

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD POSTGRADO
Escuela de Maestria



**PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE PARA
MEJORAR LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA ALCIDES VIGO HURTADO – LIMA 2015**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro de Magíster en Gestión Educativa

Elaborado por :

GARCIA CARO JORGE LUIS

CHIMBOTE

2016

Resumen

El trabajo de investigación fue llevado a cabo en la institución educativa Alcides Vigo Hurtado - Lima, tomando en cuenta de que el tema desarrollado tiene como objetivo principal Proponer un programa de evaluación de desempeño docente para mejorar la calidad educativa en la institución educativa mencionada, tomando como referencia las políticas actuales de evaluación en nuestro sistema educativo. La investigación se abordó de acuerdo al tipo de estudio descriptivo propositivo, con un diseño de campo; porque permitió interactuar con el objeto de estudio para analizar, caracterizar y describir la realidad; mediante la aplicación de cuestionarios, que fue aplicado a los docentes. Se ha optado por el enfoque de investigación cuantitativo, porque se ha hecho uso de la estadística para el procesamiento de la información obtenida. El marco teórico tiene como referencia principal los trabajos realizados por Idalberto Chiavenato, quien considera que La Evaluación de Desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura tener retroalimentación sobre la manera en que se cumplan sus actividades, esto le permite sentirse importante y tomado en cuenta por la organización para la cual labora, el Empleado podrá conocer sus puntos fuertes así como también sus debilidades, el gerente podrá tomar medidas y acciones de acuerdo a los resultados que pueda observar y a su vez la organización aumentara su eficiencia y eficacia. Entre los hallazgos más importantes de nuestra investigación tenemos que una organización no puede adoptar cualquier sistema de Evaluación de Desempeño docente, este debe ser válido, confiable y efectivo, el enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño para que los empleados cubran las necesidades que se les presentan y proporcionar retroalimentación al personal, así mismo la Evaluación de Desempeño debe generar un ambiente en el que los docentes experimenten ayuda para mejorar su desempeño al ejecutar un proceso y obtener un mejor resultado. No debe convertirse en una herramienta para calificarlo y castigarlo si el resultado es malo.