capacidad Profesional en los docentes.
- ✓ Identificar la Capacidad Pedagógica en los docentes.
- ✓ Identificar la Capacidad Comunicativa en los docentes.

El trabajo de investigación abordada 1 capítulo, a decir:

Capítulo I: “Desempeño Docente”, sobre el análisis de 3 puntos fundamentales: Concepto de Desempeño Docente, Evaluación del Desempeño Docente y las Dimensiones del Desempeño Docente.

Además, Planteamos las respectivas conclusiones y recomendaciones, adjunto la respectiva referencia bibliográfica.

En cuanto dificultades, que, por cierto, siempre existen, destaca la bibliografía actualizada y el tiempo, pero superados con dedicación, lo que nos permite presentar este modesto trabajo de investigación con fines de obtener el Grado Académico de Bachiller en Educación.

Nuestro mayor agradecimiento a la Universidad Científica del Perú. Institución que hoy nos da la oportunidad de ampliar y profundizar nuestras convicciones personales y así desenvolvemos

en el futuro como eficientes y eficaces profesionales de la Educación, y agradecido de la Universidad que nos forma.

Las Autoras

## **Capítulo I: Desempeño Docente**

### **1.1. Concepto de Desempeño Docente**

(PEÑA, 2002) lo define como: *“toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”* (p.8).

(REMEDIOS, 2005) indica que: *“Es la actividad que desarrolla en su interacción social, que le permite transformar, conocer y valorar esa realidad que le rodea”* (p.5).

(LEDO, 2007) indica que: *“es la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión”* (p.31).

(MONTENEGRO, 2003) indica que: *“Es necesario que el desempeño sea ejercido en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva”* (p.18).

(CARDOSO, 2009) indica que: *“El docente debe poseer dominio del saber pedagógico, sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabore estrategias de enseñanza favoreciendo a los estudiantes en el proceso de enseñanza- aprendizaje”* (p.65).

(STEGMAN, 2008) indica que: *“La misión del docente es la de contribuir al crecimiento de sus estudiantes y alumnas, aportando desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales”* (p.6). La función del docente es ayudar a los estudiantes en su proceso de formación de sus conocimientos y en el desarrollo integral de su persona, que sea una persona que se respete y que respete a los demás.

El desempeño docente es apropiado cuando resulta de interpretar cual es el rol adecuado en el momento adecuado. Su estructuración emerge del proceso natural de la interacción, de la convivencia con los educandos en la comunidad. *El desempeño docente tiene características básicas propias de una profesión: la autonomía en su ejercicio está limitada por un conjunto de prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los estudiantes y Segundo, la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas.* (MARCHESI, 2007).

(AÑORGA, 1995) indica que: *“El desempeño es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Aquí en realidad el profesional hace y no sólo lo que sabe hace”* (p.35). La responsabilidad que tienen los docentes de dar una educación de calidad a los educandos.

Las principales funciones que deben cumplir el docente en su desempeño Profesional son:

- *La función instructiva – informativa, la que exige que el profesor dote a los estudiantes de los conocimientos fundamentales de las diferentes asignaturas que imparte.*
- *La función educativa, la que está presente en todo momento de la actividad pedagógica y que por tanto se desarrolla a lo largo de todo el proceso pedagógico.*
- *La función orientadora, crea los valores sociales de los estudiantes hacia el contexto en que viven, les proporciona su concepción del mundo y ejerce una gran influencia sobre la esfera intelectual y moral de los estudiantes.*
- *La función desarrolladora, perfecciona las potencialidades creadoras y las capacidades de los estudiantes.*
- *La función investigativa, la que exige del docente un enfoque científico hacia los fenómenos pedagógicos, así como habilidades para plantearse hipótesis, proyectar y realizar estudios pedagógicos sencillos.*
- *La función movilizadora, es la actitud que tienen los estudiantes frente a los estudios y el trabajo.* (VALDÉS, Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes., 2009)

## **1.2. Evaluación del Desempeño Docente**

La evaluación del desempeño docente permite que el departamento de evaluación y el especialista realicen acciones adecuadas para mejorar el rendimiento de cada docente. Así mismo, determina las necesidades de capacitación y desarrollo; el desempeño deficiente puede indicar las necesidades de capacitar, actualizar, innovar al docente. (NIETO, 2001)

(NIETO, La Auto-evaluación del Profesor - Cómo Evaluar su Práctica Docente., 2001) indica que: *“La evaluación al docente consiste en centrar el proceso de evaluación a las capacidades profesionales que puedan contribuir a un rendimiento eficaz ideal, y no se*

*ocupa de señalar el rendimiento concreto en sí mismo” (p.55). Un desempeño adecuado o superior puede señalar un potencial humano apto para competir.*

(MONTENEGRO, Evaluación del desempeño docente fundamentos, modelos e instrumentos, 2003) indica que: *“El instrumento para la evaluación del desempeño docente propone que esta evaluación está integrada por cuestionarios aplicables a profesores y a estudiantes, así como por reportes institucionales relativos a puntualidad y asistencia y entrega de listas de calificaciones” (p.36). Hacer una evaluación continua ayudara para que los estudiantes cuenten con docentes capacitados.*

### **1.3. Dimensiones del Desempeño Docente**

#### **1.3.1. Capacidad Profesional**

Los docentes son trabajadores del conocimiento, asumen funciones principalmente pedagógicas. (DRUCKER, 1999) señala *“hacer productivos a los trabajadores del conocimiento exige cambios en la actitud básica los cuales implica no solo al individuo, sino a toda la organización, se debe fortalecer las capacidades profesionales y así el docente se sienta comprometido con la educación de calidad de los estudiantes” (p.173). Por ello, más que acumular conocimientos, se necesita manejar herramientas de aprendizaje que permitan aprender a aprender, es decir, tener la habilidad de adquirir.*

*Un elemento clave es la capacidad del docente para transformar el contenido disciplinar en un saber enseñable; para ello, la base fundamental es el dominio de la disciplina que se enseña, pues nadie puede enseñar lo que no sabe. El docente debe ofrecer ejemplos pertinentes, establecer relaciones entre lo que enseña y el futuro escenario profesional de sus estudiantes, ofrecerles distintos tipos de actividades de acuerdo a los aprendizajes que quieren promover, entre otros. (CEVALLOS, 2012)*

Se debe fortalecer las capacidades profesionales de los docentes para una mejor práctica pedagógica, para que no solo sepan hacer sino sepan actuar. Para lo que se debe desarrollar competencias como:

✓ *Competencias referidas a comportamientos profesionales y sociales, donde se registra la serie de actuaciones cotidianas centradas en lo técnico, en la gestión, en la toma de decisiones, en el trabajo compartido y en la asunción de responsabilidades.*

✓ *Competencias referidas a las actitudes, relacionadas con la forma en la que se afronta la relación con los otros y con las situaciones laborales. De ahí se desprende el*

*compromiso, la motivación, las formas de relacionarse y de tratar a los demás y la capacidad de adaptación.*

✓ *Competencias referidas a capacidades creativas, para generar y proponer soluciones distintas y alternativas a tan complejos problemas que surgen en el día a día, asumiendo riesgos, sin miedo al cambio y a la innovación: lo que, es más, asumiendo riesgos como estilo de vida.*

✓ *Competencias de actitudes existenciales y éticas, referidas a la capacidad de ver y analizar las consecuencias de las propias actuaciones, de modo crítico y sistemático. Incluye el poseer un proyecto personal y la fuerza para trabajar en él para hacerlo realidad, así como los de valores humanos y éticos que le caracterizan para asumir el compromiso social. (MEDRANO, H.; MOLINA, S.;, 2010)*

### **1.3.2. Capacidad Pedagógica**

*Es aquella actividad que está dirigida a transformar la personalidad de los escolares en función de los objetivos que plantea el Estado a la formación de las nuevas generaciones. Se desarrolla en un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas, tanto de carácter instructivas como educativas y en condiciones de plena comunicación entre el maestro, el alumno, el colectivo escolar y pedagógico, la familia, y demás involucrados en este tema. (PINO, 2007)*

La práctica pedagógica es la razón de ser de la labor docente centrado en el proceso de aprendizaje y enseñanza; para efectivizarlo tiene que movilizar todos los elementos de la planificación (elementos, sujetos y procesos) para así obtener resultados que permitan a los educandos ponerse al nivel de su tiempo.

(VALDÉS, Desempeño del maestro y su evaluación., 2004) indica que: *“La actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. El docente debe poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas”* (p.61).

(PETROVSKI, 1985) considera a las capacidades como *"particularidades psicológico - individuales de la personalidad que son condiciones para realizar con éxito una actividad dada y que revelan las diferencias en el dominio de los conocimientos, habilidades y hábitos necesarios"* (p. 470). También señala que, en relación con los hábitos, habilidades y conocimientos, las capacidades del hombre intervienen como posibilidad, o sea es necesaria

la existencia de las capacidades para que la adquisición de los conocimientos hábitos y habilidades se transformen de posibilidad en realidad.

### **1.3.3. Capacidad Comunicativa**

*Es una habilidad que tienen que dominar los docentes, ya que el nivel de eficiencia que tengan para transmitir eficazmente sus mensajes, es la base para todas las relaciones personales. De este modo es posible hacer y conservar amigos, a la familia, participar en los grupos, ser un excelente orador e, incluso, convertirse en un líder. (BONIFAZ, 2012)*

(PINTADO, 2005) indica que *“es la transferencia de información de una persona a otra”* (p. 261)

(ROJAS, 2000) afirma que *“la comunicación es un proceso activo y constante por el que dos o más personas entran en contacto entre sí, logrando una interacción a fin de modificar su conducta”* (p.117).

(CEVALLOS, Indicadores para la evaluación del desempeño por competencias de los docentes, como herramienta para una educación de calidad., 2012) indica que: *“Todo docente debe estar orientado hacia el desenvolvimiento continuo de las capacidades y potencialidades individuales, así como el perfeccionamiento de las competencias ligadas a la mejora del desempeño académico y aprendizaje a lo largo de la vida profesional y personal”* (p.73).



## CONCLUSIONES

1. La importancia del desempeño docente ayudara a obtener resultados satisfactorios con respecto al rendimiento académico de los estudiantes. Tener docentes comprometidos con la educación será de mucha ayuda para brindar a la comunidad una educación de calidad.

2. Evaluar el desempeño permite estimar el rendimiento global de un docente. Así mismo, ayuda a evaluar los procedimientos de selección, socialización, orientación y formación e incluso las decisiones referentes para implementar sistemas de capacitación que permitan mejorar la labor docente.

3. El Desempeño Docente es el cumplimiento de las funciones de un profesional educador; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno que lo rodea para así actuar de manera responsable frente a sus actividades educativas.

## **RECOMENDACIONES**

1. A las autoridades de la Universidad Científica del Perú y particularmente a la Facultad de Educación y Humanidades (FEH) y de otras universidades públicas y privadas, que promuevan programas Regulares y No Regulares, fomentar cursos de capacitación sobre desempeño docente para poder obtener estudiantes con un buen rendimiento académico.

2. A los Docentes de la Universidad Científica del Perú y particularmente a la Facultad de Educación y Humanidades (FEH) y de otras universidades públicas y privadas, que promuevan programas Regulares y No Regulares, generar conocimientos sobre la importancia de tener docentes con un buen desempeño y que estén comprometidos de brindar una educación de calidad.

3. A los Estudiantes de la Universidad Científica del Perú y particularmente a la Facultad de Educación y Humanidades (FEH) y de otras universidades públicas y privadas, que promuevan programas Regulares y No Regulares, reconocer la importancia de contar con docentes que realizan un buen desempeño en todas las actividades que se le asigna.

## Referencias Bibliográficas

- AÑORGA, J. (1995). *Glosario de Términos de Educación Avanzada*. La Habana, Cuba: Centro Nacional de Estudios de Educación Avanzada.
- BONIFAZ, C. (2012). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. México, México: Red Tercer Milenio. Obtenido de [http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/axiológicas/Desarrollo\\_de\\_habilidades\\_directivas.pdf](http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/axiológicas/Desarrollo_de_habilidades_directivas.pdf)
- CARDOSO, J. (2009). *Desarrollo de un modelo de evaluación del desempeño del docente y la estrategia para su aplicación en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán*. Tesis, Universidad Señor de Sipán, Lambayeque.
- CEVALLOS, L. (2012). *Indicadores para la evaluación del desempeño por competencias de los docentes, como herramienta para una educación de calidad*. Ambato, Ecuador: PUCE.
- CEVALLOS, L. (2012). *Indicadores para la evaluación del desempeño por competencias de los docentes, como herramienta para una educación de calidad*. Ambato, Ecuador: PUCE.
- DRUCKER, P. (1999). *Los Desafíos de la Administración del Siglo XXI un Llamado a la Acción*. Argentina: Sudamericana. S.A.
- GONZÁLEZ, M. (2007). *Las Tics como factor de innovación y mejora de la calidad de la enseñanza*. Madrid, España: McGraw Hill.
- LEDO, C. T. (2007). *Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el metodólogo general integral de Secundaria Básica*. Tesis, Santiago de Cuba.
- MARCHESI, U. A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid, España: Alianza.
- MEDRANO, H.; MOLINA, S.; (2010). *Desempeño Profesional de Docentes en el siglo XXI. Instituto de Investigación, Innovación y Estudios de Postgrado para la Educación*. México, México. Obtenido de [http://www.ugel05.edu.pe/ckfinder/files/RLE2592\\_Medrano.pdf](http://www.ugel05.edu.pe/ckfinder/files/RLE2592_Medrano.pdf)
- MONTENEGRO, A. I. (2003). *Evaluación del desempeño docente fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Magisterio.

- MONTENEGRO, A. I. (2003). *Evaluación del desempeño docente fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Magisterio.
- NIETO, J. (2001). *La Auto-evaluación del Profesor - Cómo Evaluar su Práctica Docente*. Barcelona, España: Grafiques.
- NIETO, J. (2001). *La Auto-evaluación del Profesor - Cómo Evaluar su Práctica Docente*. Barcelona, España: Grafiques.
- PEÑA, A. M. (2002). *Análisis del instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata*. Tesis, República Dominicana. Obtenido de <http://www.educaciondominicana.info/2012/02/analisis-del-instrumento-de-evaluacion.html>.
- PETROVSKI, A. (1985). *Psicología evolutiva y pedagógica*. Moscú: Progreso.
- PINO, M. (2007). *La Excelencia en la Dirección Educacional Latinoamericana*. Lima. Lima, Perú: Industria Gráfica San Remo.
- PINTADO, E. (2005). *Comportamiento Organizacional Gerenciación del Talento Humano*. Lima, Perú: IPEC.
- REMEDIOS, J. M. (2005). *Desempeño, creatividad, y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana*. . La Habana, Cuba.
- ROJAS, C. (2000). *Didáctica de las Ciencias Histórico-Sociales*. Lima, Perú: Derrama Magisterial.
- STEGMAN, T. (2008). *Evaluación del desempeño docente antecedentes históricos*. Chile: SEPEC.
- VALDÉS, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Pueblo y Educación.
- VALDÉS, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.