



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

**DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL COMPRENDIDAS
EN EL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, AÑO 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL**

AUTOR:

DETAN LIAN, Neysler Johanna

ORCID: 0000-0002-5534-7373

ASESORA:

TAMAYO LY, Carla Cristina

ORCID: 0000-0002-4564-4681

CHIMBOTE – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA:

Detan Lian. Neysler Johanna

ORCID: 0000-0002-5534-7373

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Estudiante de pre grado.
Chimbote – Perú.

ASESORA:

Tamayo Ly; Carla Cristina

ORCID: 0000-0002-4564-4681

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Educación
y Humanidades, Escuela Profesional de Educación Inicial, Chimbote,
Perú

JURADO

Zavaleta Rodríguez, Andrés Teodoro

ORCID: 0000-0002-3272-8560

Carhuanina Calahuala, Sofia Susana

ORCID: 0000-0003-1597-3422

Muñoz Pacheco, Luis Alberto

ORCID : 0000-0003-3897-0849

HOJA DE FIRMA DE JURADO

Mgtr. Andrés Teodoro Zavaleta Rodríguez

Presidente

Mgtr. Sofía Susana Carhuanina Calahuala

Miembro

Mgtr. Luis Alberto Muñoz Pacheco

Miembro

Mgtr. Carla Tamayo Ly

Asesora

AGRADECIMIENTO

Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones. A mi madre, que con su ejemplo y amor supo formarme como persona de bien y motivar en mí la vocación docente.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno mis anhelos más deseados. A mi madre, que significa la presencia de Dios en este mundo.

A todas las personas que contribuyeron en mi formación profesional, por sus sabios consejos y motivación constante para consolidarme como una maestra al servicio de la educación peruana.

RESUMEN.

El objetivo general del trabajo de investigación fue determinar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial, incluido en el distrito de Nuevo Chimbote, 2017. Es decir; conocer y describir las actividades que realizan los docentes del nivel inicial en sus diferentes dominios como dominio científico, dominio de responsabilidad en sus funciones y el dominio pedagógico. La metodología se consideró un nivel de investigación descriptivo y de tipo cuantitativo, el diseño fue no experimental, se consideró una muestra de 20 docentes del nivel inicial en el cual se seleccionó de una manera no probabilística; es decir a intereses del investigador. Se usó la técnica de la observación y como instrumento la encuesta conformado por 45 ítems. Con respecto a los resultados se comprobó que: en el dominio científico el 65% de los docentes se encuentran en un nivel alto, con respecto al dominio de responsabilidad en el desempeño de sus funciones se comprobó que el 55% de los docentes se ubicaron en un nivel medio, en relación al dominio pedagógico el 90 % de los docentes obtuvieron un nivel alto. Finalmente, se concluye que el desempeño de los docentes del Nivel Inicial de las Instituciones Educativas incluidas en el distrito de Nuevo Chimbote; se ubican en un nivel alto con un 90 %; es decir los docentes han demostrado responsabilidad y responsabilidad en su trabajo y actividades en la institución educativa.

Palabras clave: desempeño docente, dominio científico, pedagógico y Responsabilidad y funciones.

ABSTRACT

The general objective of the research work was to determine the level of teaching performance in the educational institutions of the initial level, included in the district of Nuevo Chimbote, 2017. know and describe the activities carried out by teachers of the initial level in their different domains such as scientific domain, domain of responsibility in their functions and pedagogical domain. The methodology was considered a descriptive and quantitative research level, the design was non-experimental, a sample of 20 teachers of the initial level was considered in which it was selected in a non-probabilistic way; that is, to the interests of the researcher. The observation technique was used and the survey made up of 45 items was used as an instrument. Regarding the results, it was found that: in the scientific domain 65% of the teachers are at a high level, with respect to the domain of responsibility in the performance of their functions it was found that 55% of the teachers were located in a medium level, in relation to the pedagogical domain, 90% of the teachers obtained a high level. Finally, it is concluded that the performance of the teachers of the Initial Level of the Educational Institutions included in the district of Nuevo Chimbote; they are at a high level with 90%; In other words, teachers have shown responsibility and responsibility in their work and activities in the educational institution.

Keywords: teaching performance, scientific and pedagogical domain and Responsibility and functions.

Contenido

| | |
|---|------------|
| EQUIPO DE TRABAJO | ii |
| HOJA DE FIRMA DE JURADO | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DEDICATORIA | v |
| RESUMEN. | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| Contenido..... | viii |
| Índice de Tablas | xii |
| Índice de Figuras..... | xiii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. REVISIÓN DE LITERATURA..... | 6 |
| 2.1. Antecedentes: | 6 |
| 2.2. Bases teóricas de la investigación..... | 14 |
| 2.2.1. Desempeño docente..... | 14 |
| 2.2.2.1. Indicadores que deben de garantizar el desempeño docente | 16 |
| 2.2.2.1.1. Rol Facilitador | 16 |
| 2.2.2.1.2. Rol Planificador | 17 |
| 2.2.2.1.3. Rol Investigador..... | 18 |
| 2.2.2.1.4. Rol Orientador. | 19 |

| | |
|---|----|
| 2.2.2.2. Evaluación del desempeño docente | 19 |
| 2.2.2.3. Perfiles del desempeño docente | 21 |
| 2.2.2.3.1. En lo académico:..... | 21 |
| 2.2.2.3.2. En lo actitudinal:..... | 22 |
| 2.2.2.3.3. En lo social..... | 23 |
| 2.2.2.4. Características de los perfiles del desempeño docente: | 24 |
| 2.2.2. Dimensiones del desempeño docente | 26 |
| 2.2.2.1 Dominio científico | 26 |
| 2.2.2.1.1. Sub - dominio de disciplina | 27 |
| 2.2.2.1.2. Sub dominio de Planificación del curso | 27 |
| 2.2.2.1.3. Sub dominio de evaluación..... | 28 |
| 2.2.2.2 Dominio de responsabilidad de funciones | 30 |
| 2.2.2.2.1. Sub dominio de responsabilidad. | 30 |
| 2.2.2.2.2. Responsabilidades profesionales. | 30 |
| 2.2.2.2.3. Sub- dominio de Gestión. | 31 |
| 2.2.2.2.4. Sub- dominio tecnológico | 31 |
| 2.2.2.3. Dimensión: Dominio Pedagógico | 32 |
| 2.2.2.3.1. Sub-dominio método y técnica | 34 |
| 2.2.2.3.2. Sub-dominio de motivación..... | 35 |
| 2.2.2.3.3. Sub-dominio de comunicación. | 36 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.2.3.4. Comunicación: docente, estudiantes y padres de familias..... | 37 |
| 2.2.2.3.5. Sub- dominio de Información y comunicación..... | 39 |
| 2.2.2.4. El proceso de enseñanza y aprendizaje..... | 40 |
| 2.2.2.5. Evaluación subjetiva frente a evaluación objetiva..... | 40 |
| 2.2.2.6. Evaluación formativa frente a evaluación sumativa | 41 |
| 2.2.2.7. Funciones de la evaluación del desempeño docente..... | 42 |
| 2.2.2.7.1. Función de diagnóstico | 42 |
| 2.2.2.7.2. Función instructiva | 43 |
| 2.2.2.7.3. Función educativa | 43 |
| 2.2.2.7.4. Función desarrolladora | 44 |
| 2.2.2.7.5. Fines de la evaluación del desempeño docente | 44 |
| III. METODOLOGÍA | 46 |
| 3.1. Tipo y nivel de la investigación | 46 |
| 3.2. Diseño de investigación. | 46 |
| 3.3. Población y muestra | 47 |
| 3.3.1.- Población..... | 47 |
| 3.3.2.- Muestra..... | 47 |
| 3.3.3.- Criterios de la selección de muestra..... | 48 |
| 3.3.3.1.- Criterios de inclusión..... | 48 |
| 3.3.3.2. Criterios de exclusión | 48 |
| 3.4. Definición y operacionalización de variables | 48 |
| 3.4.1. Variable descriptiva: El desempeño docente..... | 48 |

| | |
|--|----|
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 50 |
| 3.5.1. Técnica: Observación | 50 |
| 3.5.2. Instrumento: Cuestionario | 50 |
| 3.5.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados | 51 |
| 3.6. Plan de análisis | 55 |
| 3.7. Matriz de consistencia..... | 56 |
| 3.8. Principios éticos. | 57 |
| IV. RESULTADOS | 59 |
| 4.1 Resultados | 59 |
| 4.2. Análisis de resultados..... | 70 |
| Conclusiones | 75 |
| 5.1. Conclusiones | 75 |
| 5.2. Recomendaciones..... | 76 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 77 |
| Anexo 1 | 71 |

Índice de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Muestra de los docentes de distrito de Nuevo Chimbote | 47 |
| Tabla 2. Baremo de la variable desempeño docente..... | 55 |
| Tabla 3. Baremo para medir las dimensiones del desempeño docente..... | 55 |
| Tabla 4. Dominio científico del docente de nivel inicial; en las instituciones educativas comprendidas en Nuevo Chimbote, año 2017. | 59 |
| Tabla 5. Sub-dominio de la Disciplina. | 60 |
| Tabla 6. Planificación del área..... | 61 |
| Tabla 7. Sub dominio de Evaluación. | 62 |
| Tabla 8. Gestión de área y responsabilidad | 63 |
| Tabla 9. Conocimiento técnico | 64 |
| Tabla 10. Estrategias, métodos y técnicas. | 65 |
| Tabla 11. Dominio de Motivación..... | 66 |
| Tabla 12. Dominio de Comunicación | 67 |
| Tabla 13. Tecnología de la Información y comunicación. | 68 |
| Tabla 14. Nivel de desempeño de los docentes en las instituciones educativas comprendidas en el distrito de Nuevo Chimbote..... | 69 |

Índice de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1.Dominio Científico..... | 59 |
| Figura 2.Dominio de la Disciplina..... | 60 |
| Figura 3.Planificación del curso. | 61 |
| Figura 4.Resultado porcentual de la Evaluación. | 62 |
| Figura 5.Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. | 63 |
| Figura 6.Dominio tecnología de la información..... | 64 |
| Figura 7.Estrategias, métodos y técnicas. | 65 |
| Figura 8.Dominio de Motivación..... | 66 |
| Figura 9. Resultado porcentual de la Comunicación. | 67 |
| Figura 10.Resultado porcentual de Tecnologías de la información y comunicación. | 68 |
| Figura 11.Resultado porcentual del nivel de desempeño de los docentes del distrito de Nuevo Chimbote..... | 69 |

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda uno de los temas cruciales en la educación peruana: el desempeño docente de las instituciones de educación básica regular. Es el problema que atraviesa de modo estructural la educación en nuestro país en donde se evidencia que tiene múltiples factores.

Uno de los factores importantes para que el docente desarrolle sus capacidades es la capacitación, pero muchas de las actividades enfocadas a mejorar a los docentes mediante las capacitaciones generan una rutina en ellos, de tal manera que genera desinterés por querer capacitarse más de lo que sabe.

Con respecto al contexto internacional, mediante los gobiernos respectivos desarrollan acciones por mejorar la calidad educativa y por mejorar la calidad del docente de la educación básica, es decir se debe formar o reforzar sus capacidades en el contexto, profesional, académico, pedagógico e investigación.

Los gobiernos del mundo consideran la calidad educativa como un elemento del progreso y desarrollo de los pueblos”.

Al respecto, en nuestro país tiene problemas en el logro de las competencias fundamentales de matemática, comunicación y ciencias sociales, en estos resultados están implicados los docentes en su desempeño profesional”.

“El Ministerio de Educación a partir de los años 2016, 2017 y 2018 aplicó evaluaciones a los estudiantes del segundo grado de primaria y secundaria”.

“Los resultados en algunos departamentos son favorables y en otros son desfavorables. Sin lugar a dudas en estos indicadores está involucrado de manera directa a los docentes de todos los niveles educativos de la educación básica regular, reflejando al profesorado de las diversas instituciones educativas del País”.

“La Provincia del Santa los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial, a pesar de las capacitaciones que se realiza con la finalidad de reforzar sus capacidades, no todos participan de estas capacitaciones por la misma situación económica, la distancia geográfica, las condiciones de cada docente esto imposibilita de acceder a una mejora capacitación en cuanto a los docentes.

Por otro lado, las otras instituciones de Nuevo Chimbote nos hacen pensar que los docentes presentan diferentes situaciones problemáticas en su desempeño profesional; es decir la misma situación o realidad de las instituciones no propician el desarrollo de las capacidades en los docentes por motivos que se vuelven repetitivos los temas o se vuelven muy comunes en cuanto a las capacitaciones.

Por lo tanto, es fundamental la capacitación y la constante evaluación del desempeño profesional docente, en todas las modalidades y niveles educativos, pero mucho más necesario en el nivel inicial porque se sentarán las bases para el desarrollo integral de las niñas y niños.

En algunas instituciones del distrito de Nuevo Chimbote “se observa que los docentes de nivel inicial tienen dificultades en la aplicación de las estrategias metodológicas para el desarrollo de las competencias comunicativas y

matemáticas, por otro lado, tienen debilidades en la planificación de los estándares de aprendizaje, los propósitos y evaluación de los aprendizajes”.

Del mismo modo, se necesita saber cómo es el desempeño de los docentes, el trabajo en sus instituciones educativas, cuales son las estrategias que más aplica, conocer sus estrategias de trabajo por lo que la labor del docente muchas veces es cuestionada y desvalorada, de tal manera que urge conocer la problemática que más se presenta en la labor pedagógica del docente.

Ante la situación planteada, se propone la siguiente interrogante de investigación:

¿Cuál es el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial comprendidas en el distrito de Nuevo Chimbote, año 2017?

Para dar respuesta a este problema de investigación, se consideró como objetivo general:

Determinar el nivel de desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial comprendidas en el distrito de Nuevo Chimbote, año 2017.

Para viabilizar este objetivo general, se establecieron los siguientes objetivos específicos:

Identificar el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial en el dominio de científico; Identificar el desempeño docente en el dominio de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones e identificar el desempeño docente en el dominio pedagógico.

Es necesario dar a conocer la importancia de las estrategias didácticas de los docentes, por tal razón se justifica la investigación en la importancia de conocer sus actividades de los docentes en la vida profesional.

Esta investigación tiene el propósito de contrastar, los juicios y opiniones, por ello que en lo teórico, se recopila, procesa y se sistematiza los fundamentos más recientes y actualizados sobre el Desempeño docente y que viene siendo implementado a través de las nuevas políticas públicas para la educación en nuestro país.

Referente a lo metodológico, responde a un orden sistemático en donde se utilizó instrumentos y métodos para desarrollar las actividades, cumpliendo un proceso de rigurosidad en los resultados.

En el aspecto práctico se justifica por buscar las razones y se justifica que los instrumentos de recolección de información se construyan para la recopilación de los datos relativos al problema y que pueden ser tomados en cuenta por otros investigadores para el logro de los aprendizajes de calidad.

En cuanto a la metodología de trabajo, se sustenta en un nivel de investigación descriptivo y de tipo cuantitativo, el diseño fue no experimental, se consideró una muestra de 20 docentes del nivel inicial, se aplicó la técnica de la observación y como instrumento el cuestionario de 45 ítems. En cuanto a los resultados; en cuanto al dominio científico de los docentes se comprobó que el 65% de los docentes se encuentran en un nivel alto, con respecto al dominio de responsabilidad en el

desempeño de sus funciones se comprobó que el 55% de los docentes se ubicaron en un nivel medio, finalmente con respecto al dominio tecnológico el 75% de los docentes se ubicaron en un nivel alto, en consecuencia el desempeño docente es significativo en el nivel inicial de las instituciones educativas comprendidas en el distrito de Nuevo Chimbote, año 2017.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes:

Antecedente internacional

Bolívar (2016) en Venezuela llevó a realización la tesis denominada Desempeño del docente de educación inicial ante la diversidad funcional. Tuvo como objetivo principal analizar el desempeño de las docentes de educación inicial ante la diversidad funcional en la Unidad Educativa YMCA Don Teodoro Gubaira Valencia Estado Carabobo. En su investigación de tipo no experimental, nivel de investigación descriptiva con diseño de campo, con una población muestral de fue de once (11) docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento tipo cuestionario, conformado por veintinueve (29) preguntas cerradas estructuradas con alternativas de respuestas de tipo dicotómicas (sí y no). Se concluyó que el 73% afirma no conocer la normativa que surge sobre educación inclusiva. Por otro lado, con respecto a las planificaciones de las clases, el 27% de las docentes afirman que son pocas las que toman en cuenta la diversidad funcional para la realización de la misma. Se evidencia poco compromiso en el desarrollo las actividades de inclusión con los estudiantes que presentan diversidad funcional.

Martínez, Guevara y Valles (2016) en México, realizaron la investigación denominada *El desempeño docente y la calidad educativa*, que se desarrolló durante los ciclos escolares 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 en la región centro sur del estado de Chihuahua, en el Sector educativo 25, integrado por cinco zonas escolares

que proporcionan sus servicios a los municipios de Meoqui, Julimes y Delicias. El estudio realizado es de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional. Algunos de los resultados es que los profesores consideran que la calidad educativa no solo depende de su desempeño docente, sino que existen cuatro factores (escuela, contexto, docente, gobierno) que necesitan trabajar de forma colaborativa. Además que existe una correlación .578 entre los años de servicio del docente y el puntaje de sus alumnos en pruebas estandarizadas que repercuten en el maestro, pero no existe relación entre el desempeño docente y la calidad educativa desde el enfoque de inputs.

Antecedentes nacionales

Leyva (2019). En su tesis de Maestría: Desempeño directivo y desempeño docente en las instituciones educativas 81550- Chota y 80372 – Cushcanday, Agallpampa- Otuzco -2019. Consideró como objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño directivo y desempeño docente en instituciones educativas 80372- Cushcanday y 81550-Chota AgallpampaOtuzco-2019. Por su tipo esta investigación es básica, con un nivel descriptivo enfoque cuantitativo, y con un diseño no experimental de corte transversal correlacional. La muestra estuvo conformada por 33 docentes tanto de inicial, primaria y secundaria y dos directores de las dos instituciones 80372- Cushcandy y 81550-Chota, AgallpampaOtuzco-2019. Se elaboraron dos cuestionarios para la medición de las variables, los mismos que se sometieron a juicio de experto quien determino su validez y para demostrar su confiabilidad se utilizó el programa estadístico SPSS versión 23 donde de alfa de Cronbach, de la variable desempeño

directivo tiene una confiabilidad de 0.962; y la variable desempeño docente tiene una confiabilidad de 0.956. En los resultados de nuestra investigación, se obtuvo como conclusión general que existe una correlación inversa muy débil entre el desempeño directivo y el desempeño docente ($Rho = -0.122$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.499 ($p \text{ valor} > 0.05$) y con un nivel de significancia del 5%, en las instituciones educativas 80372-Cushcanday y 81550 Chota Agallpampa-Otuzco-2019.

Arana & Coronado (2017). En su investigación magistral “liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro”. Planteándose como propósito principal determinar la relación entre las dos variables de estudio. Aplicaron un cuestionario de Liderazgo directivo a una población de 48 docentes. Dichos investigadores concluyeron que si existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa.

Hernandez (2019). En su investigación; Gestión Institucional Y Desempeño Docente en Las Instituciones Educativas De Nivel Inicial En El Distrito La Esperanza, Trujillo 2018. Tuvo como propósito de establecer la relación entre la gestión Institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial del distrito La Esperanza, Trujillo en el año 2018. La población está compuesta por 72 personas y la muestra la misma que el de la población a quienes se aplicaron los instrumentos de medición. Los procedimientos utilizados fueron los proporcionados por la estadística, comenzando con la construcción de tablas, la construcción de gráficos y la aplicación de la prueba de hipótesis para probar la hipótesis de la

investigación. Se obtuvo en gestión institucional que el 76.4% de los encuestados posee un nivel regular y el 65.3% de ellos poseen un nivel regular en desempeño docente. También nos podemos dar cuenta que hay una relación positiva significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente ($p < 0.05$). Se concluyó que hay una relación positiva significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial del distrito La Esperanza- Trujillo en el año 2018.

Quillay (2016) en Lima, realizó la investigación denominada Evaluación del desempeño docente y su relación con la enseñanza aprendizaje de los estudiantes del 5to y 6to grado de educación primaria de la I.E. 20402 “Virgen de Fátima” de la provincia de Huaral - Lima 2013; esta evaluación se realizó desde la perspectiva de los alumnos. Sin embargo en este proyecto se presentan las bases teóricas que fundamentan el ser y el saber del desempeño docente para relacionar la influencia dentro de la tarea educativa, con la finalidad de sustentar los resultados con un referente al hecho educativo. En revisión de la bibliografía relacionada con el tema de este estudio, se logró conseguir aportes de otros procesos de investigación relacionados con el área de este trabajo que sirven de marco teórico para la evaluación descriptiva del desempeño docente de los profesores. Aunque el material disponible resultó ser abundante, se ha considerado pertinente incluir aquellos que guardan una conexión más directa y significativa con el proceso de evaluación del desempeño docente en el área de la educación superior y que indiquen resultados cercanos en el tiempo. Los trabajos

seleccionados han servido de marco referencial para la orientación de esta investigación.

Ninapayta (2018) en Lima, realizó el estudio *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas públicas, RED 03 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2018*; cuyo objetivo fue determinar la relación entre acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas públicas, RED 03 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho 2018. Fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 120 docentes y la muestra fue 91. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables acompañamiento pedagógico y desempeño docente; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,671 para el cuestionario de acompañamiento pedagógico y 0,735 para el cuestionario de desempeño docente, indicándonos una moderada confiabilidad. Los resultados de la investigación indicaron según la correlación de Rho de Spearman, esta fue positiva muy fuerte entre las variables en estudio de (Rho= 0,795); y significativa (Sig = 0,000<0.05); por tanto, se concluye que: “Existió relación entre el acompañamiento pedagógico y desempeño docente la Red 03, Ugel 05, san Juan de Lurigancho, 2018.

Antecedentes locales

Villareal (2018). En su investigación: "Evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, 2017". En donde hace referencia que la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, es un proceso complejo, el cual está comprendido por los componentes de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación; participan los docentes, pares académicos o directivos académicos y los estudiantes matriculados respectivamente; contando además con características propias del personal docente como: categoría docente, dedicación, condición laboral, grado académico, filial, facultad, género y si realiza investigación, teniendo como principal propósito mejorar la calidad del proceso enseñanza - aprendizaje en la institución. La investigación realizada, tuvo como objetivo general analizar la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, en el semestre académico 2017-I, según el proceso fue una investigación básica porque se obtuvieron nuevos conocimientos; en coherencia con el fin de la ciencia, fue de tipo descriptivo, comparativo y relacional, porque buscó la información interna de un conjunto de variables que configuraban el constructo respecto a la evaluación del desempeño docente, el diseño de investigación fue no experimental, transversal; la población, estuvo establecida por la totalidad de docentes evaluados por los tres componentes de evaluación, para lo cual, se utilizó las fichas de autoevaluación docentes, ficha de supervisión académica y la ficha de evaluación docente respectivamente; dichos instrumentos fueron aplicados mediante el sistema informático que cuenta la universidad; se utilizó las pruebas estadísticas chi cuadrado y análisis de prueba

múltiple de medias (ANOVA), de los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño docente se tiene que los docentes con dedicación exclusiva, grado académico de doctor, nombrados, categoría principal y realizan investigación tienen mejor nivel de desempeño docente. Asimismo, la facultad que obtiene un mejor promedio es la Facultad de Educación y Humanidades y en el caso de las filiales, la Filial de Trujillo tiene un mejor nivel de desempeño docente.

De la Cruz (2017) en Chimbote, desarrolló la tesis titulada Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017. De acuerdo al cuadro de asignación de personal, la muestra está constituida por cincuenta y dos docentes del nivel secundario y las características comprenden docentes de ambos sexos y de diferentes edades. Dicho lo anterior, se aplicó a los docentes un cuestionario constituido por veintidós preguntas acerca de sentimientos y actitudes del docente y hacia sus estudiantes, midiendo su deterioro profesional. Además se utilizó una encuesta compuesta por treinta preguntas con la finalidad de obtener información directa en forma de autoevaluación docente y a su vez medir su desempeño. Los datos obtenidos fueron procesados y sometidos al análisis estadístico, asimismo los resultados se presentan en tablas donde se detallan los datos en frecuencias y porcentajes según los objetivos. Del mismo modo, se determinó a través de la correlación de Spearman que el grado de relación entre las variables estrés laboral y desempeño docente es muy fuerte y positivo, es decir, que a menor estrés laboral mejor desempeño docente.

Salas (2016) en Chimbote, llevó a cabo la investigación *Relación entre liderazgo del equipo directivo y desempeño docente en la institución educativa Gastón Vidal Porturas Nuevo Chimbote, 2016*; que estableció como hipótesis de investigación que existe relación entre el liderazgo del equipo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Gastón Vidal Porturas de Nuevo Chimbote, 2016, como hipótesis nula se estableció que no existe relación entre el liderazgo del equipo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Gastón Vidal Porturas de Nuevo Chimbote, 2016. Se consideró el método deductivo propio del enfoque cuantitativo. Como muestra se consideró a la población que estuvo constituida por la totalidad de docentes de la institución educativa Gastón Vidal Porturas de Nuevo Chimbote en el año 2016, cuyo número ascendió a 70. Para la recogida de datos se consideró la técnica de encuesta y entrevista, siendo sus instrumentos dos cuestionarios (una a cada variable) y una guía de preguntas respectivamente. Por tratarse de una investigación no experimental la recogida de datos tuvo un solo momento para ambas variables.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Desempeño docente

En la actualidad, hacer énfasis del estudio del desempeño por parte los docentes, resulta esencial e indispensable para la educación, y esto se ve reflejado en Estrada (2012), quién expresa que: “el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado”. (p.1) Así mismo el docente es “productor de la calidad del servicio que se brinda al estudiante e impacta directamente en el aprendizaje del estudiante”.

Palomino (2012). En los aportes del autor resulta primordial “para el proceso de enseñanza, con el cual podrán desarrollar un aprendizaje de calidad en un aula de clases, el propósito del desempeño docente es promover una enseñanza en la cual todos los estudiantes alcancen aprendizajes favorables”(p.29).

Arias y Heredia (2001) afirman que: “La persona debe poseer los aspectos conceptuales prácticos para poder efectuar un trabajo. Esto permite poseer pericias para el control de equipos, para la interpretación de los procedimientos y para asimilar la innovación tecnológica que acompaña el desarrollo de nuevas oportunidades” (p.23).

Por lo tanto, Chiavenato (2010) define el desempeño, como: “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización”. (p.29)

Por su de acuerdo a Romero (2010), definen que: “El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía”.

Espinoza (2014) define que: “Desempeño del maestro o del educador; desempeño profesional pedagógico, desempeño profesional del maestro, sin ofrecer una definición conceptual” (p.7).

Así mismo, Cahuana (2006) afirma que: “El desempeño docente es un ejercicio práctico que realiza las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a su profesión docente”. (p.65).

Al respecto las actividades o acciones que realizan como la acción de planificación y/o programación educativa, el uso de estrategias didácticas, de los materiales y medios didácticos, así como, la evaluación del aprendizaje, forman parte de la esencia de un proceso pedagógico.

Según Espinoza (2014), con referencia al trabajo del docente en aula señala: “Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica” (p.12).

Para Montenegro (2005): En su investigación refiere que el desempeño esta orientado a describir el cumplimiento que evidencia en las actividades pedagógicas, en las instituciones educativas, con los estudiantes; es decir tenemos una serie de atribuciones con respecto al desempeño del docente.

Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva. Y más adelante agrega él porque es importante medir este desempeño: El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente. (Olivera, 2015, p.26)

En conclusión, el desempeño docente es primordial para el proceso de enseñanza, con el cual podrán desarrollar un aprendizaje de calidad en un aula de clases, el propósito del desempeño docente es promover una enseñanza en la cual todos los estudiantes alcancen aprendizajes favorables.

2.2.2.1. Indicadores que deben de garantizar el desempeño docente

En cuanto a los indicadores se está considerando los aportes del ministerio de educación en donde manifiesta el perfil del docente que debe de tener para el trabajo y el ejercicio de la profesión.

Asimismo, se dice que tiene una serie de indicadores que deben cumplir los docentes en su labor cotidiana, y son las siguientes:

2.2.2.1.1. Rol Facilitador

En Estrada (2013) este conjunto de acciones se considera como “la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos”. (p. 21).

Por lo tanto, “el docente propone y aplica estrategias de enseñanza-aprendizaje para estimular y motivar a los estudiantes a comprender, racionalmente a aprendizajes integradores, significativos y contextualizados”.

“” Así mismo, el docente debe plantear situaciones didácticas, herramientas y medios, para favorecer la construcción autónoma del nuevo aprendizaje, por medio de los objetivos y contenidos”

2.2.2.1.2. Rol Planificador

Para Quispe (2016), “el docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar” (p. 38).

Por eso, es de necesidad realizar planificaciones que permitan anticiparse a las actividades, para prever errores, optar por el perfeccionamiento, estimulación y trabajos en equipos, de acuerdo a las nuevas teorías educacionales, todo ello, con el fin de que la acción docente sea más eficiente y, por tanto, de desempeño adecuado.

El indicador de rol como planificador, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el docente, para diseñar, proponer y aplicar proyectos de ámbito educacional, con alternativas concretas y pertinentes a sus estudiantes.

En síntesis, de acuerdo con Estrada (2013), la planificación es concebida como: “Un proceso real y posible; por esto, no deben planificarse estrategias didáctica y actividades que no puedan ser culminadas satisfactoriamente, para evitar sentimientos de culpa y frustraciones existenciales a los docentes y a los alumnos” (p. 22).

2.2.2.1.3. Rol Investigador

Estrada (2013) nos dice “El rol de investigador es la fuente más importante, de la que debe enfocarse todo educador”.

En consecuencia, la investigación es uno de los roles más fundamentales del desempeño docente, y por ello, Estrada (2013) lo define como: “un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador”.

Con relación a la importancia del proceso de investigación, Peroza (2000) resalta que “el docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación” (p.37).

El rol de ser investigador, ahora se está dando importancia; es decir que el docente no solamente es aquel que llega a aula socializa su trabajo, programa actividades o realiza o prepara materiales, sino que tiene que ir más allá; es decir empezar a generar investigación de su labor diaria, explicar los fenómenos como ocurre en el contexto de su aprendizaje, en su realidad; es decir describir las causas y consecuencias del proceso de su profesión.

Como manifiesta Peroza(2000) en sus aportes concerniente al docente manifiesta que:

“El docente que ha desarrollado amplias investigaciones de forma constante y sistemática, y ha hecho inherente en su razón de ser, a la investigación, es capaz de superar sus capacidades al máximo”(p.12).

2.2.2.1.4. Rol Orientador.

Según Quispe (2016) el rol orientador consiste en: “la formación de hábitos de estudio, valorización del trabajo y desarrollo de alternativas para tomar decisiones, proporcionar atención al estudiante para el conocimiento de sí mismo y fomentar el cultivo de valores concernientes a la persona, familia y nación” (p. 31).

“El rol de orientador, es comprendida como una dimensión muy importante que, forma parte del desempeño docente ideal, y se asume como una capacidad vocacional y especial, que debe apuntar al conocimiento individual de cada docente para luego hacer posible el establecimiento de relaciones de comunicación, en forma eficiente, con los agentes educadores, esencialmente con los estudiantes, para considerar características individuales y poder realizar acciones que sean concretas en cuanto al proceso enseñanza-aprendizaje”.

2.2.2.2. Evaluación del desempeño docente

De esta manera, al decir desempeño del docente, estamos orientados a la reformulación y replanteamiento de las actividades en donde propician con la finalidad de dar cumplimiento en sus funciones y responsabilidades.

De tal manera que, es necesario que los docentes se haga una autovaloración para conseguir brindar una educación de carácter cualificado a la población estudiantil” contemporánea, con deseo de superación y compromiso en su vocación en el desempeño de sus funciones.

La evaluación del desempeño docente, es un proceso uniforme dentro de la evaluación institucional.

Rodríguez (1999) señala mediante sus afirmaciones que “ la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos”. (p.48).

Así mismo, con respecto a la evaluación (Estrada ;2012) concibe que, “la evaluación del desempeño docente es un proceso que pertenece a todos los sistemas educativos que funcionen como organizaciones inteligentes, en procura de un crecimiento sostenido y constante” (p. 5).

Estamos en un proceso de evaluación en el sector educación, específicamente la evaluación del docente también es necesario conocer sus falencias ya sea en las dimensiones cognitivas, en su dimensión pedagógica o dimensiones como profesionales de la educación (Santos; 2017).

Por otro lado, García y Hermoza (2017) definen que, la evaluación en cuanto al trabajo del docente, se define como: “Un proceso sistemático que tiene la finalidad de valorar el efecto educativo, que produce en los estudiantes la actividad profesional del docente, en sus capacidades didácticas, responsabilidad laboral, dominio de contenidos y naturaleza de relaciones interpersonales con agentes educadores” (p.30).

En síntesis, la evaluación “del desempeño docente, “se define como un procedimiento sistematizado de obtención de datos apropiados y íntegros, con la

“finalidad de valorar el impacto educativo significativo, que causa en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades pedagógicas, su responsabilidad laboral, su dominio de la asignatura que transmite y la esencia de sus relaciones interpersonales” con sus estudiantes, colegas y directivos” (Santos;2017)”.

2.2.2.3. Perfiles del desempeño docente

Con respecto al perfil del docente, esto relacionado a cómo debe de ser la formación del docente para el desempeño de sus funciones, considerando de acuerdo a la naturaleza de su trabajo, el perfil de acuerdo a las necesidades, así tenemos en De la Cruz (2017) nos describe que:

“Cuando se habla del perfil está relacionado a un conjunto de atributo o características en donde los encargados de la educación deben demostrar docente, de la misma se hace mención a un conjunto de características que tiene el docente como tal” (p.54).

2.2.2.3.1. En lo académico:

El docente debe ser investigador, esto quiere decir que tenga la capacidad de observar analizar y evaluar, asimismo cuando realice una investigación lo haga de forma lógica y coherente y, también que tenga buenos hábitos de lectura y que cada día logre aprender cosas nuevas.

“El docente debe ser innovador y para ello es necesario que trabaje con distintos materiales educativos y recursos didácticos para el aprendizaje del estudiante, de esta manera puede desarrollar diferentes capacidades es sus estudiantes” (Pedraza;2000. p.12).

Al decir innovador, el docente referirnos a ser creativo, crítico, proponer alternativas, ser la persona que genere la transformación en el contexto social, contribuir al desarrollo de las actividades de los educandos, de los padres de la familia y en la comunidad educativa.

“El docente debe formador, ya que es el encargado de guiar y orientar a los estudiantes, así también enseñarles valores poniéndose el como ejemplo, para que de esta manera el estudiante pueda saber a quién imitar” (Díaz, 2014).

Se dice formador, por lo que cumple con la responsabilidad de ayudar a los discentes, orienta a los infantes en sus actividades, conduce en sus aprendizajes, de tal manera como formador va tallando o formando estudiantes de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.

2.2.2.3.2. En lo actitudinal:

El docente debe de mostrar cualidades de honestidad, colaborador, servicial; es decir no solamente debe ser docente, sino debe se maestro, ser maestro es llegar en lo mejor de la persona dentro del campo académico, ser respetado no solo por lo que sabe sino por el servicio que ha dado, la honestidad que ha demostrado, la sapiencia que ha tenido en trabajar con los educandos; es decir una serie de cualidades en donde él ha demostrado y por que no decir ha dejado huella de su trabajo docente.

Como manifiesta Gonzáles (2015) que el docente: “debe tener todo en orden, es decir, debe ser planificador previo, para preparar sus sesiones de clase con tiempo y realizar

sus tareas docentes en un moderado tiempo lo cual no perjudique su desempeño laboral” (p.21).

Como se había ya comentado, que el docente debe ser ordenado, planificar sus actividades, enseñar con el ejemplo y también ser ejemplo dentro de la sociedad.

2.2.2.3.3. En lo social

En García (2017) con respecto a a las acciones sociales señala: “El docente debe ser solidario para todo es decir con sus estudiantes, colegas; siempre y cuando ellos lo necesiten ayudarlos ya sea que puedan resolver algún problema o prestar algún material pedagógico” (p.12).

“Asimismo, el docente debe comunicar de algunos acontecimientos al director de la Institución, así como también comunicarse con sus alumnos y colegas y expresar sus ideas, es decir, debe participar, brindando ideas, opinando o sintiéndose parte del grupo ya sea en beneficio de mejorar la imagen de la Institución”.

El docente, en el contexto social, debe ser una persona que ayude a la transformación del país, que se aquella persona que lidere cambios sociales desde la formación con los niños; es decir inculcar valores, el respeto por las personas, por la naturaleza, por el país; de la misma manera, es la persona quien lidera, organiza una sociedad o un contexto con la finalidad transformar la patria o el contexto.

De la misma manera, dentro de lo social es la persona o profesional en donde se refleja la formación de nuevos ciudadanos; al docente se le recuerda por sus concejos, por sus

enseñanzas, por el ejemplo en donde se caracteriza por ser una persona probo, honesto en todo el sentido de la palabra.

2.2.2.4. Características de los perfiles del desempeño docente:

Según Girón (2013), las características de los perfiles del desempeño docente son concebidas como: “las experiencias, los conocimientos o las habilidades profesionales son factores necesarios, pero no suficientes para ser un profesional de éxito. Las organizaciones buscan actitudes, valores, rasgos de personalidad y motivaciones, que marcan la diferencia entre profesionales aceptables y profesionales de éxito”. (p.16)

De acuerdo a lo anterior, teniendo en cuenta la perspectiva del autor, muchos docentes creen que, por tener un amplio conocimiento de los contenidos, pueden ser excelentes maestros, lo cual es un error de suma gravedad, en tal sentido; es necesario motivar al estudiante, darle en su formación integral en valores, en conocimientos, en valorar la naturaleza, lo que hace de esta manera que el docente tiene que ser motivador , estratégico, activo de tal manera que ayude también a la transformación de los educandos en sus aprendizajes.

A continuación, se hace mención a algunos rasgos que debe ser característicos de un docente que se desempeña de forma eficiente:

Saber ser

Pérez (2011) afirma que, “la enseñanza y el aprendizaje constituyen un proceso, de cuya calidad depende el desarrollo de los estudiantes, que lleguen a pensar y actuar

con independencia e iniciativa, que busquen solución a los problemas, a la vez que escuchen, valoren y respeten las opiniones ajenas y puedan trabajar en colectivo”.

En síntesis, el desarrollo de cualidades de las personas en este caso del docente se considera una la persona o profesional en las cuales debe de demostrar sus cualidades. Sus bondades, que esto redunde en los educandos y de esta manera también a contribuir a fortalecer sus enseñanzas en valores, enseñándoles a los estudiantes a ser autónomos en la toma de las decisiones.

Para Pinto (2012), el saber conocer, básicamente es el “conocimiento de la información los cuales tienen relación con instrumentos cognitivos, nociones, proposiciones y estrategias cognitivas y meta cognitivas.” (p.7)

Esto se refiere a los conocimientos cognitivos, debemos de decir que el docente es aquel profesional en donde ayuda o se siente comprometido en la transferencia del conocimiento a los estudiantes.

Hermeza & García (2017) refiere que, “si no se sabe que hacer o cómo hacerlo lo primero que ha de realizarse es aprender a hacerlo, pero es muy importante que el docente quiera aprender y no quedarse estancado en el poco conocimiento que saber, al contrario, el docente tiene que ser investigador ya que cada día hay algo nuevo por aprender.” (p.17).

Con respecto en el aula y en las acciones que desempeña, al momento de desarrollar las actividades pedagógicas, el docente debe de demostrar el dominio del tema, ejercer la didáctica; es decir demostrar el arte de la enseñanza, el arte en la

conducción de las actividades, de esta manera generar en los estudiantes el interés por el aprendizaje.

2.2.2. Dimensiones del desempeño docente

2.2.2.1 Dominio científico

Córdova (2018) describe que está conformado por los rasgos profesionales, académico y demás atributos que definen en el campo de la ciencia; es decir el docente tiene la formación profesional en transmitir los conocimientos, procesar, aplica metodologías, estrategias y técnicas; es decir un conjunto de criterios y esto hace que los docentes desarrollen sus habilidades profesionales.

De la misma manera, en el dominio científico, hoy en día se necesita los docentes desarrollar habilidades científicas en la investigación.

En Honor (2015). Habilidades de indagación científica promovidas por el programa “tierra de niños” en la I.E. 50482-Cusco. En su investigación; sostiene que se debe de incentivar la investigación en el docente de la educación Básica Regular, por lo que está rodeado de diversos elementos que conlleva a una investigación desde su experiencia.

En tal sentido, es necesario desarrollar habilidades y cualidades en los docentes, además que deben de ser estimulados y propiciar la investigación desde el aula.

En tal sentido, Martinello & Cook (2000) sostienen que “la indagación conlleva a buscar información, conocimiento y verdad, quiere decir que la indagación no es estática, está presente en todo momento y proceso” (pag.23).

Para lograr un conocimiento nuevo es preciso poner en marcha las habilidades de indagación, propiciar la investigación en los docentes y aun mas desde los niños se debe de propiciar la investigación.

2.2.2.1.1. Sub - dominio de disciplina

EL dominio de la disciplina, esta relacionado en mantener el orden , la limpieza, las seguridad de los estudiantes tanto en la parte externa como la parte interna, como también la atención en los estudiantes en su comportamiento y conducta de los mismos estudiantes.

En consecuencia, la disciplina la “disciplina” significa formar o enseñar. El diccionario de la Enciclopedia Encarta (2006) la define como “doctrina, instrucción de una persona, especialmente en lo moral” y plantea otras definiciones, las cuales coinciden o están relacionadas con el mantenimiento u observación de las reglas o normas.

En tal sentido, se entiende por disciplina a un conjunto de normas de convivencia que se debe respetar, aplicar medidas correctivas para superar problemas con los estudiantes y de esa manera poder lograr mejorar el comportamiento de los estudiantes que incurre en falta disciplinaria.

2.2.2.1.2. Sub dominio de Planificación del curso

La planificación de las actividades está relacionada en el ámbito didáctico; es decir para desarrollar las actividades en el aula es necesario el desarrollo o la diversificación

curricular, de tal manera que esta diversificación se expresa en instrumentos didácticos o de planificación de las actividades.

En cuanto a los instrumentos de planificación, tenemos instrumentos de largo, mediano y corto alcance o alcance, de esta manera en Díaz (2017), refiere para una buena organización del docente en el aula, el docente debe realizar la diversificación curricular de aula y organizar o planificar las actividades mediante la programación anual, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.

En cuanto a la planificación, es un atributo que está inmerso en todas las actividades; es más en el procesos de enseñanza- aprendizaje la organización de las clases es importante; es decir el docente debe planificar sus actividades en el sistema curricular, debe de conocer los principios, modelos o teorías pedagógicas para poder poner en práctica ante los infantes, el planificar consiste en prever, organizar, calcular o planear las cosas con anticipación; de esta manera no caer en la improvisación de las cosas y de esa manera estar preparado para desarrollar las actividades ; y de esta manera asegurar que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socioeconómicas, culturales y personales

2.2.2.1.3. Sub dominio de evaluación

La evaluación es un criterio importante en el desempeño docente; es necesario que el docente demuestre sus habilidades, sus conocimientos y sus destrezas mediante la evaluación al docente.

Con respecto al docente, la evaluación al desempeño docente, podemos definirla como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes en cuanto a sus capacidades didácticas, metodológicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus estudiantes (Córdova; 2018).

Se puede explicar, que la evaluación al desempeño docente, siempre ha sido y es una preocupación del estado en evaluar al docente, desde las últimas décadas se viene evaluando al docente de las instituciones educativas, una evaluación basado en la meritocracia.

Asimismo, la evaluación al docente ha considerado cosas importantes como su formación profesional, el desempeño del docente en el aula y la evaluación de conocimientos, criterios importantes para realizar la evaluación al docente.

De esta manera, los procesos de enseñanza - aprendizaje serán pertinentes, se ha priorizado mejorarla mediante la evaluación del docente, a pesar que la aplicación o evaluación de los docentes es compleja, esto debido que se realiza a nivel nacional y por lo consiguiente en cada lugar, región o espacio la realidad es diferente y a veces el sistema político no aplica en estos lugares (Rivas, 2015; Vaillant, 2016).

2.2.2.2 Dominio de responsabilidad de funciones

2.2.2.2.1. Sub dominio de responsabilidad.

Según Valdés (2004). “La evaluación de profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional” (p. 21).

Hoy en día, se dice de la calidad educativa en donde se han establecidos criterios para evaluar al docente, pero muchas de las veces este criterio no se ajusta a una realidad o contexto específico, son considerados de manera macro o de manera general, es por ello que los docentes en las instituciones educativas del estado se encuentran de alguna otra manera preocupados por la evaluación y a un despido.

Pero si viene cierto que se necesita educación de calidad, entonces debe mejorar os demás aspectos que acompaña en estos procesos de enseñanza.

La responsabilidad, también hace referencia, fundamentalmente al ejercicio de tal profesión docente y a sus estándares de práctica y ética, hacia los agentes de la educación.

2.2.2.2.2. Responsabilidades profesionales.

Implica el cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas.

“Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional. Asimismo,

comprende el apoyo y comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad”.

2.2.2.2.3. Sub- dominio de Gestión.

Al hablar de gestión, se entiende como la participación, la orientación, generar las oportunidades para el desarrollo de las actividades; es decir sí una buena gestión se convierte en la satisfacción de las personas.

De estas acepciones llevando al campo educativo, llámese por gestión educativa a la buena organización, a la prevención de las actividades, asimismo, este término de gestión también se puede abordar la gestión académica; es decir la oportunidad o la optimización oportuna de los recursos ya sea materiales, humanos o de medios didácticos para garantizar el buen desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes en donde son quienes serán los beneficiarios del proceso de la gestión académica.

2.2.2.2.4. Sub- dominio tecnológico

En Orantes (2009), hace una referencia en cuanto a las cualidades del docente, explica que no solamente el docente debe saber los contenidos curriculares a desarrollar; es decir muy aparte de su formación profesional, en este caso los docentes deben saber o desarrollar otras habilidades básicas siendo necesario en el campo educativo.

Es decir, un docente debe saber dar solución ante situaciones técnicas dentro del aula. Por ejemplo: La conexión de una laptop al proyector, conectar dispositivos móviles, el manejo de la computadora o laptop, el manejo del celular, siendo importante ahora en

el proceso aprendizaje, el docente debe saber actuar en caso de emergencia en el aula, además debe saber manejar o saber habilidades que oriente en este caso a la seguridad, al aprendizaje o a dar solución al problema.

En Orantes (2009) nos manifiesta lo siguiente:

“Como es de esperar, alguien que no nació ni creció en un ambiente tecnológico tendrá mayor resistencia a su integración como herramienta cotidiana, los docentes se podría percibir una resistencia natural a los cambios tecnológicos y una tendencia a continuar utilizando los métodos tradicionales para la transmisión de los conocimientos.”(pag.06)

Con esta apreciación, nos declara que los docentes debemos estar preparado en todo campo del conocimiento, que la tecnología también está inherente al campo educativo, y no solo adquirir conocimientos para su formación profesional, sino que debe desarrollar otras habilidades para dar solución en caso de emergencia; es decir desarrollar habilidades técnicas o adicionales a su formación.

2.2.2.3. Dimensión: Dominio Pedagógico

En Saavedra (2016) nos dice que:

“Las actividades de trabajo que se realiza en los centros de Educación superior, cuyo Conjunto es de realizar actividades y medidas de dirección del PDE que se lleva a cabo por los dirigentes, docentes y estudiantes”.(p.32)

En los centros educativos, las actividades siempre se realizan con la finalidad de contribuir al desarrollo o solución a las necesidades de la comunidad educativa; por ejemplo: Sí se necesita un equipo de audio para la institución educativa; es necesario

el trabajo por intermedio de comité formado por docentes y padres de familia para generar acciones y poder lograr con el objetivo; en este caso la adquisición de un equipo de sonido.

Con respecto al trabajo pedagógico, se considera o se relaciona con los procesos de enseñanza – aprendizaje; es decir como manifiesta Gonzáles (2015) que: “el proceso pedagógico es un espacio en donde el principal protagonista es el estudiante y el docente en el cual cumple con una función de facilitador de los procesos de aprendizaje” (p.43).

“El docente, hoy en día se atribuye varios adjetivos en los cuales se conoce como facilitador, mediador, docente, etc”.

“Son términos en donde se ha venido conceptualizando año tras año de acuerdo a las reformas educativas de cómo ha sido considerado el docente durante los años; es decir no solamente debe ser la persona o el profesor de aula, sino que debe de garantizar el proceso de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes, de tal manera que el estudiante debe ser el beneficiario y para ello el docente debe cumplir roles o funciones que asegure este proceso”.

Se considera facilitador por lo que orienta, facilita las actividades, es decir ayuda en el proceso de los estudiantes.

Es mediador por lo que es la persona que interactúa, media o se pone al centro del proceso de enseñanza- aprendizaje; se dice que ser mediador es sinónimo de conducir, de encaminar o de generar las pistas a seguir por parte del estudiante.

2.2.2.3.1. Sub-dominio método y técnica

El método y la técnica, es inherente en el proceso de la enseñanza y aprendizaje, además el docente debe de conocer este atributo; es decir los métodos a aplicar en el proceso de la enseñanza; es decir responder a la pregunta ¿cómo aplico? ¿Cómo desarrollo los contenidos?, ¿Cómo aprende los estudiantes? , de esta manera podemos hacer una serie de preguntas en donde se dará respuestas a los métodos y maneras de enseñar.

En García & Hermoza (2017). Todo esto corresponde a la didáctica en donde el docente debe de conocer estos procesos, así tenemos que:

“La Didáctica centrada en el estudiante exige la utilización de estrategias y métodos adecuados, en los que el aprendizaje se conciba cada vez más como resultado del vínculo entre lo afectivo, lo cognitivo, las interacciones sociales y la comunicación” (pag.12).

Con respecto a los métodos queda establecido son modelos a seguir en el desarrollo de las actividades, son atributos que van de la mano con los demás; es decir con la técnica; la técnica se caracteriza por saber cómo desarrolla las actividades en el momento, si se refiere o se necesita por ejemplo desarrollar un tema relacionado a la expresión oral; esto se puede acompañar con una canción o trabalenguas; es decir es la forma o manera de afrontar el desarrollo de las actividades.

En definitiva, Todo ello conlleva la utilización de estrategias docentes y métodos que propicien un aprendizaje intencional, reflexivo, consciente y autorregulado, regido por

objetivos y metas propios, como resultado del vínculo entre lo afectivo y lo cognitivo, y de las interacciones sociales y la comunicación (Montes de Oca & Machado; 2017)

2.2.2.3.2. Sub-dominio de motivación

La motivación es el estado de ánimo de las personas, es el compromiso en donde se evidencia el aspecto psicológico y el compromiso de las personas en donde se evidencia las características de la conducta humana.

Para ello la motivación en las instituciones es importante para generar la participación de todos los actores educativos, así tenemos que el docente debe estar motivado para generar el interés en los estudiantes.

Por otro lado, los estudiantes deben ser motivados por el docente para genera el entusiasmo por aprender; es decir la motivación se considera como algo fundamental en las personas para tener una participación activa.

En este sentido, las características con respecto al desempeño del docente debe ser una persona que a pesar de los problemas debe primar primero el rol del docente en aula, mucha de las veces depende del docente estar motivado, las estrategias que aplica, los métodos de enseñanza; es decir depende de varios factores para generar el aprendizaje en el estudiante.

En sus aportes Chavenato (1999) nos describe con respecto a la motivación:

“las personas y las organizaciones deben guardar una importante integración, que debe darse en la medida en que las aspiraciones personales se conjuguen con las institucionales” (pag.31)

Que los objetivos de los individuos y de las organizaciones se puedan alcanzar en forma paralela, utilizando los recursos y medios alcanzables. Para el efecto, los docentes deben relacionarse directamente con los objetivos educativos que plantea la institución. Ello conduce a que la actividad del docente sea Eficaz y Eficiente.

Eficaz por que cumple a cabalidad todas sus obligaciones nacidas de la planificación institucional. El hombre eficaz tiene el poder y la virtud para consolidar el proceso educativo diseñado.

La eficacia y la eficiencia son características esenciales de un trabajo de calidad. El desempeño docente debe reunir estas dos características para responder a las necesidades sociales que impulsan el sistema educativo.

En consecuencia, la motivación es la base de todo proceso de aprendizaje, de la enseñanza; es un atributo que sin ello la persona no toma el interés en los objetivos planteados.

2.2.2.3.3. Sub-dominio de comunicación.

La comunicación entre el docente y el estudiante siempre es importante, en épocas anteriores la comunicación se daba de manera vertical en donde el docente se suponía o se consideraba el que sabía todo el contenido, hoy en día en pleno siglo XXI , la concepción ha cambiado, al comunicación hoy en día entre el estudiante y el docente

es más horizontal, más flexible, ya no hay esa barrera en donde el docente lo que decía se cumplía, ahora las cosas se conciertan; es decir ambos se ponen de acuerdo para el desarrollo de las actividades.

Finalmente, en Alpizar (2009). En cuanto a la comunicación refiere: “La relación docente-alumno se producirá de manera favorable en la medida en que entre ellos fluya una comunicación efectiva recíproca” (pag.16).

En el proceso de enseñanza aprendizaje, hoy en día la comunicación se evidencia de manera mas asertiva, horizontal y directa con los estudiantes, además que la comunicación es importante para dar a conocer nuestras inquietudes y expresar lo que sentimos, vemos y somos.

En consecuencia, Alpizar (2009) describe:

La comunicación permite la interacción entre el profesor y el alumno, si esta se logra de manera eficaz, se genera una acción en común, estableciendo una relación de intereses tanto cognoscitivos como emocionales, lo que facilita la comprensión del mensaje que se intenta transmitir, llevando a los alumnos a la convicción de que hacer esto es de provecho para la formación(pag.12).

2.2.2.3.4. Comunicación: docente, estudiantes y padres de familias.

Siempre se ha considerado que en el proceso de enseñanza- aprendizaje se combinan tres elementos fundamentales como el docente, el estudiante y el padre de familia; al respecto para generar esta sintonía o armonía entre los tres de hecho que debe de haber

o generar una empatía; esto es más evidente en los niveles de inicial , primaria y secundaria.

De tal manera, que los tres elementos del proceso se genera una comunicación permanente y fluida en conocer sus necesidades o carencia de los niños en el caso de los padres y por parte del docente comprometer también a los padres en la formación de sus hijos.

De la misma manera como indica Gonzáles (2015) que:”Son los estudiantes y los padres quienes gozan de una relación de intimidad única que exclusivamente se da en el seno de una familia y que permite todo tipo de interrelaciones personales”(p.19).

En consecuencia, estas relaciones se tejen de acuerdo a la confianza, seriedad y el respeto entre los tres sujetos, esto influyen y modifican los comportamientos de todos sus miembros.

“Suele decirse que en una familia todos educan y son educados. Son, asimismo, los padres quienes están en mejores condiciones, a causa de su cariño desinteresado, de conseguir el crecimiento en autonomía de sus hijos y, por tanto, la madurez: un crecimiento en la que el docente se muestra con una responsabilidad profesional que solamente es posible de realizar, de una manera armónica”.

2.2.2.3.5. Sub- dominio de Información y comunicación.

Serna (2018). En su investigación: Las tecnologías de la información y la comunicación en los niños del nivel inicial. Describe que en el sector educación las TIC ha incorporado muchos programas para el beneficio del proceso de enseñanza-aprendizaje, en donde ha permitido al docente planifique metodologías innovadoras en donde logre la atención de los estudiantes, haciendo las clases más interactivas, motivadoras y eficaz gracias al TIC.

De esta manera, las Tecnologías de la Información sirve para mejorar el proceso didáctico de los docentes y también de los estudiantes, planifique metodologías innovadoras y de tal forma que lograra la atención de estudiante con solo uso de las TIC es preciso tener presente que es lo que van a aprender los alumnos y en qué disposición la tecnología sirve para mejorar la calidad del proceso enseñanza que se desarrolla en el aula como método o estrategia didáctica.

“Las actividades programadas son las que promueven un tipo u otro aprendizaje, con un proceso de enseñanza expositivo, Las TIC ayudan a reforzar el aprendizaje por recepción. Utilizando un método de enseñanza constructivista, que facilitan el proceso de aprendizaje por descubrimiento” (Serna, 2018).

Con respecto a los docentes, ahora que estamos en pleno siglo XXI el desarrollo tecnológico se ha incrementado enormemente, no solamente debe saber manejar la computadora, sino debe prepararse para afrontar nuevas tecnologías digitales como en el manejo de celulares inteligentes, descargar aplicaciones, conocer programas educativos; es decir; el docente debe de desarrollar habilidades y competencias en el manejo de las TIC.

Con respecto al rendimiento académico, también las instituciones públicas y privadas también han incorporado las TIC en el proceso de aprendizaje; es decir todas las instituciones han incorporado las TIC en su currícula con la finalidad de ir brindando este servicio educativo del manejo de las TIC a los estudiantes desde la temprana edad.

2.2.2.4. El proceso de enseñanza y aprendizaje

En la revista Ecured (2019) con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje nos describe:

“que es el procedimiento mediante el cual se transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia, sus dimensiones en el fenómeno del rendimiento académico a partir de los factores que determinan su comportamiento” (pag.01).

El término transmite, se refiere al intercambio de conocimiento en todo caso, por lo que aun mantenemos algunas técnicas como docentes de transmitir saberes, personalmente diría intercambiar conocimientos, es decir: “uno aprende de todos y todos aprende de uno”.

El proceso de enseñanza-aprendizaje escolarizado es muy complejo e inciden en su desarrollo una serie de componentes que deben interrelacionarse para que los resultados sean óptimos.

2.2.2.5. Evaluación subjetiva frente a evaluación objetiva

Dado que, es “difícil conseguir un sistema de evaluación objetivo en la educación porque la enseñanza no es simplemente la aplicación técnica de un conjunto de

procedimientos claramente definidos para actuar ante problemas claros y predecibles”.

(Palomino, 2012, p.50)

Pese a ello, “”esta evaluación no puede ser interpretada como un problema sino más bien como una condición en la cual, se pretenden conseguir resultados con posibilidades de validación y certeras bajo la probabilidad de las estadísticas, contraponiéndose así, a la certeza absoluta”.

En ese sentido, Estrada (2013) afirma que, “en el campo de la investigación sobre la evaluación del desempeño docente, no puede pretenderse la objetiva pura de sus resultados, en el sentido de la no influencia de la subjetividad de los evaluadores”.

(p.18)

2.2.2.6. Evaluación formativa frente a evaluación sumativa

“La evaluación del desempeño docente deja de traducirse en un juicio positivo o negativo de la actividad de los docentes; y se transforma en una evaluación formativa, que se desea con la evaluación del desempeño docente de los mismos”. (Estrada, 2013,

p.19)

A lo mencionado por Estrada (2013).Se dice que “ la posición que se toma en esta parte, respecto a la evaluación del desempeño docente, como una actividad de investigación con la habilidad de elaborar una prevención de la labor docente, para así, beneficiar al crecimiento del nivel de desarrollo de desempeño del docente, tal como se muestran en realidad actual”(p.45).

El uso del sistema de evaluación como “un conjunto de técnicas de diagnóstico diseñadas para fomentar la mejora del profesor, en vez de como un proceso formulado para producir una valoración a favor o en contra del profesor”. (Palomino, 2012, p.51)

Por último, a modo de concluir esta parte, la evaluación del desempeño docente, “debe dejar de enjuiciarse en la actividad de los docentes, para convertirse en análisis, con fines de contribuir a la mejora del proceso educativo”.

2.2.2.7. Funciones de la evaluación del desempeño docente

Para Estrada (2013) y Palomino” (2012), realizan una descripción con respecto a las funciones que desdobra los docentes en los diversos campos ya sea en el campo pedagógico, didáctico o campo del aprendizaje.

2.2.2.7.1. Función de diagnóstico

Según Estrada (2013). “La evaluación debe señalar el desempeño docente del educador en un intervalo pertinente y preciso, debe formalizarse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se plasman en la realidad” (p.21).

Con relación a lo mencionado por el autor, esto debe servir tanto a los directores de la institución educativa, como para el propio docente para que de esta manera puedan ver sus fortalezas y debilidades con respecto a las actividades que se realiza el docente y de esta manera poder realizar el diagnóstico de los docentes en cuanto a sus atributos como docente.

En Palomino (2012), al respecto relacionado a la evaluación del docente se explica que "caracterizar el desempeño del mismo en un período determinado, de tal forma que

sirvan para asimilación de actividades de capacitación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones” (p.40).

2.2.2.7.2. Función instructiva

Para Estrada (2013). “El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores” (p.13).

Se manifiesta que la evaluación debe ser instructiva; es decir previo a ello se debe de explicar a l docente cuales son los criterios a evaluar, para ello es necesario instruir a los docentes en el desarrollo de sus funciones con la finalidad que ellos no genere apatía a la evaluación.

Con relación a lo anterior, Palomino (2012), agrega que “los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral”. (p.40)

2.2.2.7.3.Función educativa

La evaluación tiene una función educativa, por lo que se enseña a desarrollar acciones que contribuya a la calidad de la educación, debe ser de forma pertinente, es decir, como bien indica y señala Estrada (2013), quien afirma que, “el docente percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño y, las motivaciones y actitudes que él vive autónomamente”.

La función educativa, orienta las actividades de las acciones del docente durante el proceso, de la misma manera, estos procesos deben ser acompañados o conducidos de manera estratégica con la finalidad de brindar mejor información.

Palomino (2012), el docente que “conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por docentes, padres, estudiantes y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias señaladas” (p. 40).

2.2.2.7.4. Función desarrolladora

Esta función de evaluación de desempeño docente, es percibida como la de mayor relevancia, para los docentes evaluados.

En Palomino (2012), afirma que “el carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados” (p.41).

A modo de conclusión, Estrada (2013), infiere que, “esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado” (p.14).

2.2.2.7.5. Fines de la evaluación del desempeño docente

Según Panca (2016) contribuyen al “mejoramiento de la institución educativa y del proceso de enseñanza en el aula, cuando se logra integrar eficazmente la evaluación del desempeño docente con la mejora de la institución educativa” (p.23).

El docente, en la institución educativa, es fundamental en el desarrollo de las actividades escolares, es el profesional quien brinda las atenciones a los estudiantes, asimismo, dice que: hace pertinente el proceso de enseñanza con el fin de obtener buenos resultados y de esa manera contribuir a la mejora de las actividades académicas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de la investigación

La investigación realizada fue de tipo cuantitativa siguiendo a Sarduy (2007), refiere que la investigación cuantitativa se dedica a recoger, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos sobre variables previamente determinadas.

La investigación fue de nivel descriptivo según Hernández, Fernández & Baptista (2014), este tipo investigación realizada es descriptiva por que “describe la variable tal cual se presenta en la realidad y se describe tal como so sus características” (p.92).

3.2. Diseño de investigación.

El diseño de estudio que se utilizó fue No –experimental, por lo que se aplicó el cuestionario una sola vez a un grupo de docentes (20 docentes); es decir fue de corte transversal.

En tal sentido León, O. & Montero, I. (1997). Sostiene que Son aquellos diseños formulados en describir las características de la variable después de haber aplicado el cuestionario.

Esquema:

M O1

Donde:

M = muestra

O1 = observación, desempeño docente

3.3. Población y muestra

3.3.1.- Población.

La población estuvo conformada por docentes del Nivel Inicial de la Instituciones Educativas comprendidas en Nuevo Chimbote: I.E. 303 Edén Maravilloso, I.E. 88072 “Las Delicias” y I.E. N° 88034 “Las Brisas”, los cuales, en suma, hacen un total de 20 docentes de Nivel Inicial, se ha considerado de esta manera por ser reducida; en tal sentido se determina población muestral

3.3.2.- Muestra

El tipo de muestreo que se utilizo es de índole no probabilístico. Este tipo de muestreo se caracteriza por ser utilizado de acuerdo a las necesidades o intenciones del investigador en donde permite seleccionar los casos característicos de la población limitando la muestra a estos casos. En este caso, se trabajará con toda la muestra representativa de 20 docentes.

Tabla 1. Muestra de los docentes de distrito de Nuevo Chimbote

| N° | Institución Educativa | UGEL | Número de Docentes | Total |
|--------------|-----------------------------|-------|--------------------|-----------|
| 1 | I.E.N: 303 Edén Maravilloso | Santa | 7 | 7 |
| 2 | I.E.N° 88072 las delicias | Santa | 7 | 7 |
| 3 | I.E.N° 88034 las Brisas | Santa | 6 | 6 |
| Total | | | | 20 |

Fuente Instituciones educativas

3.3.3.- Criterios de la selección de muestra.

3.3.3.1.- Criterios de inclusión.

- a) Docentes del nivel inicial.
- b) Docentes del nivel inicial participan colaborativamente con la investigación (docentes del nivel inicial de las instituciones educativas N° 303 Edén Maravilloso, I.E.N° 88072 “Las Delicias” y I.E. N° 88034 “Las Brisas”, los cuales, en suma, hacen un total de 32 docentes de Nivel Inicial)

3.3.3.2. Criterios de exclusión

Se excluyeron docentes del nivel primario y secundario.

3.4. Definición y operacionalización de variables

3.4.1. Variable descriptiva: El desempeño docente

El Ministerio de Educación del Perú (2012) Define el desempeño docente como:

El buen desempeño profesional de los docentes como de cualquier otro profesional y que puede determinarse por lo que sabe y puede ser la manera de cómo se desempeña o desde los resultados que logra con su trabajo.

A las competencias que se espera lograr que dominen las profesoras y profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.

Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable

| VARIABLE | CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO DE MEDICIÓN |
|-----------------------|--|---|--|--------------------------------|
| El desempeño docente. | El desempeño docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de su dominio científico, responsabilidad del desempeño de sus funciones y dominio tecnológico. (Valdés, 2004, p.57) | Dominio científico | <ul style="list-style-type: none"> - Criterio de disciplina - Planificación del área curricular. - Evaluación | Cuestionario |
| | | Dominio de responsabilidad en sus funciones | <ul style="list-style-type: none"> - Gestión de área curricular - Responsabilidad en sus funciones - Aplicaciones técnicas | |
| | | Dominio Pedagógico | <ul style="list-style-type: none"> - Aplica estrategias, métodos y técnicas. - Demuestra motivación en las actividades. - Desarrolla la comunicación entre los actores educativos - Demuestra el uso de la tecnología de la información. | |

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Luego de haber seleccionado el diseño de investigación en función de los objetivos que se pretendió alcanzar dicha investigación, se procedió a seleccionar la técnica a utilizar en la investigación para la recolección de datos.

La técnica de recolección de datos, son las distintas formas de recolectar información. Los instrumentos son los medios y materiales que se emplean para recoger y almacenar la información.

3.5.1. Técnica: Observación

La observación es una técnica de suma relevancia, como carácter investigador, y que consiste en hacer observación y análisis de personas, sucesos, hechos, casos, objetos, acciones, entre otros, con el fin de adquirir una información de necesidad para una investigación.

3.5.2. Instrumento: Cuestionario

El instrumento que se empleo fue el cuestionario para medir el desarrollo el desempeño docente en sus dimensiones: del dominio científico, dominio de responsabilidad en el desempeño de sus funciones y el dominio pedagógico.

El cuestionario fue elaborado a base de 45 items, las cuales están direccionadas a encubrir tres dimensiones del desempeño docente: planificación del trabajo pedagógico, y el proceso de enseñanza - aprendizaje de los docentes.

3.5.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados

El instrumento aplicado a los docentes fue validado por cinco (5) docentes del nivel inicial, en el cual han dado su conformidad a los criterios o ítems de recojo de la información; en este caso tiene relación con la variable de estudio.

Validez del instrumento

La validez al igual denominada exactitud se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, siendo así representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas.

Balestrini (1997) propone que una vez que esté definido y diseñado los instrumentos, procesos de recolección de datos, dependiendo al tipo de estudio que sea, antes de aplicarlos de forma definitiva, a la vez manifiesta que “en la muestra ya seleccionada, se somete a prueba con el propósito de establecer la validez y validar la investigación” (p.140).

b. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los instrumentos se logra al relacionar los ítems y la definición por el cual fue propuesto.

La confiabilidad del instrumento es el nivel de exactitud y constancia de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento varias veces a la investigación y obtener de forma igualitaria los resultados.

Bernal (2000) manifiesta que para poder afirmar y determinar la confiabilidad de un instrumento de medición es: al momento de medir fenómenos una y otra vez con el mismo instrumento de medición se llega a obtener los mismos resultados como también otros similares.

c. Validez de contenido:

La medición de la validez de contenido se realizó utilizando la fórmula de Lawshe denominada “Razón de validez de contenido (CVR)”.

$$CVR = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

n_e = número de expertos que indican "esencial".

N = número total de expertos.

Al validar el cuestionario se calcula la razón de validez de contenido para cada reactivo, el valor mínimo de CVR para un número de 5 expertos es de 0,75. De acuerdo con Lawshe si más de la mitad de los expertos indica que una pregunta es esencial, esa pregunta tiene al menos alguna validez de contenido.

Procedimiento llevado a cabo para la validez:

Se solicitó la participación de un grupo 5 expertas del área de Educación.

Se alcanzó a cada una de las expertas la “ El cuestionario para su validación relacionado al desempeño docente del nivel inicial”. (Ver anexo 02).

Cada experta respondió a la siguiente pregunta para cada una de las preguntas del cuestionario: ¿El conocimiento medido por esta pregunta es... ¿Esencial?; ¿útil pero no esencial?; ¿no necesaria?

Una vez llenas las fichas de validación, se anotó el número de expertas que afirma que la pregunta es esencial.

Luego se procedió a calcular el CVR para cada uno de las preguntas. (Ver anexo 01) Se evaluó que preguntas cumplían con el valor mínimo de la CVR teniendo en cuenta que fueron 8 expertas que evaluaron la validez del contenido. Valor mínimo 0,75.

Se identificó las preguntas en los que más de la mitad de las expertas lo consideraron esencial pero no lograron el valor mínimo.

Se analizó si las preguntas cuyo CVR no cumplía con el valor mínimo se conservarían en el cuestionario.

Se procedió a calcular el Coeficiente de Validez Total del Cuestionario.

Calculo del Coeficiente de Validez Total:

$$\text{Coeficiente de validez total} = \frac{\sum CVRi}{\text{Total de reactivos}}$$

$$\text{Coeficiente de validez total} = \frac{20,5}{23}$$

$$\text{Coeficiente de validez total} = 0,89.$$

Este valor indica que el instrumento es válido para recabar información respecto al desarrollo del lenguaje oral en los niños y niñas del nivel inicial.

3.6. Plan de análisis

Con respecto al análisis de los resultados, se hizo uso de la estadística descriptiva para mostrar los resultados implicados en los objetivos de la investigación.

Para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 18.0.

Validez y confiabilidad del instrumento.

Tabla 2. Baremo de la variable desempeño docente

| Código | Nivel global | Puntuación |
|---------------|---------------------|-------------------|
| 3 | Alto | 153.4 – 230 |
| 2 | Medio | 76.7 – 153.3 |
| 1 | Bajo | 0 – 76.6 |

Tabla 3. Baremo para medir las dimensiones del desempeño docente.

| Código | Medición por dimensión | Puntuación |
|---------------|-------------------------------|-------------------|
| 3 | Alto | 3.6 – 5 |
| 2 | Medio | 2 – 3.5 |
| 1 | Bajo | 0 – 1.99 |

3.7. Matriz de consistencia.

| ENUNCIADO | OBJETIVOS | VARIABLE | METODOLOGÍA |
|--|---|-----------------------------|---|
| <p>¿Cuál es el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Nivel inicial comprendidas en el distrito de Nuevo Chimbote, año 2017?</p> | <p>a) Objetivo general: Determinar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial comprendidas en el distrito de Nuevo Chimbote, año 2017.</p> <p>b) Objetivos específicos: Identificar el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial en el dominio de científico que comprende: sub dominios de disciplina, planificación del curso y de evaluación.</p> <p>Identificar el desempeño docente en el dominio de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: como los sub dominios de gestión y responsabilidad y criterios técnicos.</p> <p>Identificar el desempeño docente en el dominio pedagógico: Como: los sub dominios de método y técnica, motivación, comunicación y Tecnología de la Información y Comunicación-TIC.</p> | <p>El desempeño docente</p> | <p>Tipo: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Diseño: No – experimental / transversal Técnica: Observación Cuestionario</p> <p>Muestra: 20 docentes de nivel inicial. Procesamiento de los datos: Mediante el Excel para tablas y gráficos.</p> |

3.8. Principios éticos.

En la investigación se va a tener en cuenta la promover el conocimiento y el bien común expresados basados en los principios y valores de carácter ético, que se encuentran determinados en el reglamento de ética para la investigación (2017). El reglamento de ética indica que, cuando se trabaja con una población selecta, siendo el caso de las personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Esto quiere dar a entender que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente en la investigación y dispongan de información adecuada, sino también involucrará el pleno respeto de sus derechos fundamentales.

Los principios a tener en cuenta, son:

- **Protección a las personas:** Para reconocer la capacidad individual de las personas para tomar decisiones propias, en pocas palabras que la persona es un fin y no un medio, por ende, es necesario cuidar su autonomía.
- **Justicia:** Para no exponer al grupo de estudio para beneficiar a otros, tampoco se establecerá inclinaciones y limitaciones de las capacidades y conocimientos que conlleven a prácticas injustas o imparciales.
- Anonimato, se tomará en cuenta este principio, bajo el cual se asegura la protección de la identidad de los estudiantes, por ello los instrumentos no consignarán los nombres de los sujetos, asignándoles por tanto un código para el procesamiento de la información.
- Confidencialidad, referente a ello la investigadora da cuenta de la confidencialidad

- de los datos, respetando privacidad respecto a la información que suministre la aplicación del instrumento.
- Beneficencia, se considera este principio pues la información resultante del procesamiento de la información será un referente para el planteamiento de programas de acompañamiento pedagógico y tutorial.
- Consentimiento informado, que indica que, por ser menores de edad, los sujetos de la muestra, estudiantes de 5 años de edad del nivel inicial serán informados acerca del objeto de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Identificar el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial en el dominio de científico.

Tabla 4. Dominio científico del docente de nivel inicial; en las instituciones educativas comprendidas en Nuevo Chimbote, año 2017.

| NIVEL | N° | % |
|--------------|-----------|------------|
| ALTO | 13 | 65 |
| REGULAR | 7 | 35 |
| BAJO | 0 | 0 |
| TOTAL | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a las docentes del Nivel Inicial

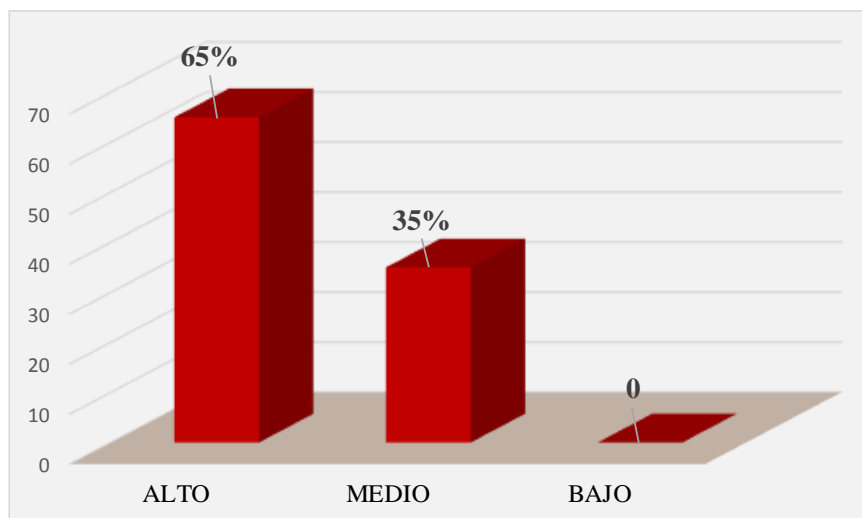


Figura 1. Dominio Científico.

En la Tabla 5, Figura 2, se puede apreciar en cuanto al dominio científico de los docentes del Nivel Inicial, los resultados fueron: el 65% se encuentran en un Nivel alto, seguido del 35% de los docentes alcanzaron un nivel medio.

Tabla 5.Sub-dominio de la Disciplina.

| NIVEL | N° | % |
|--------------|-----------|------------|
| ALTO | 12 | 60 |
| REGULAR | 8 | 40 |
| BAJO | 0 | 0 |
| TOTAL | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a las docentes del Nivel Inicial

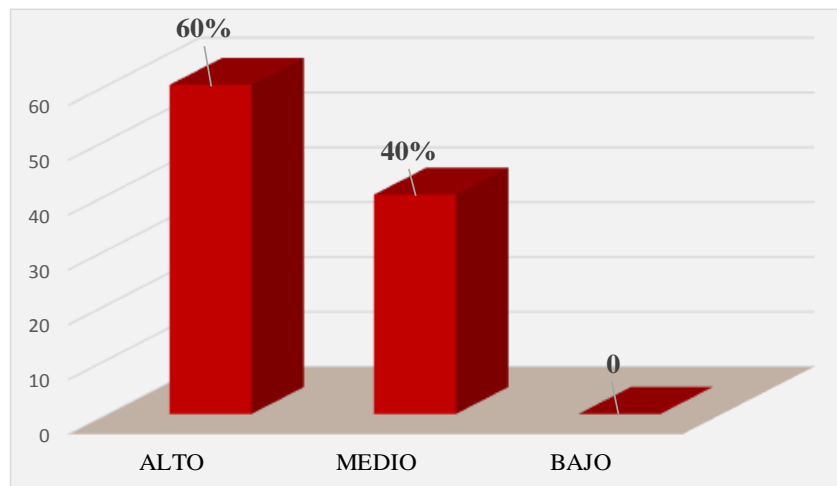


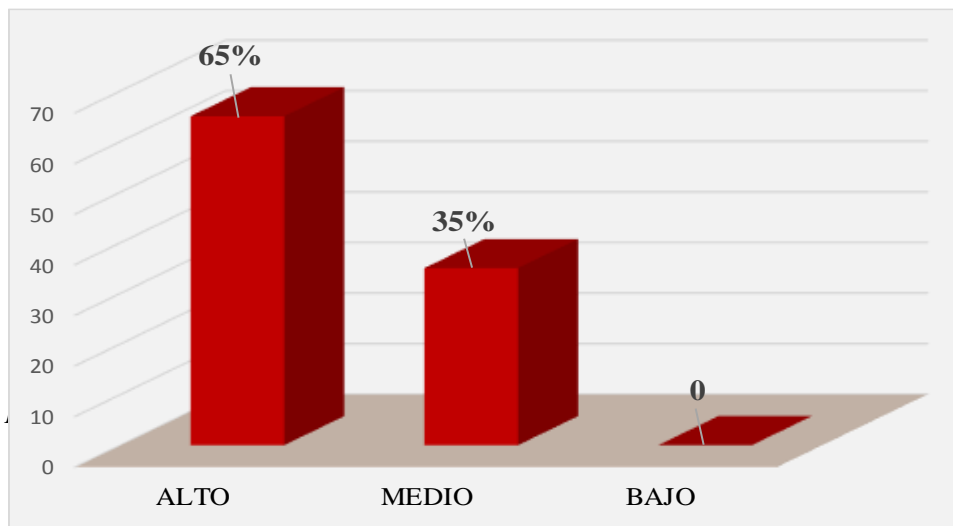
Figura 2.Dominio de la Disciplina.

En la Tabla 6, Figura 3, se puede apreciar que el desempeño de los docentes del Nivel Inicial en cuanto al Dominio de la Disciplina; el 60 % de los docentes se encuentra en un Nivel Alto y el 40% de los docentes se encuentran en un Nivel Regular.

Tabla 6. Planificación del área.

| NIVEL | N° | % |
|--------------|-----------|------------|
| ALTO | 13 | 65 |
| REGULAR | 7 | 35 |
| BAJO | 0 | 0 |
| TOTAL | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a las docentes del Nivel Inicial



En la Tabla 7, Figura 4, Los resultados en cuanto a la Planificación de área los resultados fueron; el 65% se encuentra en un Nivel Alto, seguido del 35% se encuentran en un Nivel Regular.

Tabla 7.Sub dominio de Evaluación.

| NIVEL | N° | % |
|--------------|-----------|------------|
| ALTO | 20 | 100 |
| MEDIO | 0 | 0 |
| BAJO | 0 | 0 |
| TOTAL | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a las docentes del Nivel Inicial

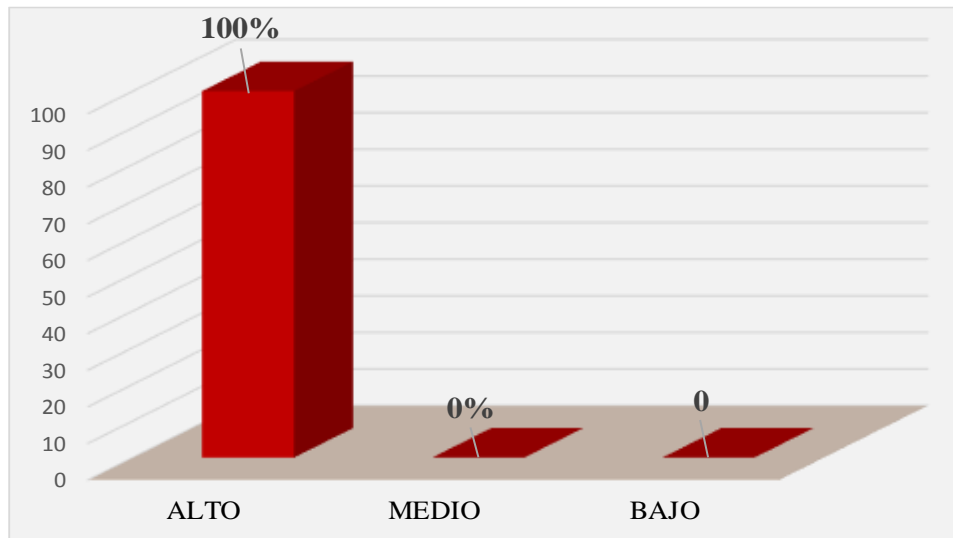


Figura 4.Resultado porcentual de la Evaluación.

En la Tabla 8 y Figura 5, se puede apreciar que el desempeño de los docentes del Nivel Inicial en cuanto al dominio de Evaluación; el 100% de los docentes demuestran conocimiento en la evaluación de los aprendizajes a los niños del nivel inicial.

5.1.2. Identificar el desempeño docente en el dominio de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Tabla 8. Gestión de área y responsabilidad

| NIVEL | N° | % |
|--------------|-----------|------------|
| ALTO | 9 | 45 |
| REGULAR | 11 | 55 |
| BAJO | 0 | 0 |
| TOTAL | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a las docentes del Nivel Inicial

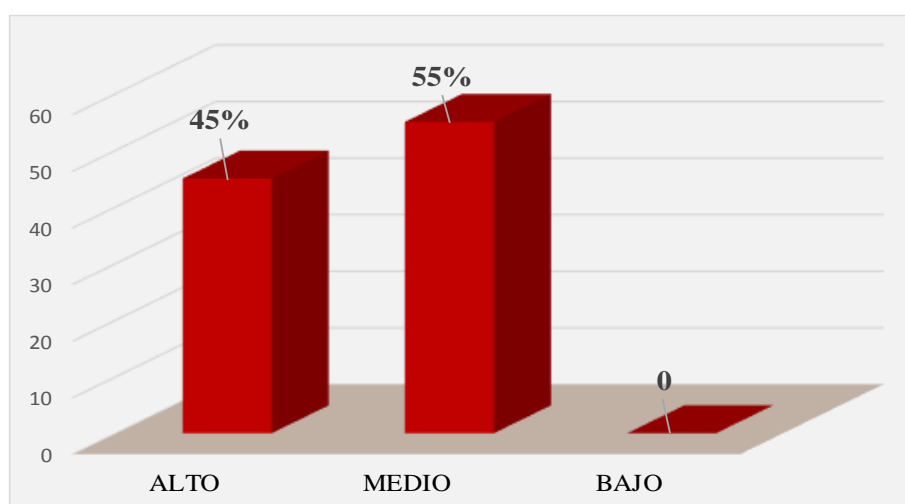


Figura 5. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

En la Tabla 9 y Figura 6, se puede apreciar que el desempeño de los docentes del Nivel Inicial con relación a la Dimensión: Gestión del área en el desempeño de sus funciones; el 45% se encuentran en un Nivel alto y el 55% de los docentes se encuentran en un nivel medio.

Tabla 9. Conocimiento técnico

| NIVEL | N° | % |
|--------------|-----------|------------|
| ALTO | 15 | 75 |
| REGULAR | 5 | 25 |
| BAJO | 0 | 0 |
| TOTAL | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a las docentes del Nivel Inicial

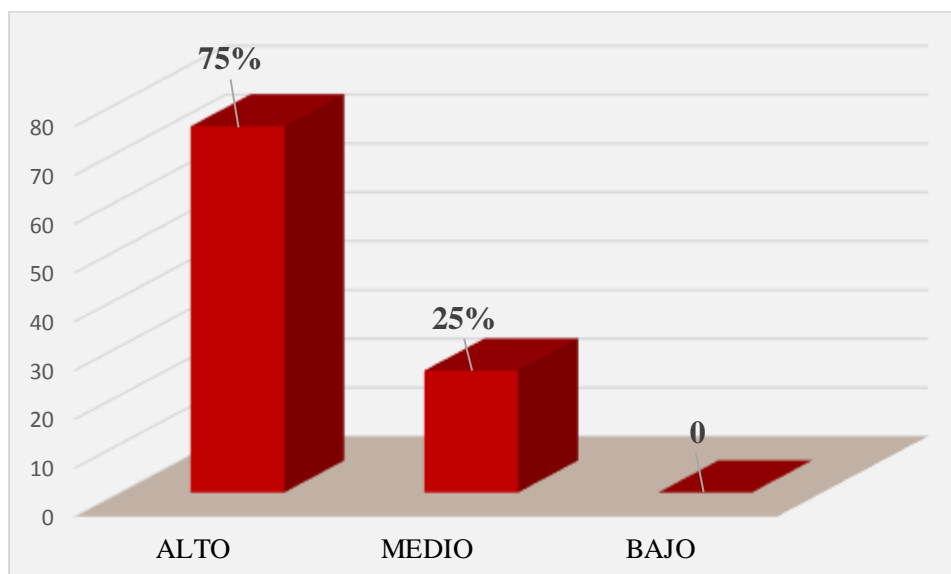


Figura 6. Dominio tecnología de la información

En la Tabla 11 y Figura 8, se puede apreciar que el desempeño de los docentes del Nivel Inicial con relación a la Dimensión: Dominio Tecnológico; el 75% de los docentes se encuentran en un Nivel alto, seguido del 25 % de los docentes se ubican en un nivel Regular.

5.1.3 Conocer el desempeño docente en el dominio pedagógico.

Tabla 10. Estrategias, métodos y técnicas.

| NIVEL | N° | % |
|--------------|-----------|------------|
| ALTO | 18 | 90 |
| REGULAR | 2 | 10 |
| BAJO | 0 | 0 |
| TOTAL | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a las docentes del Nivel Inicial

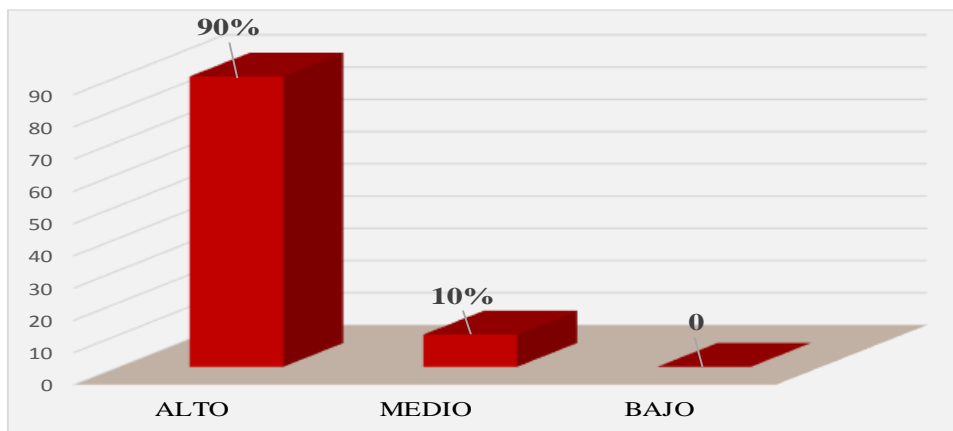


Figura 7. Estrategias, métodos y técnicas.

En la Tabla 12 y Figura 9, se puede apreciar que el desempeño de los docentes del Nivel Inicial con relación al uso de Estrategias, métodos y técnicas; en donde el 90 % de los docentes se encuentra en un Nivel Alto y el 10% de los docentes se encuentran en un nivel regular.

Tabla 11. Dominio de Motivación.

| NIVEL | N° | % |
|--------------|-----------|------------|
| ALTO | 19 | 95 |
| REGULAR | 1 | 5 |
| BAJO | 0 | 0 |
| TOTAL | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a las docentes del Nivel Inicial

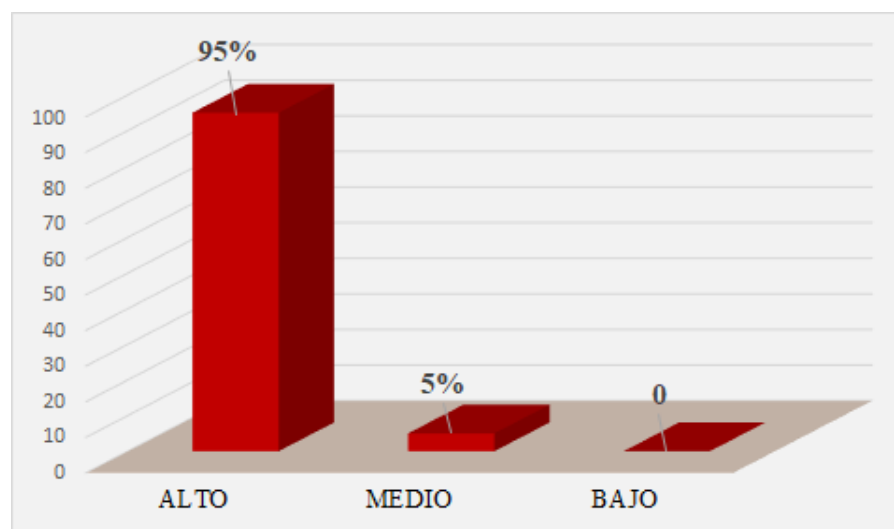


Figura 8. Dominio de Motivación.

En la Tabla 13 y Figura 10, se puede apreciar que el desempeño de los docentes del Nivel Inicial de las Instituciones Educativas comprendidas en el distrito de Nuevo Chimbote, en cuanto a la Motivación; el 95 % de los docentes se encuentra en un Nivel alto y el 5% de los docentes se encuentran en un nivel medio.

Tabla 12. Dominio de Comunicación

| NIVEL | N° | % |
|--------------|-----------|------------|
| ALTO | 20 | 100 |
| REGULAR | 0 | 0 |
| BAJO | 0 | 0 |
| TOTAL | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a las docentes del Nivel Inicial

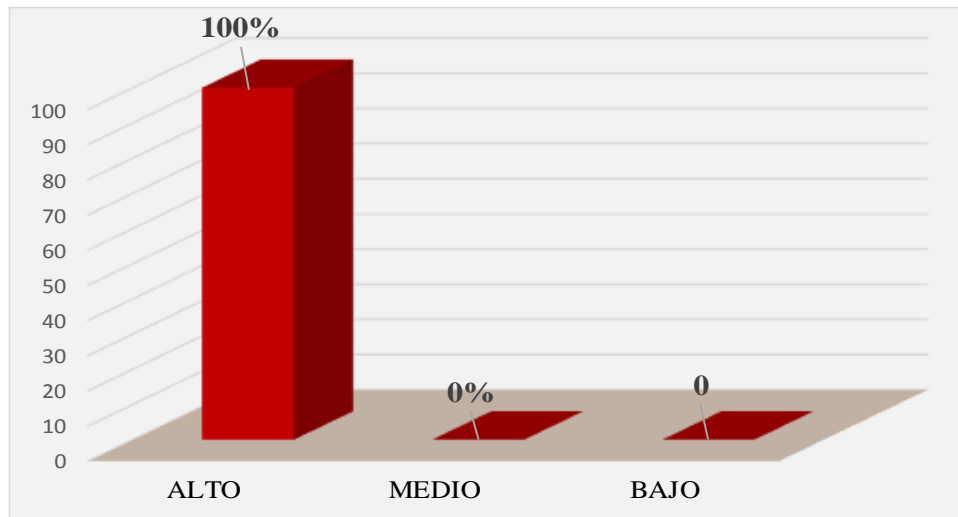


Figura 9. Resultado porcentual de la Comunicación.

En la Tabla 14 y Figura 11, se puede apreciar que el desempeño de los docentes del Nivel Inicial en cuanto al dominio de la Comunicación; el 100% se encuentra en un Nivel alto; consideran que la comunicación es importante entre estudiantes, docente y padres de familia.

Tabla 13. Tecnología de la Información y comunicación.

| NIVEL | N° | % |
|--------------|-----------|------------|
| ALTO | 17 | 85 |
| MEDIO | 3 | 15 |
| BAJO | 0 | 0 |
| TOTAL | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a las docentes del Nivel Inicial

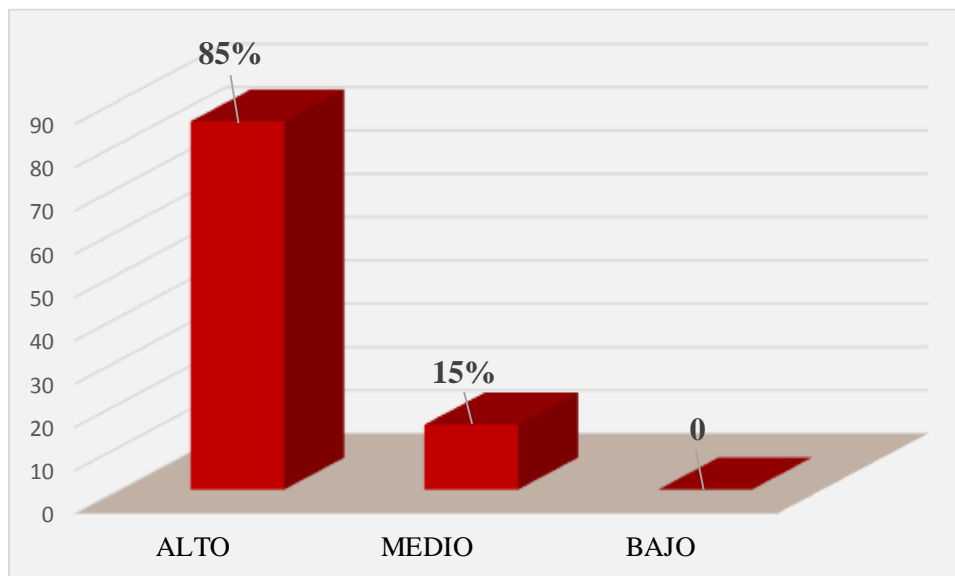


Figura 10. Resultado porcentual de Tecnologías de la información y comunicación.

En la Tabla 15 y Figura 12, se puede apreciar que el desempeño de los docentes en el dominio de la tecnología de la información y comunicación, los resultados fueron el 85 % de los docentes alcanzaron un nivel alto y el 15% de los docentes se ubican en un nivel medio.

5.1.4. Identificar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial comprendidas en el distrito de Nuevo Chimbote, año 2017.

Tabla 14.

Nivel de desempeño de los docentes en las instituciones educativas comprendidas en el distrito de Nuevo Chimbote

| NIVEL | N° | % |
|--------------|-----------|------------|
| ALTO | 18 | 90 |
| MEDIO | 2 | 10 |
| BAJO | 0 | 0 |
| TOTAL | 20 | 100 |

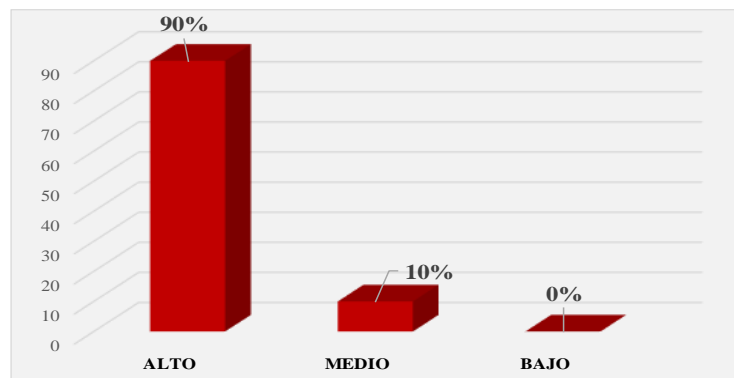


Figura 11. Resultado porcentual del nivel de desempeño de los docentes del distrito de Nuevo Chimbote

En la Tabla 14 y Figura 11, se puede apreciar que el desempeño de los docentes del Nivel Inicial se evidencio que el 90% de los docentes demostraron estar en un nivel de desempeño alto y el 10% de los docentes demostraron estar en un nivel de desempeño medio. Ante los resultados obtenidos, podemos deducir que el nivel de desempeño de los docentes es favorables en su trabajo y actividades.

4.2. Análisis de resultados

En esta parte se analizan los resultados presentados anteriormente con la finalidad de ver el nivel de desempeño de los docentes de acuerdo a los objetivos propuestos a la investigación

5.2.1. Identificar el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel inicial en el dominio de científico.

Los resultados obtenidos con respecto al desempeño docente en el nivel científico se evidencian que el 65% de los docentes obtuvieron un nivel alto; en el dominio de disciplina los docentes obtuvieron un 60% alcanzando un nivel alto; en el dominio de planificación de área, los docentes obtuvieron un 65% ubicándose también en un nivel alto y en el dominio de evaluación los docentes alcanzaron un 100% ubicándose en un nivel alto.

El dominio científico, está orientado al desarrollo de sus habilidades en realizar ciencia, dedicarse no solamente a las actividades como docente, sino que se debe dedicar espacio para la investigación, para indagar el problema del sistema educativo, de los acontecimientos dentro del aula, es decir el proceso de la investigación es importante con la finalidad de propiciar o buscar solución a los problemas que se tienen dentro del sistema educativo.

Con respecto a los aportes de Barzola (2018), en su investigación "Liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa pública "Los Morochucos" de Cangallo-Ayacucho 2018", busco determinar la relación existente entre ambas variables de estudio,

donde aplico una encuesta a un total de 42 maestros y luego de procesar sus resultados pudo concluir que si hay relación directa entre ambas variables de estudio.

En relación al dominio de disciplina, se evidencia porcentajes favorables esto significa que los docentes hacen uso de estrategias pertinentes en clase, el dominio de disciplina está en relación con sus habilidades, sus conocimientos, la experiencia que tiene trabajo con los infantes, además de su formación profesional también tiene que ver con sus actividades y trabajo profesional en aula.

Según el Ministerio de Educación (2012) define “ la planificación como la preparación para el aprendizaje de los estudiantes comprende, la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las actividades de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo”(p.32).

De la misma manera: “Los docentes dedican tiempo de preparación a la programación anual donde se diseñan las competencias, capacidades, desempeños que deben lograr los estudiantes las cuales, operativizan a través de la unidades y actividades de aprendizajes” (Estrada; 2012).

Esto nos hacen ver que los directivos tienen un control de presentación de las carpetas pedagógicas sobre su trabajo. El monitoreo y seguimiento de los directivos es muy importante para asegurar la calidad de la documentación pedagógica y su ejecución de la misma.

“Los resultados me llevan a la reflexión que los docentes del nivel inicial encuestados están en permanente capacitación y formación en los procesos de la enseñanza aprendizaje, por parte del ministerio de educación a través de los cursos virtuales”. Se presumen también

que las docentes se capacitan con sus propios medios y recursos en programas de especialización y pos grado.

5.2.2. Identificar el desempeño docente en el dominio de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Los resultados obtenidos con respecto al proceso de Gestión del área, se comprobó que en el dominio de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones el 55% de los docentes alcanzaron un nivel Regular, mientras en el dominio de Gestión del área se comprobó que el 60 % de los docentes alcanzaron un nivel alto. Esto nos indica que el docente al parecer falta involucrarse más en sus funciones, es decir ellos miran de una óptica de manera general; dejando de lado el trabajo en ya que de manera individual ellos demuestran responsabilidad. En consecuencia, se necesita más involucramiento en el trabajo en equipo y para ello es necesario la comunicación, socialización de actividades entre ellos.

En sus aportes de Sabalza (2001), sostiene que el “proceso de enseñanza es el intercambio es las actuaciones del profesor y estudiante en un contexto determinado y con unos medios y estrategias concretas”(p.35).

Es importante la interacción en el proceso de enseñanza, es un espacio en donde deben de interactuar con la finalidad de expresar las dudas, sus inquietudes por parte de los estudiantes y el docente también debe ser horizontal, saber escuchar las inquietudes de los estudiantes y de esta manera llegar a buenas conclusiones.

Para Romero, J. (2015), el dominio pedagógico en la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.

“Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes”.

Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

5.2.3. Identificar el desempeño docente en el dominio Tecnológico.

En el dominio tecnológico, se evidencio que el 75% de los docentes del nivel inicial alcanzaron un nivel alto; en el dominio de Estrategias, métodos y técnicas se comprobó que el 90 % de los docentes obtuvieron un nivel alto ; de igual manera, en el dominio de motivación el 95% de los docentes obtuvieron un nivel alto; en el dominio de Comunicación; el 100% de los docentes obtuvieron un nivel alto y finalmente en el dominio de Tecnologías de información y comunicación el 85% de los docentes alcanzaron u nivel alto.

Colunche (2017).Al respecto relacionado a la planeación estratégica de TIC es necesaria para gestionar y dirigir todos los recursos de TI en línea con la estrategia y prioridades del negocio.“ La función de TIC y los interesados del negocio son responsables de asegurar que el valor óptimo se consigue desde los proyectos y el portafolio de servicios”.

De la misma manera, el plan estratégico mejora la comprensión de los interesados clave de las oportunidades y limitaciones de TIC, evalúa el desempeño actual, identifica la

capacidad y los requerimientos de recursos humanos, y clarifica el nivel de investigación requerido. La estrategia de negocio y prioridades se reflejarán en portafolios y se ejecutarán por los planes estratégicos de TIC, que especifican objetivos concisos, planes de acción y tareas que están comprendidas y aceptadas tanto por el negocio como por TIC.

5.2.4. Identificar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial comprendidas en el distrito de Nuevo Chimbote, año 2017.

El desempeño en el docente se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. “Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación, de ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación”(Aldana,pag.22).

Los resultados obtenidos con relación al desempeño de los docentes del Nivel Inicial se evidencian que el 90% de los docentes demostraron estar en un nivel de desempeño alto y el 10% de los docentes demostraron estar en un nivel medio.

Estos resultados, coinciden con los de Marthos (2017).En su investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén. La Libertad Perú.En lo cual aplico el estudio a un directivo y a un 18 ítems denominada escala para el liderazgo directivo y otra para el desempeño docente con 23 docentes en donde el 94% de los docentes han demostrado sus habilidades y eficiencia en su desempeño como docentes.

Conclusiones

5.1. Conclusiones

Se evidencio que el desempeño docente en el dominio científico, el 65% de los docentes alcanzaron un nivel alto; en el dominio de disciplina el 60% de los docentes obtuvieron un nivel alto; el 65% de los docentes obtuvieron también un nivel alto; en el dominio de disciplina como la planificación el 60% de los docentes obtuvieron un nivel alto y en el dominio de evaluación el 100% de los docentes obtuvieron un nivel alto.

En cuanto al desempeño docente en el dominio de Responsabilidad en sus funciones, tenemos en el dominio de la Gestión del Curso, el 55% de los docentes obtuvieron un nivel un nivel medio, mientras el 45% alcanzaron un nivel alto.

En el dominio pedagógico, se comprobó que en cuanto a la aplicación de métodos y técnicas se obtuvo que el 90% de docentes obtuvieron un nivel alto, en el dominio de motivación el 95% de los docentes obtuvieron un nivel alto; en el dominio de Comunicación el 100% de docentes obtuvieron un nivel alto y finalmente en el dominio de Tecnologías de información y comunicación el 85% de los docentes obtuvieron también un alto.

Finalmente, con relación al desempeño de los docentes del Nivel Inicial se evidencio que el 90% de los docentes demostraron estar en un nivel de desempeño alto y el 10% de los docentes demostraron estar en un nivel de desempeño medio.

5.2. Recomendaciones

Se sugiere a los directores de las instituciones en estudio implementar Talleres de capacitación que contribuyan a un mejor desempeño de las docentes del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote.

Las capacitaciones no solo deben ser virtuales como lo acostumbra a brindar el MINEDU, sino presenciales y en función de las necesidades de las participantes, en este caso de los docentes del nivel inicial.

Se sugiere, asimismo, la implementación de Talleres de reflexión y responsabilidad en sus actividades pedagógicas destinados a mejorar la responsabilidad de las maestras del estudio.

Por último, los directores de las instituciones educativas deben proponer cursos de TIC pertinentes al nivel inicial, de manera que las competencias tecnológicas de las maestras del estudio mejoren significativamente en sus actividades pedagógicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arana, L; Coronado, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de san isidro. Lima – Perú.
- Barzola, N. (2018) Liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa pública “Los Morochucos” de Cangallo-Ayacucho-2018. Perú
- Colca, M (2015). Capacitación docente y su relación con el rendimiento escolar en estudiantes de las instituciones educativas primarias estatales de la Ugel San Román, Juliaca, 2014 (tesis de maestría). Universidad Andina, Cuzco, Perú.
Recuperado de:
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/786/TESIS%20MARIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Cruz. (2017). Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo: Chimbote.
- Díaz, C. (2017). La formación docente: un acercamiento al proceso de capacitación en la educación primaria. Mutucuis Universitaria, 4 (6): 7. Recuperado de:
<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/mucuties/article/download/8461/8409>
- Díaz, M. (2014). La importancia de la capacitación de los docentes de la educación básica para alcanzar la calidad educativa: caso de México (tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional México, México D.F., México. Recuperado de: <http://200.23.113.51/pdf/30392.pdf>
- Espinoza, G. (2014). Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de

Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014 (tesis de licenciatura). Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador. Recuperado de: http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf

Estrada, L. (2014). El Desempeño Docente. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Recuperado de: https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiTqpeaj9HXAhWFi1QKHfAHA7cQFggzMAM&url=https%3A%2F%2Fupload.wikimedia.org%2Fwikipedia%2Fcommons%2Fc%2Fc5%2FEL_DESEMPE%25C3%2591O_DOCENTE.pdf&usq=AOvVaw12RRgPmVRpsnaVohd5Mbp4

García, K. y Hermoza, H. (2017). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la Institución educativa Héroes de Illampu de Madre de Dios – 2016. Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios, Madres de Dios, Perú (tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/229/004-1-7-002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, N., Eguren, M. y de Belaunde, C. (2014). Desempeño docente y aprendizaje: una aproximación a las prácticas pedagógicas del maestro peruano. CIES: Lima. Recuperado de: <http://www.cies.org.pe/sites/default/files/files/articulos/economiaysociedad/02-eguren.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (6ta ed.). Recuperado de <http://upla.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2017/01/Hern%C3%A1ndez-R.-2014-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf.pdf>.

Hernandez (2019). Gestión Institucional Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas De Nivel Inicial En El Distrito La Esperanza, Trujillo 2018.

Honor (2015). Habilidades de indagación científica promovidas por el programa “tierra de niños” en la I.E. 50482-Cusco.

Juárez, A. (2014). Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao (tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1r ez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf

Leyva (2019). En su tesis de Maestría: Desempeño directivo y desempeño docente en las instituciones educativas 81550- Chota y 80372 – Cushcanday , Agallpampa-Otuzco -2019.

Luengo, Y. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial (tesis de maestría). Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf

- Marcano, L. (2006). Modelo de evaluación del desempeño profesional docente. (Tesis doctoral). Ciudad de la Habana: Universidad Pedagógica Félix Varela.
- Mejía, H. (2012). Dimensiones del desempeño profesional docente. Recuperado de: <http://hansmejiaguerrero.blogspot.pe/2012/09/dimensiones-del-desempeno-profesional.html>
- Minedu (2016). Estudio de educación inicial: un acercamiento a los aprendizajes de las niñas y los niños de cinco años de edad. Informe breve de resultados. Lima: Ministerio de Educación del Perú. Recuperado de: <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2016/08/archivo-final.pdf>
- Minedu (2018). Evaluación del desempeño docente. Recuperado de: http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicialtramo2/mas_informacion/
- Olivera, J. (2015). Recursos informáticos y desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana los Andes (tesis de licenciatura). Universidad Peruana los Andes, Huancayo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/132/Jose_Tesis_Licenciado_2016.pdf?sequence=1
- Orantes (2009). Actitudes, dominio y uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) de los docentes de las universidades privadas de El Salvador.
- Palomino, S. (2014). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de

Porres (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palomino_zf.pdf

Pérez, Y. (2014). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla (tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf

Quispe, M. (2016). Relación entre la autoevaluación y evaluación por los estudiantes del desempeño docente del área de matemáticas en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria con más de 1000 alumnos en el distrito de Puno, región Puno (tesis de maestría). Universidad Nacional San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2729/EDMqupamg.pdf?sequence=1>

Rivas, A. (2015). America Latina después de PISA: lecciones aprendidas de la educación en siete países 200-2015. Buenos Aires: Fundación CIPPEC.

Romero, F. (2010). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Universidad Rafael Bellosillo Chacín, Maracaibo, Venezuela. Recuperado de:

<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/617/1>

569

Romero, J. (2015). Relación entre el desempeño docente y el desgaste laboral de los profesores de nivel secundario de la I.E. “Pedro Ruiz Gallo” – 2015 (tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/972/TM%20CE-Dg%20R81%202015.pdf?sequence=1>

Santos, J. (2017). Hábitos de estudio y nivel de desempeño de los docentes del Programa de Actualización Docente en Didáctica de la Provincia de Huancayo. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Escuela Académico Profesional de Psicología, Universidad Continental, Huancayo, Perú.

Sarduy, Z. (2007). Análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. Revista Cuba Salud Pública, 33(3). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662007000300020.

Serna (2018). Las tecnologías de la información y la comunicación en los niños del nivel inicial.

Silva, I. (2009). Metodología del Proyecto de Investigación. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/15246394/Tipos-y-Niveles-Investigacion-2009>

- Tejeda Saldaña., C. L. (2018). *El clima institucional en el desempeño docente*.
Recuperado de: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/552>
- Valdés, H. (2000). Evaluación de Procesos de Enseñanza y Aprendizaje. Recuperado de:
https://selinea.unidep.edu.mx/files/614to3368_396to614_r32902016040111051439614.pdf.
- Vaillant, D. (2016). Algunos marcos referenciales en la evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 7- 22.
Recuperado de: <https://revistas.uam.es/index.php/rie/article/viewFile/4663/5100>
- Villareal (2018). En su investigación: Evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, 2017. Recuperado de:
file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Documents/Tesis_60841.pdf

Anexo 1

CUESTIONARIO

Estimado docente agradecería responder el presente cuestionario en donde tiene por finalidad de conocer el desempeño docente en su práctica pedagógica, de la misma manera conocer los dominios establecidos en el presente cuestionario, por lo que se solicita su veracidad y responsabilidad. Así mismo le garantizamos su confidencial de su respuesta.

1.- Datos

Edad :

II.- DESEMPEÑO DOCENTE

Criterios de evaluación: Alto: 3 – Regular:2 y Bajo: 1

| N | PREGUNTA | 1 | 2 | 3 |
|------------------------------|---|---|---|---|
| | Dimensión: Dominio Científico | | | |
| | Dominio de la disciplina | | | |
| 01 | Demuestra una planificación sistemática en los contenidos de área. | | | |
| 02 | El docente demuestra habilidades en el dominio científico. | | | |
| 03 | El docente demuestra disciplina en su formación profesional. | | | |
| 04 | El docente aporta en las soluciones de los problemas educativos. | | | |
| 05 | El docente aplica el conocimiento científico en el desarrollo de sus actividades. | | | |
| Planificación de área | | | | |
| 06 | Cumple con los objetivos establecidos al inicio de la asignatura. | | | |
| 07 | Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado. | | | |
| 08 | Realiza la diversificación curricular de acuerdo a lo establecido. | | | |
| 09 | Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferente al aula (talleres , laboratorios, comunidad , etc.) | | | |
| 10 | Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacion de las tecnologías actuales de la formación (correos electrónicos , chats, plataformas , etc . | | | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| 11 | Organiza actividades que me permitan ejecutar mi expresión oral y escrita. | | | |
| 12 | Relaciona los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad a nivel local , regional , nacional e internacional . | | | |
| 13 | Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real. | | | |
| EVALUACIÓN | | | | |
| 14 | Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad. | | | |
| 15 | Los criterios a evaluar son claros y precisos. | | | |
| 16 | Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura. | | | |
| 17 | Considera los resultados de la evaluación (asesoría, trabajos complementario, búsqueda de información , etc.) | | | |
| 18 | Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido | | | |
| 19 | Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje. | | | |
| 20 | Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación. | | | |
| 21 | Otorga calificaciones imparciales. | | | |
| Dominio de Responsabilidad en sus funciones | | | | |
| Gestión del área | | | | |
| 22 | Realiza una selección de temas a desarrollar. | | | |
| 23 | Gestiona o coordina los temas con otros colegas para la diversificación. | | | |
| 24 | Prevé los recursos necesarios para la planificación de las actividades. | | | |
| 25 | Diversifica los temas para el desarrollo de los contenidos | | | |
| Responsabilidad | | | | |
| 26 | Es responsable en sus actividades pedagógicas. | | | |
| 27 | Cumple con las programaciones curriculares de manera puntual. | | | |
| 28 | Asume con responsabilidad las actividades encomendadas | | | |
| Tecnológico | | | | |
| 29 | Se capacita en manejo de primeros auxilios en caso de emergencia | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 30 | Instala y desístala equipos electrónicos con facilidad. | | | |
| 31 | Demuestra habilidades en dar soluciones técnicas en el aula o fuera de ella. | | | |
| 32 | Instala aplicaciones educativos para apoyo a las actividades pedagógicas. | | | |
| Dimensión: Dominio Pedagógico | | | | |
| Estrategias , métodos y técnicas | | | | |
| 26 | Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes. | | | |
| 27 | Promueve el autodidáctico y la investigación | | | |
| 28 | Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva. | | | |
| 29 | Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes. | | | |
| 30 | Se involucran en las actividades propuesta al grupo. | | | |
| 31 | Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada | | | |
| 32 | Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales. | | | |
| Motivación | | | | |
| 33 | Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes. | | | |
| 34 | Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo | | | |
| 35 | Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza | | | |
| 36 | Propicia la curiosidad y el deseo de aprender | | | |
| 37 | Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje | | | |
| 38 | Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes | | | |
| 39 | Hace interesante la asignatura | | | |
| COMUNICACIÓN | | | | |
| 40 | Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento | | | |
| 41 | Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes | | | |
| 42 | Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace | | | |
| Tecnología de la información y de la comunicación | | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| 43 | Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes | | | |
| 44 | Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar información). | | | |
| 45 | Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital. | | | |