



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL INICIAL EN

LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

COMPRENDIDAS EN LA CIUDAD DE HUARMEY,

AÑO 2017.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL

AUTORA

GARCIA YUPANQUI CINDY WENDY

ORCID ID: 0000-0003-2400-0235

ASESORA

MGST. TAMAYO LY CARLA CRISTINA

ORCID ID: 0000-0002-4564-4681

CHIMBOTE - PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

García Yupanqui, Cindy Wendy

ORCID: 0000-0003-2400-0235

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pre grado,
Chimbote, Perú.

ASESORA

Mgst. Tamayo Ly, Carla Cristina

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Educación y
Humanidades, Escuela profesional de educación inicial, Chimbote

ORCID: 0000-0002-4564-4681

JURADO

Zavaleta Rodríguez, Andrés Teodoro

ORCID: 0000-0002-3272-8560

Carhuanina Calahuala, Sofía Susana

ORCID:0000-0003-1597-3422

Muñoz Pacheco, Luis Alberto

ORCID: 0000-0003-3897-0849

JURADO EVALUADOR

Mg. Andrés Teodoro Zavaleta Rodríguez

Presidente

Mg. Sofia Carhuanina Calahuala

Miembro

Mg. Muñoz Pacheco, Luis Alberto

Miembro

Mg. Tamayo Ly, Carla Cristina

Asesora

AGRADECIMIENTO

Agradecer a los docentes de la universidad quienes forjaron en mí sus enseñanzas y experiencias, a mis padres quienes me apoyaron en los momentos más difíciles, con su entrega y perseverancia.

DEDICATORIA

Dedicar este trabajo, a los docentes de educación inicial quienes son los pilares responsables de la formación integral de una nueva generación, formación en valores, en personas de bien a pesar de las limitaciones que se presenta en la carrera profesional.

A mis padres quienes con el esfuerzo desplegado ven en mí el reflejo de la perseverancia y la dedicación.

Resumen

El presente trabajo de investigación ha considerado como objetivo general determinar cómo es el desempeño docente del nivel inicial en las instituciones educativas comprendidas en la ciudad de Huarmey, año 2017. En primer lugar, se realizó un cuestionario de percepción del desempeño docente con este se realizaron una autoevaluación de cómo están trabajando en el campo de acción , La metodología de la investigación es tipo descriptivo – simple, porque se describió las características de la variable el desempeño docente y nivel cuantitativo, el diseño fue no experimental por lo que se aplicó en un solo momento, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario como instrumento y la técnica de observación, y los datos se contabilizaron, En cuanto a los resultados se determinó que el 60% (12) de los docentes alcanzaron un nivel Muy bueno; es decir consideran como primera opción la planificación en sus actividades, el 45% de los docentes consideran que el ambiente es importante en el desarrollo del aprendizaje y el 60% docentes consideran que la evaluación es importante en el procesos del aprendizaje. En consecuencia, el desempeño de los docentes del nivel inicial es muy bueno, así lo demuestra los resultados obtenidos con un 40% (8 docentes) y en el nivel de excelente se obtuvo el 35% (7) de los docentes alcanzaron este nivel.

Palabras Clave: Desempeño docente, nivel inicial

Abstract

This research work has been considered as a general objective to determine how is the teaching performance of the initial level in the educational institutions included in the city of Huarmey, year 2017. First, a questionnaire of perception of the teaching performance was carried out with this They carried out a self-evaluation of how they are working in the field of action. The research methodology is descriptive - simple, because the characteristics of the variable, the teaching performance and the quantitative level were described, the design was not experimental, so it was applied in a single moment, for the data collection the questionnaire was used as an instrument and the observation technique, and the data were accounted for. Regarding the results it was determined that 60% (12) of the teachers reached a very good level; that is to say, they consider planning in their activities as the first option, 45% of teachers consider that the environment is important in the development of learning and 60% of teachers consider that evaluation is important in the learning process. Consequently, the performance of teachers at the initial level is very good, as evidenced by the results obtained with 40% (8 teachers) and at the level of excellent 35% (7) of the teachers reached this level.

Keywords: Teaching performance, initial level

Contenido

AGRADECIMIENTO.....	IV
DEDICATORIA	V
Resumen	VI
Abstract.....	VII
Contenido.....	VIII
Índice de tablas.....	XII
Índice de figuras.....	XII
I. Introducción	- 1 -
II. Revisión de literatura	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases Teóricas	12
2.2.1. Teoría en relación al desempeño docente	- 12 -
2.2.1.1. Teoría de la autorregulación	14
2.2.1.2. Teoría de las tres necesidades	15
2.2.1.3. Teoría autoeficacia	16
2.2.2. Definición de Desempeño	16
2.2.2.1. Los desempeños	18
2.2.2.2. Desempeño Docente.....	19

2.2.2.3. Evaluación del Desempeño Docente.....	21
2.2.3. El desempeño docente en el nivel inicial	21
2.2.3.1. Evaluación del desempeño docente	23
2.2.4. La profesión docente y los cambios actuales.....	25
2.2.5. El docente en el desarrollo del Aprendizaje significativo.....	26
2.2.6. El papel del profesor	27
2.2.7. El docente en la situación actual.....	34
III. Metodología.....	38
3.1. Diseño de la investigación	38
3.1. Población y muestra	38
3.1.1. Población.....	38
3.1.2. Muestra.....	40
3.1.3. Variables.....	40
3.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	41
3.3 .1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
3.3.1.1. La observación	42
3.3.1.2. El cuestionario:	42
3.3.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados	43
3.4. Plan de análisis	46

3.6 Matriz de consistencia	48
3.7 Principios éticos.....	49
IV. Resultados.....	50
4.1 Resultados	50
4.2 Análisis de resultados	59
V. Conclusiones	67
Referencias bibliográficas	68
Anexos	75

Índice de tablas

Tabla 1. Población de docentes de educación inicial	39
Tabla 2. Muestra de docentes de estudio	40
Tabla 3. Dimensión de disciplina de los docentes de educación inicial.....	50
Tabla 4. Dimensión de planificación de docentes de educación inicial	51
Tabla 5. Dimensión de ambiente de aprendizaje de los docentes de educación inicial	52
Tabla 6. Dimensión de evaluación de docentes de educación inicial	53
Tabla 7. Dimensión de gestión de recursos de docentes de educación inicial	54
Tabla 8. Dimensión de estrategias, métodos y técnicas de docentes de educación inicial.....	55
Tabla 9. Dimensión de motivación de docentes de educación inicial.....	56
Tabla 10. Dimensión de comunicación de docentes de educación inicial.....	57
Tabla 11. Dimensión de tecnología de la información y comunicación de docentes de educación inicial.....	58

Índice de Figuras

Figura 1. Dimensión de disciplina de los docentes del nivel inicial.	50
Figura 2. Dimensión de Planificación de los docentes del nivel inicial.	51
Figura 3. Dimensión del ambiente de aprendizaje de los docentes del nivel inicial.	52
Figura 4. Dimensión de evaluación de docentes de educación inicial.	53
Figura 5. Dimensión de gestión de recursos de docentes de educación inicial.	54
Figura 6. Dimensión de estrategias, métodos y técnicas de docentes de educación inicial.	55
Figura 7. Dimensión de motivación de docentes de educación inicial.	56
Figura 8. Dimensión de comunicación de docentes de educación inicial.	57
Figura 9. Dimensión de tecnología de la información y comunicación de docentes de educación inicial.	58

I. Introducción

Antiguamente, cuando el hombre apareció por primera vez siempre ha estado en ellos percibir y notar el motivo del por qué sucede las cosas, de tal modo que mediante prácticas, comparación y experiencia, dio solución a muchos de sus problemas. Sin embargo, con el transcurrir de los años y avance de la tecnología ahora hay profesionales dedicados a impartir conocimiento y potenciar el afán de investiga basados en conocimientos empíricos y teóricos.

Como manifiesta Díaz (2010) que los cambios que se viene dando en educación ha contribuido la mejora en la atención de los niños del nivel inicial, así mismo con el pasar del tiempo, habido un aumento considerable en los niños; por hoy tiene un punto favorable en el área laboral, otorgando así un papel importante en los docentes, en brindar conocimiento a los niños para su desarrollo cognitivo entre otros.

La importancia de la investigación desarrollada radica en los resultados obtenidos, ya que van a mostraron tal y cual la realidad del desempeño de nuestros docentes, al mismo tiempo va servir como un antecedente para la provincia de Huarmey en cuanto a este concepto de desempeño docente.

Por otro lado, Díaz (1997) en sus aportes de investigación en al ámbito práctico, su estudio sirvió para identificar las debilidades y deficiencias en el desempeño de los docentes, el cual puede servir de diagnóstico para plantear nuevas estrategias, metodologías del desempeño docente para así tener una mejora continua y por ende mejorar el aprendizaje de nuestros estudiantes.

De la misma manera, como manifiesta Guijaro en (2008) en donde manifiesta que: “Siete de cada diez alumnos de segundo de primaria, o sea el 69,1%, no comprende las lecturas y, de 10 niños, nueve tienen niveles por debajo de lo normal en la asignatura matemáticas” (la Republica, 2014).

Uno de los principales problemas que aqueja nuestro país es el problema de aprendizaje, esto debido a muchos factores como social, económico, tecnológico, entre otros. Cerca del 20% de la población escolar del Perú presenta dificultades en el aprendizaje, ante las cuales las escuelas aún no están listas para un acercamiento a este tipo de estudiantes, (Radio la Voz, 2015).

En Vergara (2014) en donde nos manifiesta que el “Estado precisar las políticas, estrategias y mecanismos que garanticen el derecho a una educación de calidad para todos” (Pag.23).

Se ha realizado una exigencia al docente, por la calidad de enseñanza que brinda a sus estudiantes y los métodos de enseñanza que utiliza. Sin embargo Maya (2016) manifiesta que el docente educador, llega a tener un mal desempeño, en lo que es la enseñanza, logrando bajo resultados en sus estudiantes, con malas calificaciones, y bajo rendimiento escolar.

Un profesor al brindar una baja enseñanza y desempeño, suele carecer de métodos y estrategias de enseñanza, ocasionando una mala calidad al servicio del estudiante, imposibilitando lograr su desarrollo y potencial, frenando sus habilidades cognitivas.

“En el campo educacional, los malos profesores forman malos estudiantes, por eso es importante tomar en cuenta los métodos que se usan para la enseñanza y el nivel del docente al momento de enseñar logrando los objetivos” (Arroyo; 2010).

La calidad de hoy en el mundo escolar es de suma importancia en la actualidad ya que se busca profesores de calidad de un nivel alto de conocimiento para así implicar a los estudiantes.

Desde otro punto de vista la calidad no surge espontáneamente, esto se basa al esfuerzo realizado y contenido, mediante un trabajo realizado bien hecho.

En las escuelas por hoy compiten de quien tiene la mejor enseñanza en base a su docente preparado y de buena calidad y nivel de conocimiento y enseñanza como consecuencia en buen desempeño que otorga el docente (Bazán ; 2009).

Al nivel nacional, en nuestro país la educación está en diferentes zonas de nuestro territorio, brindando conocimiento a las diferentes edades que desean aprender, por hoy desde ya una edad temprana se brinda la educación para el desarrollo habilidades en los niños, desde los 3 años hasta los 5 años; los niños van a desarrollar su nivel cognitivo mediante métodos lúdicos y estrategias, así mismo contribuir con su desarrollo intelectual.

Al nivel internacional, “se registró un bajo nivel de desempeño ya que el ministerio de educación tiene un grado de significativo, en ese bajo nivel, porque a través del departamento de supervisión que debe asesorar y velar por la parte técnica, poco o nada ha realizado para superar esas dificultades”. (Chacha, 2009).

Es importante recalcar que una mala calidad y desempeño del docente, es un punto negativo para el aprendizaje de los niños, como fundamento básico de su personalidad estudiantil, afectiva y social, ya que sin estos desarrollos trae como consecuencia temores. Rebeldía y bajo rendimiento escolar.

Por lo consiguiente, se manifiesta que la educación y la calidad de servicio van de la mano, basándose en objetivos y criterios , ya que son el punto principal de una institución en servicio de enseñanza a los niños , es por eso que se realiza evaluaciones a los docente para que sepan y sean consciente de su nivel de conocimiento y rendimiento y cómo influye con su bajo nivel en los niños , es por eso es necesario que los docentes tengan un nivel alto de conocimiento , para sí evitar puntos cruciales en los niños en su desarrollo escolar , aplicando nuevos método de enseñanza.

Por lo tanto llegamos a la conclusión las debilidades y fortalezas del desempeño docente están basadas en los “Estándares de desempeño docente en el aula” y no son para juzgar o criticar, sino para reflexionar acerca de la práctica docente.

Al respecto, en cuanto a la problemática de los estudiantes, siete de cada diez alumnos de segundo de primaria, o sea el 69,1%, no comprende las lecturas y, de 10 niños, nueve tienen niveles por debajo de lo normal en la asignatura matemáticas (la Republica, 2014).

Uno de los principales problemas que aqueja nuestro país es el problema de aprendizaje, esto debido a muchos factores como social, económico, tecnológico, entre otros. Cerca del 20% de la población escolar del Perú presenta dificultades en el aprendizaje, ante las

cuales las escuelas aún no están listas para un acercamiento a este tipo de estudiantes, (Radio la Voz, 2015).

Puesto que un docente presente un mal desempeño implica una serie de desorden dentro del plantel como tales no organiza las clases con una secuencia coherente, carece de estrategias, y a veces llegan incluso a improvisar teniendo una mal hábito en el campo laboral, etc.

Con respecto al contexto local, los docentes de la provincia de Huarmey hoy en día participan de los exámenes formulados por el Ministerio de Educación, además se evidencia que hay docentes que no quiere participar de los exámenes por problemas de trabajo en donde se consideran como pretexto para un despido arbitrario y el otro factor es la situación económica en donde ello se necesita una preparación particular y no tienen como asumir el costo.

Todo esto no permite a los estudiantes no obtener los logros requeridos, imposibilitando a los niños aprender de acuerdo a sus habilidades, carecen de toda posibilidad de crecimiento tanto moral como intelectual. “Malos profesores forman malos estudiantes”.

Ante la situación descrita nos planteamos el presente enunciado:

¿Cómo es el desempeño docente del nivel inicial en las instituciones educativas comprendidas en la provincia de Huarmey, año 2017?

De la misma manera, se ha considerado como objetivo general:

Determinar el desempeño docente del nivel inicial en las instituciones educativas comprendidas en la provincia de Huarmey, año 2017.

Al respecto, se ha considerado los objetivos específicos en los cuales nos guiara para llegar al objetivo general como:

- ✓ Conocer el desempeño docente en el dominio científico.
- ✓ Conocer el desempeño docente en el dominio de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
- ✓ Conocer el desempeño docente en el dominio pedagógico.

El desarrollo de la investigación se justificó en tres campos del conocimiento; en el campo teórico; servirá para buscar información a la variable de desempeño del docente; es decir como es la formación profesional en el Perú, la demanda laboral, la relación entre la realidad y la profesionalización del docente.

En el campo práctico; conocer las estrategias, recursos que aplica en el trabajo diario, trazar una línea de la realidad del docente, en donde muchas de las veces el docente se ha desprofesionalizado por lo que tiene que hacer aparte otras actividades.

En lo metodológico, verificar o contrastar la sistematización de la labor que imparte el docente en el aula.

La investigación se sustentó en un proceso metodológico de corte transversal, es decir se aplicó el cuestionario una sola vez a un solo grupo de docente, se consideró como instrumento el cuestionario, como técnica la observación y análisis, finalmente se

caracteriza por ser una investigación de diseño no experimental. En cuanto a los resultados se comprobó que el desempeño docente en el nivel inicial fue de 40%; es decir Muy bueno, en el dominio de disciplina (manejo de criterios curricular) se obtuvo el 45%, es decir un nivel muy bueno y en cuanto a planificación curricular el resultado fue de 60% de los docentes demostraron el manejo obteniendo un nivel muy bueno y el 30% de los docentes obtuvieron un nivel de excelente en este criterio.

II. Revisión de literatura

2.1. Antecedentes

Narea y Paez (2015) realizaron una investigación titulada “el clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015.” Para obtener el título de licenciada en ciencias de la educación en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte en Guayaquil - Ecuador, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el desempeño docente – directivo y el Clima Organizacional con la finalidad de obtener el nivel de desempeño de los mismos. La metodología es del tipo descriptiva correlacionar tomando como muestra a 1 directivo y 8 docentes concluyendo que el clima organizacional tiene incidencia positiva en el desempeño directivo y docente, así mismo el 71% de los docentes respondió que el clima laboral tiene incidencia en el desempeño directivo y docente dado que al momento de realizar una acción administrativa se plantean ideas diversas para ejecutar una actividad.

Ortíz y Soza (2014) realizaron la investigación titulada “acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar Emanuel Mongalo y Rubio, departamento de Managua Distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014” para la obtención del título de licenciado en educación en la Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua- Nicaragua, cuyo objetivo fue valorar las formas de acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. Se usó una metodología fue del tipo correlacionar en una muestra de 1 directora, 7 docentes y 45 estudiantes. Se obtuvo como resultado que existe un enlace entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de un profesor. Así mismo el 95% considera que el acompañamiento brindado por los docentes permite una mejora en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Flores (2018) en su investigación; Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima- 2018. Considero en su investigación una metodología de investigación sustantiva descriptiva y el nivel de investigación es correlacional, la muestra de investigación fue considerada 80 docentes de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen” empleando dos instrumentos con escala Likert: encuesta sobre el desempeño directivo y desempeño docente. Las conclusiones del presente estudio presentan una correlación positiva y significativa entre el desempeño directivo y el desempeño docente ($Rho=0,553$, $p=0,000$) es decir, que a mayor desempeño directivo habrá un mayor desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima - 2018. De esta manera se admite la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Palomino (2012) argumentó el desempeño docente y el dominio que tiene en el aprendizaje de los estudiantes universitarios del módulo académico de estudios generales de la universidad de San Martín de Porres. Su diseño de información es descriptivo, correlacionar de base no experimental y de corte transversal. En este estudio se realizó en la sede de Santa Anita, ciudad Universitaria con una población de 3,330 de estudiantes de estudios generales; por consiguiente para el estudio cuantitativo se realizó un muestreo eventual simple. Para el tamaño del prototipo se usó parámetros convencionales (error=5%, confianza=95%, N=3330, heterogeneidad p.q=50%) y fue estimada en 345 estudiantes, con un nivel de confianza de 95%. Como resultado se encontró que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje del estudiante de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. Dentro del desempeño del docente las “Estrategias didácticas” son las que más impactan el “Aprendizaje de los estudiantes” y la correlación es positiva y moderada ($r_s=0.507$; $p=0.008$) lo que implica que a mayor Estrategia didáctica del docente mayor será el rendimiento académico del estudiante lo cual se verá reflejado en las notas obtenidas en sus evaluaciones teóricas y prácticas.

Paco (2017) en la investigación titulada “el marco del buen desempeño directivo y la gestión educativa en los centros de educación básica alternativa de la UGEL N°06, Ate, 2016” para obtener el grado de maestro en ciencias de la educación en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Lima- Perú, cuyo objetivo fue conocer la relación entre el marco del buen desempeño directivo y la gestión educativa en los centros de educación básica alternativa de la UGEL N° 06, Ate, 2016. La metodología

fue del tipo correlacional tomando una muestra de 167 docentes, concluye la existencia de una relación directa y significativa entre la variable marco del buen desempeño directivo con la gestión educativa con $Rho=0,964$ y $p =0,000$, correlación positiva muy fuerte, es decir que a mayores niveles de desempeño directivo existirán mayores niveles de gestión educativa.

Aguirre (2015) en su investigación desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. El presente trabajo de investigación, tiene como título: Desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. La investigación es tipo básica, descriptivo correlacionar dado que se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables en estudio, por otro lado el diseño fue de tipo no experimental, de corte transversal y correlacionar ya que no se manipuló ni sometió a pruebas las variables de estudio. La población estuvo conformada por 90 estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014, los que fueron encuestados en su totalidad haciendo una muestra censal. De los resultados del nivel del rendimiento académico de los estudiantes del v ciclo en el área de comunicación, se encuentran en el nivel de proceso el 67%, mientras que el

23% de los estudiantes se ubican en logro y solo el 10% se ubican en nivel de inicio en el área de comunicación. Respecto a la segunda variable podemos aseverar el nivel del rendimiento académico de los estudiantes del V ciclo en el área de comunicación se ubica en nivel de proceso con el 67%, mientras que el 23% de los estudiantes se ubican en logro y solo el 10% se ubican en nivel de inicio. Respecto a la relación entre las variables se hizo con el estadístico de coeficiente de correlación de Spearman, obteniéndose un resultado de $Rho = 0,459$ llegándose a la conclusión que existe relación moderada significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Báez (2017) realizó una investigación denominada “Supervisión pedagógica y desempeño docente en los procesos pedagógicos en la institución educativa emblemática Mariano Melgar Breña- 2016” para obtener el grado de maestra en administración de la educación en la universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables supervisión pedagógica y desempeño docente en los procesos pedagógicos. Su diseño es descriptivo y correlacional, no experimental y de corte transversal, el tamaño de la muestra fue de 100 docentes. Concluyó la existencia de una relación positiva, alta y significativa entre la variable supervisión educativa y el desempeño docente en los procesos pedagógicos con $Rho = 0,805$ y $p=0,000$.

Calvo (2015) en su investigación titulada “supervisión pedagógica y desempeño profesional docente en la institución educativa emblemática Toribio Rodríguez de Mendoza – San Nicolás, 2014” para alcanzar el grado de maestría en educación en la

Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo - Perú, tuvo como objetivo conocer la relación entre las variables supervisión pedagógica y desempeño profesional docente, tomando como muestra 103 docentes, con un diseño descriptivo correlacional, concluyó la existencia de una relación significativa entre las variables supervisión pedagógica y el desempeño profesional docente. Así mismo sostuvo que el mayor porcentaje de los docentes presenta el nivel de desempeño profesional docente destacado en un 48%. Presentan un nivel de desempeño competente con un 47% respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, tienen un nivel de desempeño competente con 50% en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 44% tiene un nivel de desempeño competente destacado en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y tiene un nivel destacado en un 44% en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Teoría en relación al desempeño docente

Ser docente es una misión o un apostolado que sirve en la formación de las futuras generaciones; es decir es el profesional que brinda un servicio con la finalidad de contribuir al desarrollo del conocimiento y a la formación de estudiantes dotados de valores, conocimientos y emprendedurismo.

En Flores (2018) señaló que “el docente es un profesional y trabajador de la educación, las teorías referentes al desempeño se orientan a explicar los factores que intervienen en el accionar docente, donde él es uno de esos factores” (p.28).

Dentro de estas teorías, ayudan a explicar la relación entre la motivación y la capacidad para evaluar el buen desempeño, de la misma forma nos permite conocer la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento en su desempeño. De esta manera, se habla de la teoría de:

Teoría de la equidad; “Es la percepción del trabajador de recibir un trato justo o injusto, las expresiones de buena voluntad y eficacia en su trabajo” (p.87).

Esta equidad está presenta los siguientes aspectos:

- ✓ el rendimiento
- ✓ la equiparación con otros.

Teoría de las expectativas; son los sentimientos de satisfacción de administrados, que permite un mejor desempeño laboral comparado con los demás trabajadores. Son tres los factores identificados:

- a) el alcance que un empleado cree que puede lograr alcanzar en el trabajo al nivel de sus expectativas.
- b) la evaluación del empleado con su respectivo reconocimiento; y c) la importancia que el administrado tiene a las recompensas o castigos. (Klingner y Nabaldian, 2002, p.252).

De los aportes de la teoría, podemos decir que el desempeño es un accionar realizada por una persona de manera intencional, como “respuesta a una asignación de su trabajo y su responsabilidad y que será evaluado dependiendo de cómo se ejecuta” (p.27).

Al respecto, Valdés (2000) afirmó que: “Entre los indicadores del desempeño docente tenemos las capacidades didácticas, responsabilidad a la hora de ejercer sus responsabilidades, relaciones interpersonales con los estudiantes, las expectativas del aprendizaje de sus estudiantes, el respeto a la diversidad de opinión de sus estudiantes, y la capacidad para escuchar y orientar para la solución de problemas” (p.28).

2.2.1.1. Teoría de la autorregulación

En Tenorio (2019) con respecto a las teorías de desempeño hace referencia a: Maslow (1943) en donde describe que en el “interior de todo ser humano hay un potencial intrínseco que es necesario desarrollar para alcanzar nuestro crecimiento, la autorrealización es un ideal al que todo ser humano debe aspirar ya que ello implica que podamos tener en cuenta y valernos de todas las oportunidades que tengamos para poder desarrollar nuestro talento y potencial al máximo” (p.29).

Este proceso o manifestación intrínseca de la persona permite al ser humano estar en condiciones de obtener logros personales y diferenciarnos del resto de manera positiva, satisfaciendo de esta manera nuestras necesidades que van cambiando y creciendo a lo largo de nuestra vida.

Para Maslow la “autorrealización es alcanzar nuestras necesidades más elevadas, es definir el significado de nuestras vidas siendo conscientes de nuestras capacidades y potencialidades” (p.29).

2.2.1.2. Teoría de las tres necesidades.

MacClelland (1989) propone que hay tres necesidades adquiridas (no innatas) que son motivadoras para nuestro trabajo: Necesidades de logro que tiene que ver con la necesidad de sobresalir y triunfar en relación a actividades que son difíciles de lograr para la gente común.

Necesidad de poder es la necesidad de tener influencia sobre el actuar de los otros y la necesidad de afiliación que es la tener relaciones interpersonales y hacer amigos, de estas la mayor es la necesidad de logros lo que nos conlleva a esforzarnos para alcanzar nuestras metas personales y por ende profesionales.

Después de analizar los aspectos antes mencionados se formuló el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre el Marco del Buen desempeño Docente del nivel inicial de las instituciones educativas de Juan Bosco, Niño Jesús de Praga y Virgen del Carmen del distrito de Huarney? Esta investigación se justifica teóricamente ya que al término de ella esperamos tener una respuesta y aportar en la evidencia de la incidencia del conocimiento y puesta en práctica de los lineamientos de marcos del buen desempeño para mejorar las prácticas docentes beneficiando de esta manera a las organizaciones educativas.

Estableciendo también un punto de partida para conocer la trascendencia del MBDD. Desde el punto de vista práctico se quiere dar a conocer a los docentes la trascendencia del Marco del Buen Desempeño Docente y como su análisis, conocimiento y cumplimiento ayuda a mejorar el Desarrollo Profesional Docente.

2.2.1.3. Teoría autoeficacia

Bandura (1986) citado en Terrones (2019) en donde menciona a la teoría de la autoeficacia en donde hace referencia o trata de explicar:

Que los aspectos contextuales, cognitivos, afectivos y conductuales de los seres humanos están condicionados por la autoeficacia trasladando el foco de atención del objeto al sujeto esclareciendo como trabaja la motivación, recalcando el valor de los juicios personales y evidenciando que la autoeficacia que juega un rol muy importante en los comportamientos de miedo y evitación, pueden entorpecer o favorecer la motivación o acción humana. (Bandura, 1977; Garrido 2 004)

De esta manera el concepto de autoeficacia toma la forma de una teoría que sostiene que el pensamiento autorreferente media la motivación y la conducta de las personas sin embargo para que este sea coherente y convergente al sentir, actuar y pensar necesita de la calidad de autoconocimiento y la opinión de eficacia personal que tengamos.

2.2.2. Definición de Desempeño

Desempeño es el hecho y el resultado de realizar una actividad, suele emplearse en la proporción al rendimiento académico de una persona en su ámbito ya sea laboral o

académico. Se familiariza con la calidad que consigue lograr en relación a su habilidad y su esfuerzo.

Para Arias, F.; Heredia, V. (2001) dice que, una persona debe tener los aspectos conceptuales prácticos para poder efectuar un buen 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 (Luque; 2008).

Como refiere el autor; que es necesario que las actividades de los docentes deben de ser controlados, monitoreados y evaluados con la finalidad de ver el desempeño profesional de los docentes.

Herrera (2017) dice que el desempeño docente es “la capacidad que tiene el profesor para desempeñar sus funciones propias de su cargo, con disposición personal y social, que interviene en la formación de los estudiantes y fortaleciendo una cultura democrática” (p.27).

De las apreciaciones teóricas, se percibe que Herrera (2017) y Montenegro (2007) nos refiere que el desempeño del docente es un conjunto de capacidades profesionales que ayuda a desenvolverse como profesional, como persona y como ser que contribuye a las funciones de su ejercicio profesional, de esta manera estas funciones o actividades son evaluadas en función a su producción o actividades o desempeños demostrados con los estudiantes.

Según el Consejo Nacional de Educación (2010) el desempeño docente es definido como “una práctica que requiere desarrollar capacidades relacionales con el estudiante y la comunidad educativa” (p.28).

León (2008), afirma que desempeño docente son las acciones realizadas por los profesores en el marco de su responsabilidad en los diversos espacios que la que ejerce sus funciones.

Montenegro (2007) manifiesta que el desempeño docente es el “cumplimiento responsable de las funciones propias inherentes a su cargo, es decir el proceso de formación de niños y jóvenes a su cargo, relacionado con su entorno social, cultural, institucional en actitud reflexiva” (p.18).

Los desempeños

En Tenorio (2019), en su investigación: Marco del Buen Desempeño Docente y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco -Trujillo-2019. Hace una referencia con respecto a los desempeños de los docentes de hoy en día, tal es así que describe lo siguiente:

En MINEDU (2012) nos manifiesta que los desempeños son “las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia” son las formas como los maestros desarrollamos nuestra práctica docente para cumplir con nuestra labor encomendada” (p.18).

De la misma manera, nos habla del desarrollo Profesional Docente en donde se puede definir como una “diversidad de términos que son utilizados en la actualidad con la finalidad de describir a las acciones que realizan los docentes para aprender a lo largo de su tiempo de trabajo” (p.18).

Por lo consiguiente, el término desarrollo profesional docente se relaciona con otros términos que son usados frecuentemente como son: el aprendizaje a lo largo de la vida o de su formación profesional, la formación en servicio, la capacitación que viene adquiriendo en este caso por el ente rector del Ministerio de educación o la formación individual, formación continua entre otros.

Sin embargo el “Desarrollo profesional” es el que mejor se adapta ya que tiene una evocación de continuidad y evolución” (Vaillant, 2016)

Desempeño Docente

De acuerdo con lo propuesto por el MINEDU (2014), como se señala en el Marco de Buen Desempeño Docente, ahora es necesario capacitarse en los diversos campos dentro de ellos se habla de los dominios, las competencias y los desempeños que definen una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país.

Constituye a un convenio técnico y general entre el estado, los docentes y la humanidad en torno a las competencias que este espera que dominen las profesoras y los profesores de la nación, en sucesivas etapas de su trayecto profesional, con la intención de obtener

un grado de mejor educación para todos los estudiantes. Se presenta como un instrumento estratégico en la educación general del progreso educativo (pág. 17).

Para Montenegro (2003), citado por Zarate (2011), el desempeño del profesor se entiende, como el desempeño a sus funciones; este se determina por factores asociados al profesor, al alumno y al medio. También, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el argumento socio – cultural, el medio institucional, el círculo del aula y relativo del propio profesor, mediante un trabajo de reflexión. (pág.68).

Actualmente es de fundamental importancia la publicación del desempeño de los docentes ya que la disposición de la función educativa que se brinda al alumno impacta claramente en su educación. A la vez el desempeño se mide en diferentes campos el contenido socio- cultural, el medio institucional, en la propia clase y sobre todo en el mismo profesor.

Valdés (2006) señala que el desempeño de un educador es “un progreso sistemático de proceso de dato válidos y fiables, con el objetivo de evidenciar y apreciar el resultado educativo que produce en los alumno; el desarrollo de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, compromiso profesional y el medio de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la ciudad. Es por ello que el profesor tiene que asumir constantes capacitaciones para irse renovando para asimismo progresar en el medio profesional.

Evaluación del Desempeño Docente

La evaluación del desempeño docente es el compuesto de acciones organizadas que rebusca convertir y perfeccionar las prácticas de los docentes en las aulas e instituciones en favor de los estudiantes atendidos por el régimen pedagógico estatal; por ello, su principal característica es que tiene carácter formativo, al mismo tiempo los procesos de aprendizaje de los estudiantes el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento. “El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente.”

En esta fase que se lleva a cabo para examinar si una persona cumplió con los objetivos fijados. Este ejemplo de sistema se suele manejar en los trabajos para recompensar a aquellas personas que pudieron cumplir con las metas y por ello corregir a quienes no lograron un buen desempeño.

2.2.2. El desempeño docente en el nivel inicial

MINEDU (2017) describe que la Educación Inicial tiene como principal objetivo es estar pendientes de los niños(as) de 0 a 5 años de edad, apoyando a las familias en su formación y enseñanza, ya que actualmente es el primer periodo pedagógico a la formación para poder pasar a primaria.

Debemos subrayar que la formación en el inicial se basa principalmente en lo lúdico, es decir, coloca a la recreación y al juego como algo agradable, esto es esencial para que los niños se comprometan; a partir de la recreación y el juego se intentará establecer al estudiante en todos los campos del conocimiento como el lenguaje, ciencias, matemática, canciones, educación física. Y de esta manera ofrecer un contacto a la lectura y escritura; ya que ambos son fundamentales en el transcurso educativo.

Según las Rutas de Aprendizaje (2013), la competencia de número y operaciones se orienta a desarrollar las nociones básicas de clasificación, seriación y conteo hasta llegar a la noción de número como posteriormente al significado de las operaciones matemáticas. Esta competencia tiene como propósito desarrollar capacidades para resolver problemas cotidianos, haciendo uso de los números.

Brezovszky, B., Lehtinen, E. McMullen, J., Rodríguez, G. Veermans, K.(2013), sostienen que para desarrollar la competencia de número y operaciones es necesario trabajar diversas estrategias y metodologías utilizando patrones numéricos, el cual permitirán desarrollar otras habilidades más complejas para resolver problemas de la vida diaria.

Por otro lado, los estudios realizados por Jordan, A.-K., Duchhardt, C., Heinze, A.Grüßing, M., Knopp, E. (2015), señalan que a los 4 años, los niños ya son capaces de desarrollar la competencia de número y pueden ser medidos a través de pruebas. Lo que confirma las teorías adoptadas por Piaget y Brousseau.

En la opinión de los autores, se define la competencia de número y operaciones como el conjunto de capacidades que facultan a las personas a resolver problemas de la vida diaria haciendo uso de los números.

Esta competencia moviliza diversos procesos mentales que orientan el desarrollo de otras competencias más complejas, que son las competencias matemáticas, Goñi (2008), define que “la competencia matemática es la capacidad en desarrollar y aplicar el razonamiento matemático con la finalidad de resolver diversas situaciones cotidianas, tomando como base el buen dominio del cálculo”.

Evaluación del desempeño docente

La evaluación del docente en el Perú está relacionada con la evaluación de desempeño, en otras palabras, una evaluación de su quehacer didáctico en el aula, evaluación de la práctica cotidiana en su salón con los estudiantes (antiguamente solo era una prueba teoría), Pero tampoco considera aspectos como metodologías ni enfoques educativos (Ministerio de Educación, 2017)

En los aportes de Veloz (2017) respecto a la evaluación de desempeño profesional señala que. “La evaluación es un proceso para recoger datos, analizarlos, sacar resultados y conclusiones sobre el trabajo docente, trabajo que no solo se reduce a la labor física sino también a la afectiva y emocional en relación con sus alumnos, y comunidad educativa” (pag.26).

De esta manera, el docente está evocado a desarrollar dentro del aula una serie de competencias en donde serán evaluadas por un supervisor (observador) en donde se someterá a parámetros estandarizados en donde tendrá que consolidarse a través de un instrumento de evaluación a esto se le denomina “evaluación de desempeño docente”.

La necesidad de una evaluación docente

Para poder responder a una sociedad exigente con el aprendizaje de calidad, es necesario evaluar a los docentes.

Se puede utilizar de distintas maneras la evaluación, como un refuerzo (positivo) o un castigo (negativo), como positivo podemos hacer crecer la autoestima del docente, su realización profesional, por el lado negativo, como vemos actualmente, con recelo, creyendo que es instrumento de despido.

La evaluación, como se había comentado anteriormente es importante y necesaria para saber las potencialidades, la formación, conocer el avance pedagógico entre otras características todo relacionado al docente.

El autor Bretel (2002) describe las características o razones por las que se debe evaluar a un docente:

a. “Los docentes deben ser actualizados en su quehacer, necesitan de capacitaciones y actualizaciones, para poder mejorar lo que hace en aula, pero capacitaciones acordes a los tiempos actuales, porque con el tiempo las formas de enseñar cambian, entonces el docente también debe cambiar sus métodos en la enseñanza, utilizando los nuevos

recursos (ahora por ejemplo las TIC's) que le ofrecen, por esto es importante evaluar su trabajo, ajustado las condiciones y necesidades del docentes para motivar su crecimiento profesional”.

b. “Los instrumentos de evaluación (rúbricas) deben ser conocidas por los agentes educativos, en especial por los docentes, y deben de permitir una auto y coevaluación”.

c. “Hay que promover diseñar instrumentos de evaluación de manera democrática contando con los agentes educativos, alumnos, docentes, padres de familia, etc”,

d. “Por el lado institucional, al conocer la realidad de las competencias docentes, permite a las autoridades proyectos educativos nacionales, regionales y locales”.

Ante esta descripción, se concluye que la evaluación de la práctica o del desempeño del docente es importante por lo que de los resultados obtenidos se tomará decisiones en mejorar la práctica docente y de esta manera redundara en los estudiantes y en la comunidad educativa.

2.2.3. La profesión docente y los cambios actuales

La sociedad actual está sometido a grandes cambios dentro el sistema educativo y dentro de esas variantes se encuentra las actividades del docente en donde también se imprimen los cambios en la profesión docente, ante la demanda educativa para dar atención a los niños y niñas es necesario preparar o contar con profesionales que sean idóneos en el manejo de las materias y en el trabajo con los educandos, tal es así que se necesita condiciones en la formación profesional, en el la formación del perfil profesional y en la

formación profesional hoy en día es necesario apuntalar y explicar ¿Cuál es el docente que se pretende tener para la formación de los educandos?.

Desde el año 2010, el Ministerio de Educación de manera sistemáticas ha desarrollado políticas de mejoramiento en la formación del docente; es decir los docentes deben de ir asimilando o adecuándose a los cambios que se imparte desde el Ministerio de Educación, desde el cambio o complementación del diseño curricular , como también de los diversos exámenes de ascensos de nivel y desde la revaloración en la profesionalización del docente en donde se necesita que el profesional se encamine en los nuevos cambios educativos que el estado dirige.

Con respecto a la nueva tecnología, de la misma manera con la revolución de la tecnología digital también se incorporado al campo de la educación, de tal manera que se evidencia una serie de aplicaciones digitales en favor de los aprendizajes de los estudiantes, de tal manera que esto hace que el docente también debe considerar como uno de los pilares de la formación docente el manejo de las nuevas tecnologías de la información.

Como manifiesta Tejeda (2018) “De verdad, que las dimensiones de la tarea docente se amplían, y nos va dejando nuevos retos, surge la necesidad de estar en permanente formación, conocer y manejar las herramientas tecnológicas” (pag.25).

2.2.4. El docente en el desarrollo del Aprendizaje significativo.

En la educación es el procedimiento por el cual se adquieren habilidades, destrezas, conocimientos, valores; como logro del estudio en práctica. Los conocimientos, la lógica

y la investigación es el proceso mediante el cual se adquiere una determinada preparación, se asimila a una investigación y por esta labor el aprendizaje es significativo.

El aprendizaje significativo ocurre cuando una nueva información se conecta con un concepto relevante preexistente en la estructura cognitiva, esto implica que las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de anclaje a las primeras.

Por esta razón Ausubel (1961) como precursor del aprendizaje significativo afirma que: El aprendizaje significativo presupone tanto que el alumno manifiesta una actitud hacia el aprendizaje significativo; es decir, una disposición para relacionar, no arbitraria, sino sustancialmente, el material nuevo con su estructura cognoscitiva, como el material que el aprende es potencialmente significativo para él, especialmente relacionable con su estructura de conocimiento, de modo intencional y no al pie de la letra.(p.87)

2.2.5. El papel del profesor

Ya hemos comentado que diferentes estudios parecen demostrar que los seres humanos nacemos con un sentido numérico innato.

Según Dehaene (Dehaene, 1997) y (Butterworth, 1999), dos de los grandes expertos mundiales en el estudio de las matemáticas y el cerebro, la escuela obstaculiza este desarrollo facilitado, inicialmente, por factores genéticos.

Dehaene cree que la construcción de los conceptos abstractos ha de iniciarse con la formulación de ejemplos concretos, con la finalidad de estimular el desarrollo del razonamiento intuitivo del niño. Además, la interacción con la mente del alumno requiere la manipulación de materiales y actividades lúdicas (Dehaene, 1999).

Por otra parte, los docentes tienen que intentar presentar contenidos abiertos que faciliten el establecimiento de relaciones y la generación de ideas; así como guiar el proceso de evolución del alumno poniendo a su disposición mecanismos de autocorrección que les permitan ser conscientes de sus razonamientos acertados o no, para lo cual hablaremos de las dimensiones del desempeño docente; se ha considerado tres dominios que son: dominio científico, dominio de responsabilidad en el desempeño de sus funciones y el dominio pedagógico y dentro de ellos están 9 dimensiones que debe tener en cuenta cada docente para llegar a un buen desempeño.

✓ **Dimensión disciplina**

Para comenzar esta dimensión tenemos que saber lo que es disciplina según Coelho, Fabian (2019) la disciplina es la conducta de las personas para asentar en uso una sucesión de principios relativos a la norma y al cumplimiento de esta.

La disciplina, es una virtud moral complementada a la capacidad para aportar una vida ordenada en correspondencia con nuestros principios, deberes, objetivos y necesidades.

La disciplina más temprana se imparte al niño en el hogar por parte de los padres y comprende aspectos muy significativos como una regla a la hora de irse a la cama, o

para comer, los hábitos de higiene personal, así como otros temas conectados con la conducta en el hogar y fuera de él.

El niño por otra parte, la escuela recibe la disciplina escolar, donde aprende a como relacionarse con sus compañeros de aula y sus superiores, el cumplimiento de las tareas, el seguimientos de las normas, es decir son las normas que se establecen en el aula para poder asegurar una convivencia y un orden para el funcionamiento de la institución educativa.

Esta dimensión para el docente abarca las áreas que se enseña en Educación inicial, si los explica de manera clara con palabras sencillas para que el niño entienda, también si resuelve las dudas de los niños y si propone ejemplos prácticos.

✓ **Dimensión de planificación**

La planificación según Julián Pérez (2008) la planificación educativa se encarga de derivar los fines, objetivos y metas de la educación, gracias a esto es posible definir qué hacer, con qué recursos y que estrategias utilizar.

La planificación educativa abarca varios aspectos ya sea en el aspecto social; esto hay que tener en cuenta que la Institución forma parte de la sociedad y de acuerdo a estos cambios trascenderán.

Por otro lado la planificación tiene una serie de pasos, uno de ellos es el diagnostico; en ello se ve las necesidades educativas, en qué condiciones está el aprendizaje de los niños y los factores externos, que influyen en el proceso educativo.

Por ello es importante que los docentes planifiquen a tiempo, para que así pueda preparar materiales didácticos para que puedan facilitar el aprendizaje del niño.

✓ **Dimensión el ambiente de aprendizaje**

Los ambientes en educación inicial se tiene que considerar la realidad del niño, comunidad y tiene un sentido amplio donde incluye todos los ámbitos, ya que allí se desarrollaran y formara parte de su vida cotidiana.

No existen caminos únicos para garantizar el logro de aprendizajes; pero el profesor contribuye a la reestructuración de las aulas; esto quiere decir que los profesores transforman las aulas en ámbitos de calidad para que el niño tenga mejores oportunidades para aprender; este será un espacio donde el docente y el alumno desarrollaran la comunicación y las interacciones que posibilitaran el aprendizaje.

Para generar ambientes de aprendizaje representa para el docente un gran desafío ya que es depende de ellos como van a innovar las formas de las clases educativas; por ello se requiere que el ambiente este desde el inicio del ciclo escolar, a lo largo de este y que el profesor destine momentos de prácticas reflexivas para que el niño pueda desarrollar el pensamiento crítico.

✓ **Dimensión la evaluación**

En educación inicial la evaluación consiste en la recolección de datos donde el profesor va identificar los conocimientos y habilidades de los estudiantes y de ello realizar mejoras en sus estrategias para que el niño tenga oportunidad de mejorar.

Para ello, esto es un punto de partida del proceso de enseñanza – aprendizaje; permite conocer la realidad de inicio del estudiante y determinar más adelante sus logros de aprendizaje.

La evaluación dará a conocer una información precisa del nivel de conocimiento de cada estudiante, y por ello el docente tendrá que aplicar la manera más didáctica su estrategia.

Para finalizar la finalidad prioritaria de la evaluación no es calificar notas o niveles de estudiante, sino es la de ayudar al docente a conocer el nivel de conocimiento que tiene el estudiante y así poder conocer que aspectos no ha dominado aun y averiguar los obstáculos que impiden el aprendizaje; es por ello que es importante ya que conocerá que aspectos pondrá más énfasis el profesor de aula.

✓ **Dimensión la de gestión del docente**

La gestión del docente abarca, si asiste puntualmente a clases, si fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente, como y cuando la llega a fomentar el cuidado del medio, si lo hace siempre o solo algunas veces.

La gestión del docente también abarca si promueve los hábitos de higiene, el lavado correcto de manos, si genera también el hábito de ordenar los juguetes siendo esta la base sobre la que se asientan todos los demás hábitos.

Esto quiere decir que esta gestión será de ayuda al docente a cumplir con su función educativa, que es llegar al niño a comprender la importancia; a nivel general puede también decirse que estos recursos aportan y sirven también para poner en práctica lo

aprendido con el padre de familia; es importante también decir que estos recursos facilitan la tarea del docente; y se vuelve un hábito para el niño.

✓ **Dimensión las de estrategias métodos y técnicas**

Las estrategias metodológicas y técnicas son secuencias de actividades, planificadas y organizadas en un orden por el docente que permite la construcción del conocimiento del estudiante para dar pase a una serie de desarrollos.

Las propuestas de estas son:

- Brindar oportunidades para que el niño escoja, decida y emita sus propias opiniones.
- Estimular al niño a un logro de una mejor autonomía.
- Contribuir a dar seguridad y confianza al niño.
- Propiciar el desarrollo de las relaciones que tengan con sus demás compañeros.
- Favorecer la participación y aceptación de las normas de aula.

En el nivel inicial más se da prioridad al juego como el recurso más apropiado para enseñar; ya que con el juego simbólico interviene el pensamiento; y su función del juego es satisfacer el yo mediante y de esta manera favorece la integración del estudiante en el contexto sociocultural.

✓ **Dimensión la motivación**

Motivar a los niños en el aula no siempre resulta algo fácil de hacer, lo que sí es propicio mencionar que si el docente se prepara con anticipación para lograr este objetivo que es la motivación puede encontrar estrategias que llamen la atención de los alumnos.

Los niños en edad de inicial pueden ser imparables; esto quiere decir que corren, saltan y trepan; en cada oportunidad que tengan; por ello los docentes debemos buscar actividades que llamen la atención al niño.

✓ **Dimensión comunicación**

En esta parte la explicación sobre los temas del docente debe ser claro y debe ser con palabras fáciles de entender por parte de los niños. Para ello el docente debe escuchar y tomar en cuenta las opiniones de los estudiantes y que muestre congruencia entre lo que dice y lo que hace.

A lo que queremos llegar es que el niño explore, actúe y pregunte, que se exprese oralmente y que se considere así mismo valioso; para ello hay una serie de oportunidades para que dejar que se exprese y haga preguntas por ejemplo: leerles o contarles un cuento a través de imágenes, crear cuentos y representarlo en dibujos, estimular a que lean sus propias creaciones o que interpreten dibujos de otros niños.

✓ **Dimensión influencia de tecnología de la información**

Las tics son un conjunto de medios tecnológicos que podemos utilizar como ayuda para el aprendizaje del niño.

La importancia de la tecnología en educación inicial ayuda al niño para su desarrollo cognitivo ya que el uso de las tics permite un mejor desarrollo para aprender, motivar, aprestar.

Esto es muy importante para el desarrollo ya que los niños le llaman la atención imágenes, videos, canciones y esto hace que el niño aprenda de una manera divertida.

2.2.7. El docente en la situación actual

El docente del siglo XXI debe de ser formado básicamente en tres pilares muy importantes: para la gestión, la investigación y la pedagogía complementado con los recursos de la tecnología de la información; es decir estos tres componentes deben ser básicos en la formación del profesional.

Además, de ser proactivo, empático debe ser un ciudadano que contribuya a la transformación de una sociedad más justa y democrática, a ello Antúnez (2000) Afirma que “un rol es un conjunto de características o comportamientos que, de ocupar una o un conjunto de personas dentro de un grupo, entonces como ciudadano dentro de la sociedad de un docente debe ser el adecuado” (pag.23).

Coincidiendo con el autor, en donde detalla que el docente debe tener un conjunto de características, está referido a la formación del docente en adoptar paradigmas que lo identifica o relaciona con el quehacer pedagógico demostrando lógicamente en el acto educativo con sus estudiantes y el contexto que rodea.

Además el docente debe ser hoy en día:

Mediador

“Este docente es el director técnico de un equipo de estudiantes, es quien maneja los ritmos de aprendizaje y los alumnos realizan los trabajos encargados. Este docente busca que los alumnos trabajen de manera colaborativa y cooperativa entre sus estudiantes donde solo va orientando y proponiendo alternativas de solución”.

El docente mediador es el mediador de los contenidos y los estudiantes, además es el punto medio de comunicación entre ellos, busca que sus estudiantes descubran los aprendizajes.

León (2014) afirma que las funciones docentes como mediador, son:

“El docente realiza trabajos colaborativos entre alumnos formando parejas o grupos que intercambian ideas, formas de solucionar problemas, entre otros, además propicia que todos los integrantes aporten en la solución de los problemas” (pag.27).

El docente al ser solo un nexo entre contenido y alumnos, hace construir a los alumnos sus propios aprendizajes, convirtiéndolos en autónomos en su trabajo.

Orientador

La tutoría tiene una función de apoyo y acompañamientos a los estudiantes, es una labor docente que acrecienta su rol actual de orientador que traspasa las aulas. Esta función docente (o rol) en tiempos actuales, invita a no solo dar el apoyo a nuestro estudiante en su desarrollo cognitivo, sino más bien apoyarlo en su desarrollo personal, como social, cada estudiante trae problemas de su familia, Los docentes tenemos esta función y se le

da el nombre de tutoría escolar, que implica poder brindar la confianza para que nuestros estudiantes se apoyen en una persona adulta para orientar a sus soluciones.

El rol orientador del docente, es fundamental por lo que está el docente es el que encamina, orienta o conduce el aprendizaje, es el que aclara las dudas del aprendizaje del alumno, tiene que ayudar y orientar el desarrollo de la personalidad, ofreciendo de integrar al proceso a padres de familia, también la docente conversa e informa a los padres de familia respecto al avance de su hijo, también puede realizar charlas y talleres a los padres de familia e hijos para buscar el mejor desarrollo integral. Esto se encuentra normado por el Ministerio de Educación desde 1987.

El rol orientador del docente debe fomentar en su alumno la atención como persona, además debe considerar las necesidades, características e intereses de sus estudiantes, fomentando que se identifique como persona y hacerle sentir parte importante de una sociedad, así como realizar todas las gestiones para que puede pueda desenvolverse cuando termine su educación básica. (pag.34)

2.2.8. Estrategias didácticas

Espinoza (1995), reflexiona en el campo de la pedagogía la didáctica como proceso educativo que con lleva al proceso de enseñanza y aprendizaje, por ello se da métodos, técnicas, procedimientos y recursos; para que al finalizar todo esto da un sistema de planificación y programación.

Según, Díaz & Hernández (citado por Carrasco, 2004), detalla las estrategias de enseñanza: “como procedimientos que el docente de enseñanza utiliza en forma

reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes”.

III. Metodología

De acuerdo al proceso, la tendencia y variable de estudio a tratar la investigación corresponde al tipo cuantitativo, así mismo se observó y registro los hechos (prospectivo), en cuanto a la evolución del estudio es de eje transversal puesto que se recolecto los datos de la muestra en un solo momento, por consiguiente la investigación corresponde a un estudio descriptivo.

3.1. Diseño de la investigación

Se aplicó un diseño no experimental, de contraste transeccional, descriptivo porque relaciono con la variable y la muestra de estudio y para finalizar se utilizó las técnicas de encuestas y la observación.

a. Población y muestra

Población

La población de estudio para el desarrollo de la investigación, es el distrito de Huarney departamento de Ancash, hay un total de 62 docentes de nivel inicial, considere para la población, y 20 docentes para la muestra.

Tabla 1.

Población de docentes de educación inicial

Instituciones educativas	Ugel		docentes	total
Niño Jesús de Praga	Huarmey	Inicial	7	7
Virgen del Carmen			6	6
San Juan Bosco			7	7
Gotita de cielo			6	6
Miramar			3	3
Mi pequeño mundo			3	3
Divino niño Jesús			3	3
Dominguito sabio			3	3
Estrellitas del mar			3	3
Dos de mayo			3	3
Lecheral			3	3
Ampliación la victoria			3	3
La victoria			3	3
María Esther Perrigo			2	2
Santa María Reyna			2	2
Santa rosa			2	2
9 de octubre			3	3
Total				

Fuente: UGEL HUARMEY

Muestra

A la investigación realizada, le corresponde un muestreo no probabilístico, es por ello que se seleccionó a 20 docentes del nivel inicial de la ciudad de Huarmey, de las instituciones educativas Virgen del Carmen, Juan Bosco y Niño Jesús de Praga.

El muestreo no probabilístico en cual quiere decir que el investigador selecciona muestras basado en un juicio, el este tipo de muestreo no todos los miembros de la población tienen la oportunidad de participar en el estudio.

Tabla 2.

Muestras de docentes de estudio

Institución educativa	Ugel	Nivel/edad	Docentes	Total
Jesús de Praga	Huarmey	inicial	7	7
Virgen del Carmen		Inicial	6	6
Juan Bosco		Inicial	7	7
				20

Fuente: UGEL HUARMEY

Variables

Variable: Desempeño docente

Desempeño docente: Casanova (2014) define el Desempeño laboral del docente como el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos.

3.3. Definición y operacionalización de la variable e indicador

Variable	Conceptualización de la variable	Concepto operacional	Dimensión	Indicadores	Medida
III. Desempeño docente	Son las actividades y méritos que realiza el profesional de la educación dentro de su trayectoria profesional (Gonzales;2012)	El desempeño docente será evaluado a través de un cuestionario que engloba 9 dimensiones.	Disciplina	Explica de manera clara los temas Relaciona los contenidos de la asignatura con temas de otras áreas Resuelve las dudas relacionadas con los temas del área. Propone ejemplos prácticos que vincula el área con la práctica profesional.	Excelente Muy bueno Bueno Regular Deficiente
			Planificación	Cumple con la programación establecido en la unidad de aprendizaje Durante la clase establece estrategias adecuadas necesarias para lograr los aprendizajes. El programa presentado al principio del área se cubre totalmente	
			Ambiente de aprendizaje	Incluye experiencias de aprendizajes en lugares diferentes al aula Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información. Organiza actividades que me permiten ejercitar la expresión oral y escrita. Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real.	
			Evaluación	Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la cada unidad. Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación. Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación del área. Considera los resultados de la evaluación para realizar mejoras en el aprendizaje. Da a conocer las calificaciones. Otorga calificaciones imparciales.	
			Gestión del docente	Asiste a clases regular y puntualmente Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente. Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones. Es accesible y está dispuesto a brindarte ayuda escolar.	
			Estrategias métodos y técnicas	Promueve el autoaprendizaje Se involucra en las actividades propuestas al grupo. Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada. Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.	
			Motivación	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza. Propicia la curiosidad y el deseo de aprender. Hace interesante la asignatura.	
			Comunicación	Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento. Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes. Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.	
			Tecnología de la información	Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes. Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.	

3.3.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1.1. La observación

La observación es una técnica interesante en la investigación, mediante esta técnica nos permite observar los fenómenos, suceso o hechos y emitir un juicio de valor, además se caracteriza por qué se va registrando sus incidencias y comportamiento de la variable (Gutierrez; 2015)

3.3.1.2. El cuestionario:

El cuestionario es un sistema de preguntas ordenadas con coherencia, con sentido lógico y psicológico, expresado con lenguaje sencillo y claro. Permite la recolección de datos a partir de las fuentes primarias. Está definido por los temas que aborda la encuesta.

Es el instrumento que vincula el planteamiento del problema con las respuestas que se obtienen de la muestra.

El tipo y características del cuestionario se determinan a partir de las necesidades de la investigación.

Meneses y Rodríguez (2016) describe con respecto al instrumento que:

“El cuestionario es la técnica o instrumento utilizado, la metodología de encuestas es el conjunto de pasos organizados para su diseño y administración y para la recogida de los datos obtenidos” (p.6).

“La distinción es importante, aunque no es infrecuente encontrar un cierto intercambio entre estos términos, utilizando la palabra encuesta para referirse también a un cuestionario específico” (p.6).

Más allá de la precisión terminológica, lo que es realmente importante es tener presente la diferencia fundamental existente entre el método de investigación que nos provee del contexto para tomar decisiones en el diseño de la investigación con cuestionarios, y la herramienta que el científico elabora para llevar a cabo su recogida de datos durante el trabajo de campo.

3.3.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados

El cuestionario utilizado se sometió a juicio y fue validado por 5 docentes de la carrera de educación inicial de la provincia de Huarney, procediéndose a realizar modificaciones según las recomendaciones.

a. 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, pag.140) 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 en la muestra ya seleccionada, se somete a prueba con el propósito de establecer la validez y validar la investigación.

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 “El cuestionario para medir el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarney”. (Ver anexo 02).

Cada experta respondió a la siguiente pregunta para cada una de las preguntas del cuestionario sean corroborados por los especialistas.

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 5 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:

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

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

Coeficiente de validez total = 0,89.

Este valor indica que el instrumento es válido para recabar información respecto al desempeño de los docentes del nivel inicial.

3.4. Plan de análisis

Una vez obtenido el visto bueno por parte de los expertos, se llevó a campo el cuestionario en las Instituciones educativas seleccionadas que fueron: la I.E.P “San Juan Bosco”, I.E.I “Virgen del Carmen” y I.E.I “Jesús de Praga”, el total de docentes que se llegó a encuestar es de 20.

Luego de haber tabulado los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos, a los sujetos del estudio, con la finalidad de estimar y conocer cuál es el desempeño de los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas de la ciudad de Huarmey.

Categoría o criterios del Instrumento

El cuestionario se ha considerado como criterios de evaluación, en donde queda determinado de la siguiente manera:

En dónde. A: Siempre (5) B: La mayoría de veces si (4) C: Algunas veces si algunas veces no (3) D: La mayoría de veces no (2) E: Nunca (1)

3.4.1. Procesamiento de datos

Para el procesamiento de los datos se empleó indicadores estadísticos como la frecuencia, porcentaje, así mismo se utilizó la herramienta Microsoft Excel para la elaboración de tablas y gráficos.

3.6 Matriz de consistencia

Desempeño docente del nivel inicial en las instituciones educativas comprendidas en el distrito de Huarney, año 2017.

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
<p>¿Cómo es el desempeño docente del nivel inicial en las instituciones educativas comprendidas en la provincia de Huarney, año 2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer cómo es el desempeño docente del nivel inicial en las instituciones educativas comprendidas en la provincia de Huarney, año 2017.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocer el desempeño docente en el dominio de científico. ✓ Conocer el desempeño docente en el dominio de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. ✓ Conocer el desempeño docente en el dominio pedagógico. 	<p>Tipo: descriptivo</p> <p>Nivel: Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No - experimental Se aplicó un test en una sola vez</p> <p>Esquema:</p> <p>MO1</p> <p>M: Muestra</p> <p>O1: Observación</p> <p>Análisis e interpretación</p> <p>Tablas y gráficas de la recolección de información. (Estadística descriptiva).</p>	<p>Técnica: La Observación</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

3.7 Principios éticos

El presente proyecto de investigación titulado “Desempeño docente del nivel inicial en las instituciones educativas comprendidas en el distrito de Huarmey, año 2017”, respetará los criterios éticos de la veracidad y autenticidad de los resultados.

Se considerarán los siguientes principios éticos.

Anonimato, se tomará en cuenta este principio, bajo el cual se asegura la protección de la identidad de los docentes, 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 serán sujetos de muestra a un cuestionario para la recolección de datos de un estudio de investigación.

IV. Resultados

4.1 Resultados

4.1.1. Conocer el desempeño docente en el dominio científico.

- Como es el desempeño docente en la dimensión disciplina

Tabla 3. Desempeño en la dimensión disciplina

Dominio de disciplina	f	%
Excelente	8	40
Muy bueno	9	45
Bueno	3	15
Regular	0	0
deficiente	0	0
Total	20	100

Fuente: cuestionario percepción del desempeño docente



Fuente: tabla 3.

Figura 1. Dimensión de disciplina de los docentes del nivel inicial

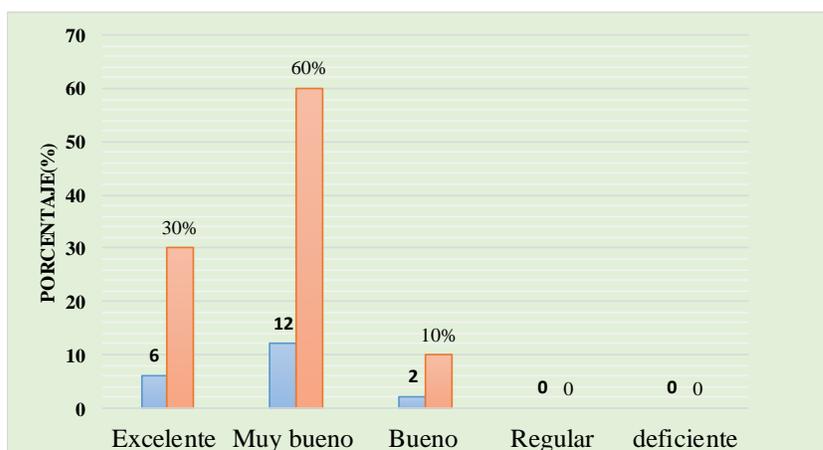
Los resultados en la dimensión de disciplina fueron: el 40% de los docentes alcanzaron un nivel excelente, el 45% un nivel Muy bueno.

- Como es el desempeño docente en la dimensión planificación

Tabla4. Dimensión planificación de docentes de educación inicial

Dominio de planificación	f	%
Excelente	6	30
Muy bueno	12	60
Bueno	2	10
Regular	0	0
deficiente	0	0
Total	20	100

Fuente: cuestionario percepción del desempeño docente



Fuente: Tabla 4

Figura 2. Dimensión de planificación de los docentes del nivel inicial

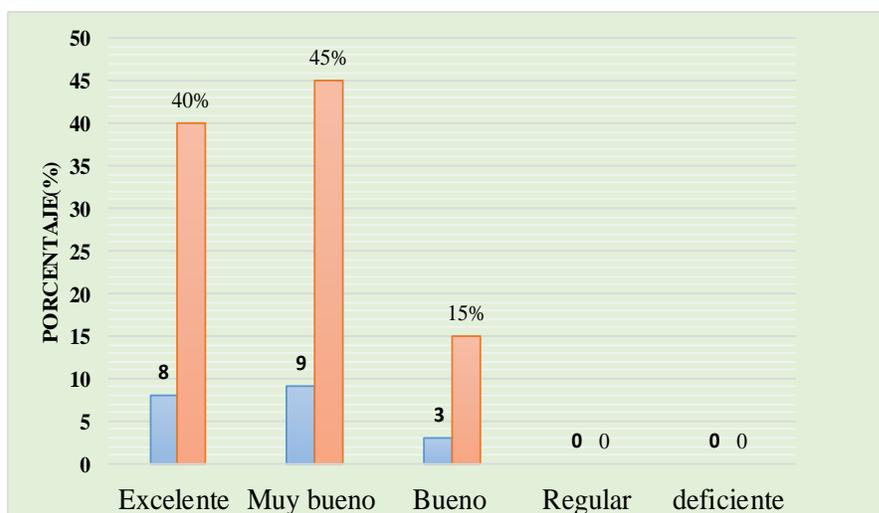
Los resultados con respecto la dimensión de planificación fueron: el 30% alcanzaron un nivel excelente, el 60% un nivel Muy bueno.

- Como es el desempeño docente en la dimensión de ambientes de aprendizaje

Tabla 5. Dimensión de ambientes de aprendizaje de los docentes de educación inicial.

Dominio de ambiente de aprendizaje	f	%
Excelente	8	40
Muy bueno	9	45
Bueno	3	15
Regular	0	0
deficiente	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario percepción del desempeño docente



Fuente: Tabla 5

Figura 3. Dimensión de ambientes de aprendizaje

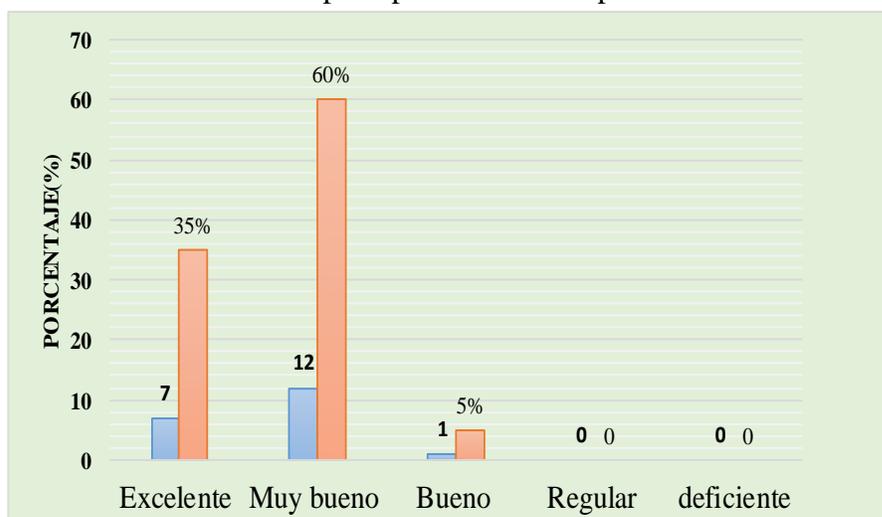
Los resultados con respecto la dimensión de ambiente de aprendizaje por el docente fueron: el 40 % alcanzaron un nivel excelente, el 45% un nivel Muy bueno.

- Como es el desempeño docente en la dimensión de evaluación.

Tabla 6. Dimensión de evaluación de docentes de educación inicial

Dominio de evaluación	f	%
Excelente	7	35
Muy bueno	12	60
Bueno	1	5
Regular	0	0
deficiente	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario percepción del desempeño docente



Fuente: Tabla 6.

Figura 4. Dimensión de evaluación de docentes de educación inicial

Los resultados con respecto la dimensión de evaluación del docente fue: el 35% de docentes alcanzaron un nivel excelente, el 60% un nivel Muy bueno.

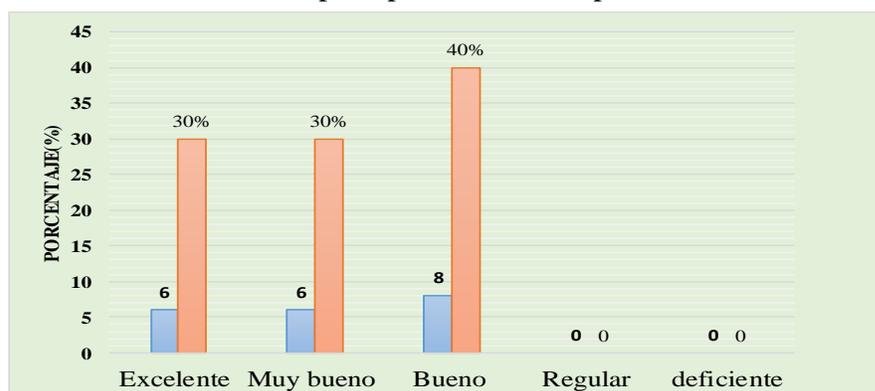
4.1.2. Conocer el desempeño docente en el dominio de responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

- Como es el desempeño docente en la dimensión de gestión de docentes.

Tabla 7. Dimensión de gestión de docentes de educación inicial

Dominio de Gestión de recursos	f	%
Excelente	6	30
Muy bueno	6	30
Bueno	8	40
Regular	0	0
deficiente	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario percepción del desempeño docente



Fuente: Tabla 7

Figura 5. Dimensión de gestión de docente de educación inicial

Los resultados con respecto a la dimensión de gestión de los docentes por el docente fueron: el 30% de docentes alcanzaron un nivel excelente, 30% un nivel Muy bueno.

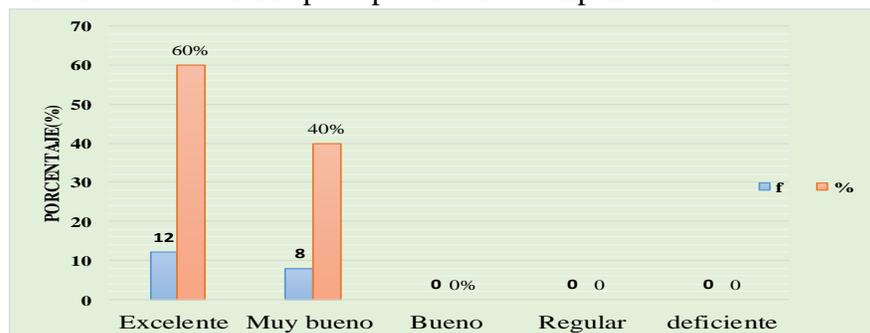
4.1.3. Conocer el desempeño docente en el dominio pedagógico

- Como es el desempeño docente en la dimensión de estrategias y métodos y técnicas.

Tabla 8. Dimensión de estrategias, métodos y técnicas de docentes de educación inicial

Dominio de estrategias, métodos y técnicas	f	%
Excelente	12	60
Muy bueno	8	40
Bueno	0	0
Regular	0	0
deficiente	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario percepción del desempeño docente



Fuente: Tabla 8.

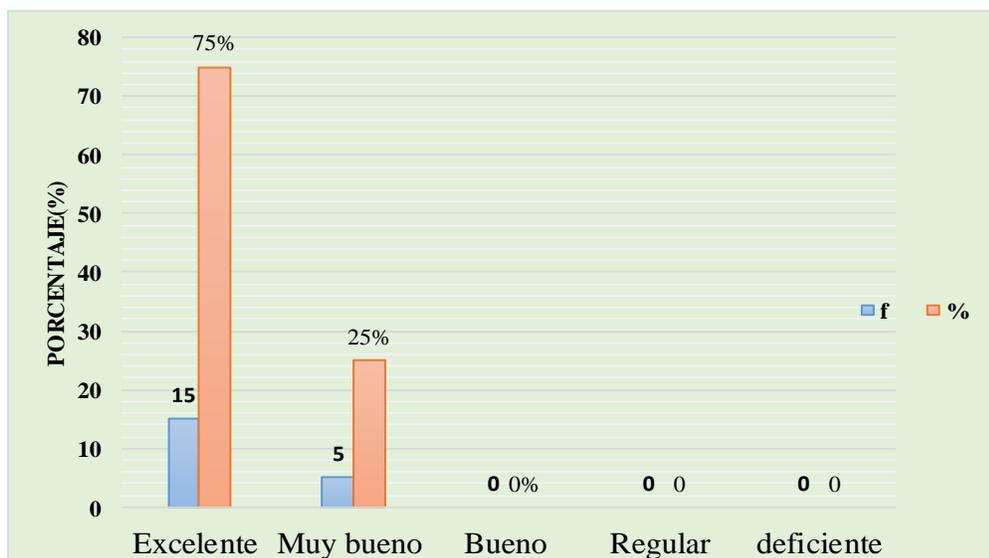
Figura 6: Dimensión de estrategias, métodos y técnicas de docentes de educación inicial. Los resultados con respecto la dimensión de estrategias, métodos y recursos los resultados fueron: el 60% de docentes alcanzaron un nivel excelente y el 40% un nivel muy bueno.

- Como es el desempeño docente en la dimensión motivación

Tabla 9. Dimensión de motivación de docentes de educación inicial

Dominio de Motivación	f	%
Excelente	15	75
Muy bueno	5	25
Bueno	0	0
Regular	0	0
deficiente	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario percepción del desempeño docente



Fuente: Tabla 9.

Figura 7. Dimensión de motivación de docentes de educación inicial.

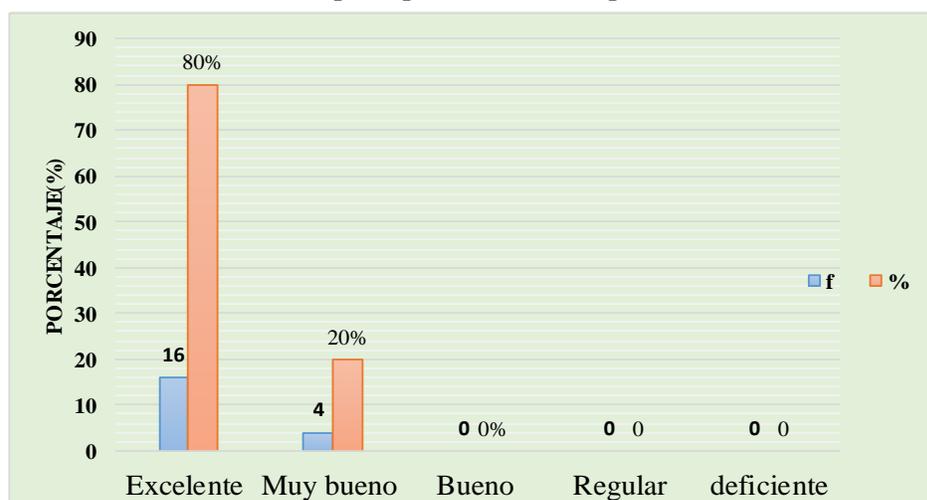
Los resultados con respecto la dimensión de motivación del docente fueron: el 75% de docentes alcanzaron un nivel excelente y el 25% de los docentes obtuvieron un nivel Muy bueno.

- Como es el desempeño docente en la dimensión comunicación

Tabla 10. Dimensión de comunicación de docentes de educación inicial.

Dominio de comunicación	f	%
Excelente	16	80
Muy bueno	4	20
Bueno	0	0
Regular	0	0
deficiente	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario percepción del desempeño docente



Fuente: Tabla 10.

Figura 8. Dimensión de comunicación de docentes de educación inicial

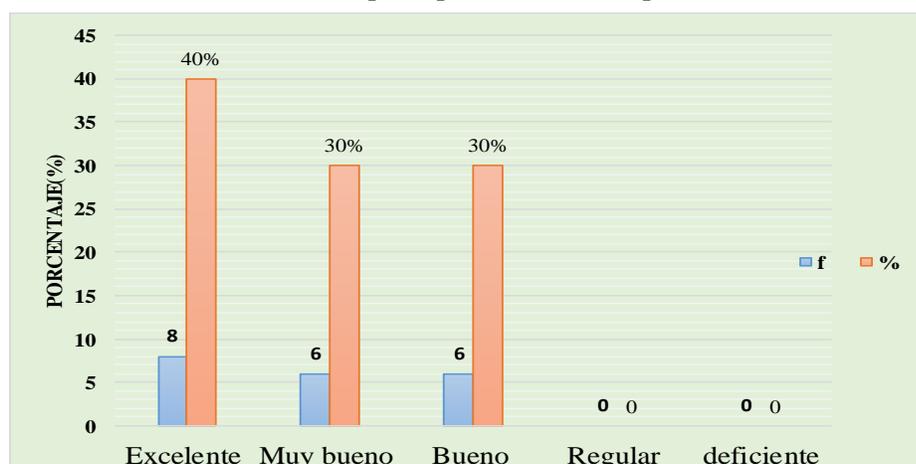
Los resultados con respecto con respecto la dimensión de comunicación los resultados fueron: el 80 % de docentes alcanzaron un nivel excelente y el 20% un nivel Muy bueno.

- Como es el desempeño docente en la dimensión tecnología de información

Tabla 11. Dimensión de tecnología de información

Dominio de tecnología de la información	f	%
Excelente	8	40
Muy bueno	6	30
Bueno	6	30
Regular	0	0
Deficiente	0	0
Total	20	100

Fuente: Cuestionario percepción del desempeño docente



Fuente: Tabla 11

Figura 9. Dimensión de tecnología de información

Los resultados con respecto la dimensión de Tecnología de la información y comunicación los resultados fueron: el 40% alcanzaron un nivel excelente, el 30% de docentes alcanzaron un nivel Muy bueno.

4.2. Análisis de resultado

4.2.1. Conocer el desempeño docente en el dominio científico.

A partir de los hallazgos encontrado con respecto al dominio científico se comprobó que el 40% de los docentes obtuvieron un nivel Muy bueno; es decir se percibe que el dominio científico los docentes aplican o conocen procesos metodológicos y esto genera involucramiento en sus actividades profesionales.

El docente debe de fomentar la disciplina en todo ámbito pedagógico en los personales, en lo académico, en la formación de los niños y niñas, de tal manera que la experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente.

En cuanto a los resultados obtenidos relacionados al dominio de la disciplina, los docentes demostraron aplicar este valor, de tal manera que se comprobó que el 40% alcanzaron un nivel excelente y el 45% un nivel Muy bueno en este dominio demostrando un nivel muy bueno.

Llamamos planificación al instrumento con el que los docentes organizan la práctica educativa, los resultados obtenidos en este dominio de planificación por parte del docente de educación inicial se determinaron que el 60% de los docentes alcanzaron un nivel Muy bueno, es demuestra que los docentes demuestran el proceso de la planificación en el desarrollo de sus actividades académicas, en el campo curricular y actividades extracurriculares.

Los ambientes de aprendizajes son los espacios de aprendizaje, constituido por la organización del tiempo y los materiales, los resultados obtenidos en la dimensión de ambiente de aprendizaje de los docentes de educación inicial, se determinaron que los docentes se encuentran en un nivel muy bueno con un 45% de los docentes, de tal manera que se percibe que el nivel de dominio del ambiente del aprendizaje de docente es muy bueno.

La evaluación en educación inicial es de gran importancia porque se caracteriza por la valoración de los niveles de logro ya que el docente identificara los conocimientos y las habilidades de los estudiantes por cada unidad; en el dominio de evaluación del docente se comprobó que el 35 % alcanzaron un nivel excelente y el 60% de los docentes alcanzaron un nivel muy bueno, de los resultados deducimos que el nivel de dominio de evaluación del docente es muy bueno.

Los resultados anteriores guardan relación con los hallazgos de Pérez (2019) en su investigación: El desempeño docente de las instituciones educativas de educación básica regular de Chimbote, año 2017. En donde aplico un cuestionario a 80 docentes de educación inicial de las instituciones educativas públicas, en donde arribo a conclusiones que existe una tendencia positiva en el desarrollo del desempeño docente en el dominio científico en donde obtuvo un nivel alto con un porcentaje de 41% a comparación del nivel bajo con 26%.

En consecuencia, este dominio es conocido o practicado por los docentes; es decir el proceso científico es parte en su formación profesional; son conocedores del proceso metodológico dentro de su labor docente.

Asimismo, El Minedu (2013) describe que “La experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente” (p21).

De esta manera, los docentes refuerzan sus competencias y conocimientos con respecto a este dominio.

4.2.2. Conocer el desempeño docente en el dominio de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

En cuanto a la gestión por parte del docente, se comprobó que el 30 % de los docentes alcanzaron un nivel de excelente y otro 30% de los docentes alcanzaron un nivel muy bueno por parte del docente.

La gestión del docente quiere decir si está dispuesto a brindar ayuda a los estudiantes y fomenta la importancia de contribuir la conservación del medio ambiente aplicando estrategias.

Al respecto, Panta (2010) en su investigación denominada “Gestión Pedagógico y Calidad del Servicio educativo en la Institución Educativa Felipe Huamán Pomo Ayala de Moyopampa- Chosica- 2009”, demuestra que se ha logrado una eficacia en la gestión

pedagógica del docente, de tal manera se evidencia que los estudiantes observan que la gestión pedagógica ha mejorado.

Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos en donde demuestra que los docentes desarrollan acciones de la gestión; al decir de gestión no necesariamente se refiere a los recursos, sino que también se refiere a los procesos curriculares, a los recursos y materiales y al proceso de enseñanza-aprendizaje.

En Areche (2013) nos indica que “la planificación curricular se perciben una dimensión en el nivel superior, lo que demuestra el logro del trabajo en el aula cumpliendo los objetivos propuestos, por lo que se evidencia que los docentes tienen una preparación y organización en clase”(p25) .

De esta manera, en los resultados de la investigación respecto a la gestión pedagógica del docente demuestran una actuación eficiente y eficaz, por lo que los docentes demuestran dominio de conocimientos en él, aspecto que favorece a los estudiantes en sus aprendizajes y se evidencia que el 62% de los estudiantes perciben la gestión pedagógica en un nivel superior.

Al efectuar la relación entre Planificación Curricular y Servicio Educativo, existe una relación media del 66%. Ello implica que los estudiantes aplicados en la investigación perciben a la planificación curricular en un nivel superior, de igual manera perciben el servicio educativo en un nivel superior.

4.2.3. Conocer el desempeño docente en el dominio pedagógico.

Las estrategias y métodos en un desempeño docente significa si utiliza diversas estrategias en cuanto al aprendizaje de los niños, se determinó que el 60% de los docentes alcanzaron un nivel favorable, en consecuencia, se percibe que el dominio de estrategias, métodos y técnica por parte del docente es excelente.

La motivación es uno de los aspectos esenciales que se deben tener en cuenta ya que es un impulso que dirige la acción hacia un fin, es importante ya que juega un papel muy importante en el aprendizaje de los niños; Con respecto al dominio de la motivación, los resultados obtenidos demostraron que el 75% alcanzaron un nivel excelente, es decir que la motivación es fundamental para generar el aprendizaje en los estudiantes.

En el dimensión de comunicación significa debe responder a las necesidades e intereses de los niños y niñas, como cuando nos comunicamos lo hacemos con diversas intenciones, es necesario escuchar y tomar en cuenta los intereses de los niños y niñas; se comprobó que el 80 % de docentes alcanzaron un nivel excelente. En consecuencia, se percibe que el dominio de comunicación es excelente y de manera horizontal.

Significa tecnología si el docente emplea tecnología en el desarrollo de sus clases y utiliza como medio la tecnología para facilitar el aprendizaje de los niños; los resultados obtenidos en el dimensión de la Tecnología de la información y comunicación los resultados obtenidos fueron favorables, en donde el 40% de docente alcanzaron un nivel excelente, seguido con un 30% de los docentes alcanzaron un nivel Muy bueno; en

consecuencia, se percibe que el dominio de tecnología de la información y comunicación es excelente.

Estos resultados son comparados con los de García (2017). En su tesis: Motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay – 2016, en donde concluye que existe relación significativa entre las variables motivación y la satisfacción laboral de docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.

Los datos contrastamos con Vargas (2010). En donde menciona que la motivación es un elemento importante en el desarrollo del aprendizaje, en la motivación y en cualquier aspecto de la persona, además nos dice que: “debemos de tener en cuenta las diferentes experiencias de trabajo, de estudios, de capacitaciones que tienen los maestros, los directores en las escuelas y en las universidades en su conjunto para poder solucionar toda la problemática educativa” (pag.42)

Los resultados obtenidos son contrastados con la investigación de Castañeda (2019) en su tesis: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente, en donde referencia que de los resultados obtenidos en su investigación el 78% de los docentes manifiestan que la comunicación es importante en los elementos de la organización, de la misma manera sugiere desarrollar una comunicación horizontal en donde los directivos y sus docentes deben de mantener el diálogo fluido dentro de la institución.

Los resultados relacionamos con los aportes de Sandoval (2018). Propuesta de un modelo de acompañamiento pedagógico para mejora el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), para los docentes de la Universidad Católica Los

Ángeles de Chimbote Perú, en el año 2017. Dentro de sus aportes se determinó que hay 12% de docentes que utiliza las TIC en sus aulas de clase, asimismo hay un 72% de los docentes que reconocen el dominio de las TIC frente al 12 % que e indicaron un dominio regular, los docentes consideran que el 28% del uso de las TIC en clase facilita el trabajo en grupo, la colaboración y la inclusión con sus alumnos. Ante los resultados, se evidencia que hoy en día es necesaria la complementación profesional el manejo de las tecnologías de la Información; en donde sus resultados al comparar con los resultados anteriores se evidencian que los docentes están comprometidos en el aprendizaje y dominio de las tecnologías de la información.

4.2.4. Determinar cómo es el desempeño docente en la ciudad de Huarney

Viendo cada uno de los resultados obtenidos en cada dominio se determina que es desempeño de los docentes de educación inicial en la ciudad de Huarney muy bueno, cabe resaltar que los docentes ven importante el dominio pedagógico ya que se mostró mayor porcentaje; el desempeño de los docentes significa que tiene como principal propósito que ellos y el sistema educativo cuenten con referentes comunes para la reflexión y el dialogo sobre las practicas docentes, esto permite un desempeño eficaz para que los alumnos logren los propósitos de la educación básica, asimismo los perfiles, parámetros e indicadores de los desempeños de los docentes y técnicos docentes permitirán orientar las acciones de una formación continua para fortalecer el desarrollo profesional del docente.

Ante los resultados obtenidos, comparamos con los de Díaz (2012) nos dice que “La formación de un docente reflexivo, crítico e investigador constituye actualmente, una alternativa adecuada si se quiere contar con profesionales que incorporen en el ámbito de la Educación Infantil habilidades y conocimientos para diseñar, desarrollar, evaluar y formular estrategias y programas de intervención educativa en contextos socio - educativos y culturales cambiantes” (p.172).

En tal sentido, el desarrollo de competencia combinando la práctica con la teoría se convierte en el dominio pedagógico en que maneja el docente y esto se complementa con el ambiente en donde debe ser acogedor, estratégico y habilitado para el proceso de aprendizaje

V. Conclusiones

De esta manera, se da respuesta a los objetivos planteados en la investigación como:

Se evidenció que el desempeño docente en cuanto al dominio científico alcanzó el 35% un nivel excelente, el 40% un nivel Muy bueno y el 25% un nivel bueno, en consecuencia, se percibe que el nivel de desempeño docente es muy bueno.

Se evidencio al dominio de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones se comprobó que en la dimensión de gestión de los recursos por el docente fueron: el 30% alcanzaron un nivel excelente, 30% un nivel Muy bueno y el 40% un nivel bueno, en consecuencia, se percibe que el nivel de dimensión de gestión de los recursos por el docente es muy bueno.

Se comprobó que, en el desempeño docente en el dominio pedagógico, con respecto la dimensión de estrategias, métodos y recursos los resultados fueron: el 60% de docentes alcanzaron un nivel excelente y el 40% un nivel Muy bueno, en consecuencia, se percibe que la dimensión de estrategias, métodos y técnica por parte del docente es excelente.

Se comprobó que el desempeño docente en términos generales de acuerdo a los dominios evaluados, es muy bueno; observándose un mejor manejo por parte del docente en el dominio pedagógico ya que consideran la motivación y la comunicación tienen una percepción más elevada.

Recomendaciones

- ✓ Reforzar las capacitaciones de los docentes de acuerdo a su perfil profesional considerando su nivel, tiempo de servicio y especialidad.
- ✓ Incentivar a formar grupos de trabajo dentro de la institución por niveles y realizar un diagnóstico semestral con la finalidad de identificar aspectos negativos o positivos de la práctica docente.
- ✓ Realizar la autoevaluación en todos los procesos o actividades que realiza los docentes y a base de ello poder tomar decisiones en adelante.

Referencias bibliográficas

Aguirre (2015), en su tesis: Desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Areche (2013), tesis “la gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga-Ayacucho, 2011. Sustentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de Maestría.

Arroyo. C (2010). Comprensión lectora de textos científicos y rendimiento escolar en ciencia tecnología y ambiente en estudiantes de 2do año de secundaria de una Institución Educativa del Callao. Extraído desde: http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2010_Arroyo_Comprension-lectora-de-textos.

Bazán, M. (2009). Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento escolar de los alumnos en el área de comunicación del primer año de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Ventanilla - Callao. Lima:Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Báez, G. (2017). Supervisión pedagógica y desempeño docente en los procesos pedagógicos en la institución educativa emblemática Mariano Melgar. Breña – 2016. Universidad Cesar Vallejo. Lima.

Bernal, E. (1990). Estrategias de Aprendizaje en el aula. Venezuela. Editorial: Planeta.

Calvo, C. (2015).Supervisión Pedagógica y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza” – San Nicolás, 2014. Universidad Nacional de Trujillo.

Castañeda, W.(2019).Acompañamiento pedagógico y desempeño docente. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31717>

Díaz, H. (1997). Estrategias docentes para una aprendiza significativa. Recuperado de:http://www.cneq.unam.mx/cursos_diplomados/diplomados/medio_superior/ens_3/portafolio/física/equipo6/describe_estrategias_didacticas.htm

Díaz, M. Pereira, T. (1997). Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Ministerio de educación y ciencia.

Domínguez, F. (2005). El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Flores, R. (2003). Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula.

Flores (2018). Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”. Lima- 2018.

García (2017). Motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay – 2016.Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22166>

Hernández, F. Vergara, O. (2014) .Áreas de aprendizaje: un enfoque metodológico centrado en el aprendiz. Recuperado de:http://www.google.com.pe/url?sa=t&source=web&ct=res&cd=1&ved=0CAcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.campusvirtualgitt.net%2Fmesa_de_trabajo%2FDocument o.

Hernández, S. Fernández, C. Baptista, L. (2007). Metodología de la Investigación. México. Editorial: Mc Graw Hill.

Herrera, E. (2017). Estilo de liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chincha – 2016. Universidad Nacional de Huancavelica.

Luque, N. (2008). Evaluación de/liderazgo del equipo directivo y su relación con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa No 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Región Callao. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Maya, R. (2005) Estudios de casos. Recuperado de: <http://www.slideshare.net/sistematizacion/estudio-de-casos>.

Meléndez (2008). La planificación curricular en el aula. un modelo de enseñanza por competencias. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111491018.pdf>

Minedu. (2009). Diseño curricular del Perú. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/>

Minedu (2013). Marco del buen desempeño. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Recuperado de: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Documents/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.

Montalvo, W. (2011). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Montenegro, I. (2013). La búsqueda educativa. Ecuador: Liliam.

Montenegro, A (2007). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. Editorial Colección Aula Abierta. Colombia.

Narea, N. y Paez, M.(2015) . El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015. Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Ecuador.

Ortiz, R, y Soza, M. (2014) Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar “EnmanuelMongalo y Rubio” departamento de Managua distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Paco, A (2017). El marco del buen desempeño directivo y la gestión educativa en los centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL N° 6, Ate, 2016. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.

Perez (2019).El desempeño docente de las instituciones educativas de educación básica regular de Chimbote, año 2017.

Quenta,J.(2018).La gestión educativa en el desempeño docente. Recuperado de: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/558>.

Sandoval,M.(2018). Propuesta de un modelo de acompañamiento pedagógico para mejora el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), para los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Perú, en el año 2017.Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/8613>.

Tenorio (2019), en su investigación: Marco del Buen Desempeño Docente y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco -Trujillo-2019.

Tejeda,C. (2018).El clima institucional en el desempeño docente.Recuperado de: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/552>

Tisnado, R. (2013) Tesis mejoramiento en los procesos administrativos de la UGEL N° 01. El porvenir que contribuya al desarrollo educativo de su jurisdicción en el año 2103” Universidad Privada Antenor Orrego.

Valdéz, W. (2004). Desempeño docente en accion. Habana: Reen.Recuperado de: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Documents/Chavez%20Solorzano.pdf>.

Vaillant, D. (2016) El fortalecimiento del desarrollo profesional docente: una mirada desde Latinoamérica. Rev. Journal of supranational policies of education, N° 5, P8. Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/jospoe/article/view/6656>

Vargas,V. (2010), Tesis “Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos” Para optar el grado de Magister en la Pontificia Universidad Católica del Perú

Zárate. D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”. Perú. Recuperado desde: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/zarate_rd.pdf

Anexos

BAREMO: VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

CODIGO	MEDICION POR DIMENSION	PUNTUACION
5	Excelente	185 - 230
4	Muy bueno	139 - 184
3	Bueno	93 - 138
2	Regular	47 - 92
1	deficiente	1 - 46
TOTAL	-	

1. DOMINIO: DISCIPLINA

5	Excelente	17 - 20
4	Muy bueno	13 - 16
3	Bueno	9 - 12
2	Regular	5 - 8
1	deficiente	1 - 4

2. DOMINIO: PLANIFICACIÓN

5	Excelente	13 - 15
4	Muy bueno	10 - 12
3	Bueno	7 - 9
2	Regular	4 - 6
1	Deficiente	1 - 3

3. DOMINIO: AMBIENTES DE APRENDIZAJE

5	Excelente	17 - 20
4	Muy bueno	13 - 16
3	Bueno	9 - 12
2	Regular	5 - 8
1	Deficiente	1 - 4

4. DOMINIO: EVALUACIÓN

5	Excelente	33 - 40
4	Muy bueno	25 - 32
3	Bueno	17 - 24

2	Regular	9 – 16
1	Deficiente	1 - 8

5. DOMINIO: GESTION DEL CURSO

5	Excelente	17 – 20
4	Muy bueno	13 – 16
3	Bueno	9 – 12
2	Regular	5 – 8
1	Deficiente	1 - 4

6. DOMINIO: ESTRATEGIAS, METODOS Y TECNICAS

5	Excelente	29 - 35
4	Muy bueno	22 – 28
3	Bueno	15 – 21
2	Regular	8 – 14
1	Deficiente	1 – 7

7. DOMINIO: MOTIVACION

5	Excelente	25 - 30
4	Muy bueno	19 – 24
3	Bueno	13 – 18
2	Regular	7 – 12
1	Deficiente	1 – 6

8. DOMINIO: COMUNICACIÓN

5	Excelente	13 - 15
4	Muy bueno	10 – 12
3	Bueno	7 – 9
2	Regular	4 – 6
1	Deficiente	1 – 3

9. DOMINIO: TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y DE LA EDUCACION

5	Excelente	13 - 15
---	-----------	---------

4	Muy bueno	10 – 12
3	Bueno	7 – 9
2	Regular	4 – 6
1	Deficiente	1 – 3

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene por finalidad recolectar información para determinar de qué manera el **desempeño docente** por lo que le solicito responder con veracidad y responsabilidad. Así mismo le garantizamos su confidencialidad de sus respuestas

I. DATOS GENERALES

Edad:.....

Sexo:.....

II. DESEMPEÑO DOCENTE

Siempre	5	La mayoría de las veces si	4	Algunas veces si Algunas veces no	3	La mayoría de las veces no	2	Nunca	1
---------	---	----------------------------	---	--------------------------------------	---	----------------------------	---	-------	---

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
A. Dominio científico						
Dominio de la disciplina						
01	Explica de manera clara los temas del área.					
02	Relaciona los contenidos de la asignatura con temas de otras áreas.					
03	Resuelve las dudas relacionadas con los temas del área.					
04	Propone ejemplos prácticos que vincula el área con la práctica profesional.					
Planificación						
05	Cumple con la programación establecido en la unidad de aprendizaje.					
06	Durante la clase establece estrategias adecuadas necesarias para lograr los aprendizajes.					
07	El programa presentado al principio del área se cubre totalmente.					
Ambientes de aprendizaje						
08	Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula					
09	Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información.					
10	Organiza actividades que me permiten ejercitar la expresión oral y escrita.					
11	Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real.					
Evaluación						
12	Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la cada unidad.					
13	Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.					
14	Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación del área.					

15	Considera los resultados de la evaluación para realizar mejoras en el aprendizaje.					
16	Da a conocer las calificaciones.					
17	Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.					
18	Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación.					
19	Otorga calificaciones imparciales.					
B. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones						
Gestión del docente						
20	Asiste a clases regular y puntualmente					
21	Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente.					
22	Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones.					
23	Es accesible y está dispuesto a brindarte ayuda escolar.					
C. Dominio pedagógico						
Estrategias, métodos y técnicas						
24	Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
25	Promueve el autoaprendizaje					
26	Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva.					
27	Estimula la reflexión sobre la manera en que aprende.					
28	Se involucra en las actividades propuestas al grupo.					
29	Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada.					
30	Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.					
Motivación						
31	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades					
32	Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.					
33	Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.					
34	Propicia la curiosidad y el deseo de aprender.					
35	Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje.					
36	Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes.					
37	Hace interesante la asignatura.					
Comunicación						
38	Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento.					
39	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.					
40	Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.					
Tecnología de la información						
41	Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes.					
42	Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información.					
43	Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.					



FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES

ESCUELA DE EDUCACION

Consentimiento informado

Formulario: de autorización de docentes

Estimado docente, el presente cuestionario es un instrumento de recolección de datos del estudio de investigación titulado “DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL INICIAL”, el mismo que no será identificado con el nombre ya que es anónimo. Participarán los docentes de nivel inicial que acepten libremente firmar el consentimiento informado.

Toda la información que proporcione en el cuestionario será confidencial y sólo los investigadores podrán tener acceso a esta información. No será identificable porque se utilizará un código numérico en la base de datos. Además, el nombre del docente no será utilizado en ningún informe cuando los resultados de la investigación sean publicados.

DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....,docente de la Institución Educativacon DNI..... acepto que mi menor hijo forme parte de la investigación titulada “DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL INICIAL”, realizado por la estudiante Cindy Wendy García Yupanqui, del ciclo X de la escuela profesional de Educación Inicial

He leído el procedimiento descrito arriba y estoy completamente informado del objetivo del estudio. El (la) investigador(a) me ha explicado el estudio y absuelto mis dudas. Voluntariamente doy mi consentimiento para que mi menor hijo participe en esta investigación.

Nombre del participante

Firma del participante

Firma de la persona que
Obtiene el consentimiento

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

13%

★ repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo