

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POSTGRADO



CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JESÚS MAESTRO DEL
DISTRITO DE MOCHE, 2014

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN Y AUTOEVALUACIÓN DE LA
CALIDAD EDUCATIVA

AUTOR : Br. JENNY MARIANELA BELEVAN GARCÍA

ASESOR : Ms. SANTIAGO CASTILLO MOSTACERO

TRUJILLO – PERÚ

2014

PÁGINA DEL JURADO

Presidente

Secretario

Vocal

DEDICATORIA

A DIOS:

Dios por ser quien ha estado a mi lado en todo momento dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y seguir adelante rompiendo todas las barreras que se me presenten

A MI FAMILIA:

A mis padres, a mi Esposo e Hijos por su amor infinito entrega, dedicación, apoyo incondicional e inagotable durante toda mi vida y formación académica.

AGRADECIMIENTOS

A las autoridades de la Institución Educativa “Jesús Maestro” ya que gracias a su apoyo se ha logrado la realización del presente proyecto de tesis

A nuestras familias por sus consejos, esfuerzo, sacrificio y amor incondicional.

A mis maestros por su dedicación y entrega y por haber contribuido en nuestra formación profesional.

RESUMEN

La tesis "CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JESÚS MAESTRO DEL DISTRITO DE MOCHE, 2014; se originó en el problema ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche, 2014?

El objetivo general planteado fue: Determinar el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche, 2014.

El tipo de investigación corresponde a la denominada investigación básica descriptiva de un solo grupo, empleando como instrumento un cuestionario y, trabajando con una población muestral de 42 docentes de la institución educativa, antes mencionada.

Luego de realizar el procesamiento estadístico de los datos, se determinó que EL NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JESÚS MAESTRO DEL DISTRITO DE MOCHE, 2014; en un 10% corresponden al nivel sobresaliente y el otro 90% al nivel suficiente.

Por lo cual, consideramos que dado los resultados, se ha determinado los niveles del desempeño docente, dándose por aceptada, en consecuencia esta investigación.

ABSTRAC

The thesis "TEACHER QUALITY PERFORMANCE IN COLLEGE DISTRICT JESUS MASTER MOCHE, 2014; It originated in the problem What is the quality of teacher performance in the Educational Institution Jesus Master, the district of Moche, 2014?

The overall objective was: To determine the quality of teacher performance in the Educational Institution Jesus Master, district of Moche, 2014.

The research corresponds to the so-called basic research descriptive one group using a questionnaire as a tool and working with a sample population of 42 teachers of the abovementioned school.

After performing the statistical processing of data, it was determined that the level of quality of teachers PERFORMANCE IN COLLEGE DISTRICT JESUS MASTER MOCHE, 2014; 10% for the outstanding level and the other 90% to sufficient level.

Therefore, we believe that given the results, we have determined the quality levels of teaching performance, it being accepted, therefore this research.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRAC	vi
ÍNDICE.....	vii
1. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Descripción del problema y antecedentes.....	9
1.2. Formulación del problema.....	13
1.3. Objetivos	13
A. General	13
B. Específicos.....	13
1.4. Justificación del Estudio	13
2. MARCO TEÓRICO	155
2.1. Antecedentes de Estudio	155
2.2. Bases Teóricas	19
2.2.1. Política Educativa	19
2.2.2. Política de Formación Profesional	23
2.2.3. Concepción de la Calidad Educativa en el Perú.....	27
2.2.4. Desempeño Docente.....	30
3. MATERIAL Y MÉTODOS.....	63
3.1. Material	63
3.1.1. Población.....	63
3.1.2. Muestra	63
3.1.3. Unidad de análisis	63
3.2. Métodos	64
3.2.1. Tipo de estudio.....	64
3.2.2. Diseño de investigación.....	64
3.2.3. Variables de estudio	64
3.2.4. Operacionalización de las variables	64
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
3.4. Procedimiento de recolección.....	66

3.5. Métodos de análisis de datos	66
4. RESULTADOS.....	67
5. DISCUSIÓN.....	77
6. CONCLUSIONES	81
7. RECOMENDACIONES.....	82
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83
ANEXOS.....	86

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema y antecedentes

Desde comienzos de la década de los 80, los países desarrollados han avanzado mucho en la formulación y aplicación de sistemas educativos modernos, donde pareciera asentarse la necesidad de conocer sobre el desempeño docente, es decir; para determinar el nivel de la calidad educativa, a través de diversos aspectos como: la programación curricular, las estrategias didácticas que emplea, los medios y materiales y finalmente la evaluación del aprendizaje. Así mismo, establecer o construir estándares para acreditar el ejercicio profesional de los docentes.

En este contexto, y con justa razón, el desempeño docente se constituye en objeto de revisión, análisis y reflexión, que ayude a conocer el nivel de calidad de los sistemas educativos. Que los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma.

En los Estados Unidos de América, el establecimiento de estándares se inició en los años 80 y se ha introducido con mucha fuerza en el área de la preparación y el desempeño de las maestras. El National Council for Accreditation of Teacher Education -NUTE- ha desarrollado un conjunto de estándares relativos a los de la currícula de formación, al personal docente, al estudiantado y a las instituciones en todos los niveles y áreas de la educación (NUTE, 1999).

La National Board for Professional Teaching Standards (1994), institución privada sin fines de lucro, ha establecido

estándares muy rigurosos basados en el desempeño profesional.

Las maestras reciben incentivos accediendo a someterse voluntariamente a un sistema de evaluación basado en pruebas de conocimiento y de ejecución, a la presentación de un portafolio profesional y a la observación de su desempeño por expertos en el área.

Brasil, por ejemplo, ha desarrollado un marco estratégico de carácter sistémico, amplio y profundo en el área de políticas docentes, para mejorar el desempeño de los maestros. Este marco integra, en un todo coherente, un sistema de aseguramiento de la calidad, una estrategia de desarrollo profesional, el apoyo a la gestión del desempeño docente en el centro educativo y un programa de incentivos. Todo esto articulado a los tres grandes tramos de la carrera docente: la formación inicial, la entrada a la profesión y el desarrollo profesional (Delannoy, F. y Sedláček, G, 2000).

Chile, en otro ángulo, inició en el 2001 la construcción de su sistema de evaluación del desempeño proponiendo establecerlo en dos ámbitos: primero la construcción de estándares que sirvan de parámetros para valorar el desempeño docente y luego la estructuración gradual de la carrera docente.

La experiencia de México con la carrera magisterial es que, por no disponer de los mecanismos e instrumentos adecuados de evaluación del desempeño, no ha podido mejorar la calidad de la educación y ha debido enfrentar y sufrir efectos perversos (Ornelas, 2001).

De tal forma en nuestro país; La Ley General de Educación (LGE) en su artículo 13 establece que la calidad educativa es el “nivel óptimo de formación que debieran alcanzar las personas para hacer frente a los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida”. Preparar a las personas para que hagan frente a los retos planteados supone formarlas integralmente en todos los campos del saber: las ciencias, las humanidades, la técnica, la cultura, el arte y la educación física.

Así mismo; el Proyecto Educativo Nacional plantea la necesidad de contar con un Marco Curricular que delimite un conjunto de aprendizajes considerados fundamentales y que deben traducirse en resultados comunes para todo el país. Estos aprendizajes, señala, deben estar referidos tanto al hacer y conocer como al ser y el convivir, y han de ser consistentes con la necesidad de desempeñarnos eficaz, creativa y responsablemente como personas, habitantes de una región, ciudadanos y agentes productivos en diversos contextos socioculturales y en un mundo globalizado.

Esta clase de aprendizajes exigen, en esencia, el desarrollo de la capacidad de pensar, de producir ideas y de transformar realidades transmitiendo conocimientos a diversos contextos y circunstancias. Por lo mismo, representan una ruptura con el tipo de resultados que el sistema escolar ha estado habituado a producir tradicionalmente, desde una perspectiva de transmisión de información, de consumo acrítico de conocimientos congelados y de reproducción cultural.

La nueva política curricular, expresada en estas renovadas demandas de aprendizaje, exige replantear la naturaleza de los procesos pedagógicos en las escuelas y, a la vez, da contexto a

la nueva función social y a la tarea pedagógica de la profesión docente.

El desempeño docente es un proceso complejo, para que un maestro pueda exhibir un buen desempeño profesional se requiere principalmente de una gran preparación en la enseñanza, una programación articulada en tiempo y espacio, una adecuada organización del proceso de trabajo en el aula, con sus estrategias didácticas pertinentes, el uso pertinente de los medios y materiales, así mismo la forma adecuada de evaluar los aprendizajes, todo ello se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes.

Desde allí, entonces, el desempeño del docente actúa como un factor clave para una institución educativa, pues es; el conjunto de acciones, técnicas y metodologías del docente; así mismo viene a ser sinónimo del conjunto de actividades que realiza el docente para facilitar el aprendizaje.

Particularmente en la Institución Educativa “Jesús Maestro”, el desempeño docente ha generado cierta preocupación acerca de su nivel de desempeño, la misma que amerita ser considerada objeto de estudio.

En tal sentido es de gran utilidad realizar una investigación, para conocer ¿Cuál es el nivel del desempeño docente de la mencionada institución, ya que la información que se dispone no obedece a trabajos técnicos, sistemáticos y confiables, y por ello; es que se realiza la presente investigación.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche, 2014?

1.3. Objetivos

A. General

Determinar el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche, 2014.

B. Específicos

- Determinar el nivel de desempeño en la planificación curricular de los docentes de la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche, 2014.
- Identificar el nivel de desempeño en las estrategias didácticas que desarrollan los docentes de la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche, 2014.
- Identificar el nivel de desempeño en los medios y materiales didácticos que emplean los docentes de la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche, 2014.
- Determinar el nivel de desempeño en el proceso de evaluación que desarrollan los docentes de la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche, 2014.

1.4. Justificación del Estudio

La presente investigación está encaminada a conocer el nivel de desempeño docente, de acuerdo a su planificación

curricular, las estrategias didácticas, los medios y materiales y el proceso de evaluación del aprendizaje.

La justificación de este trabajo de investigación radicará en los beneficios e importancia que tiene para la comunidad educativa de dicho distrito. Así mismo, luego de realizada la investigación, se consolida y afianza la pertinencia, usos, formas, los métodos, las estrategias y procesos, etc., permitiendo que revaloren su desempeño como profesional docente.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio

Craig (1998) en su libro titulado: Desarrollo Maestro: Decisiones y el impacto; nos ofrece, un resumen general de lo que ella considera que conforma un buen desempeño docente. Según esta autora, los maestros efectivos son aquellas personas que conocen la asignatura que enseñan, usan estrategias pedagógicas apropiadas a cada contenido, usan un lenguaje apropiado para enseñar y dominan ese lenguaje, crean y mantienen un clima apropiado en el aula, investigan y responden a las necesidades e intereses de sus alumnos y las comunidades con las que trabajan, reflexionan sobre su enseñanza y el aprendizaje de sus estudiantes, hacen cambios a sus métodos de enseñanza según lo consideran necesario, tienen un alto sentido ético, están comprometidas con su profesión y se preocupan por sus estudiantes.

Romero (1996), en su trabajo de investigación titulado: Estrategias del trabajo docente en los centros educativos del distrito de Huara, llegó a las siguientes conclusiones:

1. El desempeño docente es una labor muy delicada que requiere el empleo de determinadas estrategias, y de la forma como se apliquen éstas, dependerá la calidad del aprendizaje.
2. Las técnicas de aprendizaje deben ser practicadas por los alumnos en su práctica pedagógica diaria, de tal manera, que a través de ellas se produzca una adecuada y plena asimilación de los contenidos curriculares.

Domínguez (1999), realizó una investigación referente a “El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento

de los alumnos de la escuela académica profesional de obstetricia de la facultad de medicina”. Domínguez trabajó con una muestra de 320 alumnos de dos universidades. “Universidad Nacional Mayor San Marcos” y la “Universidad Particular los Andes”, que representa el 38% del universo de 836 alumnos. Siendo 160 alumnos de cada universidad; de los ciclos 5to y 6to además del 7mo y 8vo semestre de estudio.

1. Como consecuencia de esta investigación se llega a la conclusión: Que los factores de desempeño docente y métodos didácticos influyen positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes. El factor desempeño docente incrementa el rendimiento académico de los estudiantes con un peso de 1.42.
2. El factor métodos didácticos también influye significativamente incrementando el rendimiento académico de los estudiantes en 1.26.

En forma específica, “El eficiente desempeño docente y los métodos didácticos centrados en el aprendizaje”, incrementan significativamente el desempeño académico de los estudiantes del Ciclo Básico de Obstetricia.

OSORIO (2006), realizó el estudio de investigación sobre “El desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemático y física de las facultades de educación en las universidades de la sierra central del Perú”; trabaja con una muestra que se ha considerado de la totalidad de docentes (29 docentes) y una parte de alumno del V, VII, y IX ciclo de las 3 universidades en estudio (universidad Nacional del Centro, Universidad Daniel Alcides Carrión y

Universidad Nacional de Huancavelica), siendo la técnica de muestreo la circunstancial en grupos ya formados. Siendo la muestra en total 212 alumnos (100 alumnos de la Universidad Nacional del Centro, 62 de la Universidad Daniel Alcides Carrión y 50 de la Universidad nacional de Huancavelica). De la investigación realizada se llega a las siguientes conclusiones:

1. El desempeño de los docentes de Matemática y Física de las Facultades de Educación en las tres universidades es en promedio buena ya que obtienen 14,56 puntos como producto de los datos proporcionados por los estudiantes, docentes, y jefes de departamento mediante encuestas de dominio tecnológicos, científicos, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos en la que obtienen 13.36, 14.62, 15.28, 14,25 y 14.73 puntos respectivamente.
2. El rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de matemática y física y física de la facultades de educación de las tres universidades es en promedio deficiente porque obtienen 07.15 puntos obtenida de la prueba de conocimientos aplicada sobre matemática.
3. El coeficiente de Correlación entre los conocimientos en matemáticas y física y el rendimiento académico en formación especializada según las actas promocionales de los estudiantes de la especialidad de matemática y física de las facultades de estas tres universidades es 0,78; la cual demuestra que existe una alta correlación donde los resultados de las pruebas de conocimiento muestran el deficiente nivel.

4. El desempeño del docente universitario de matemática y física se relaciona significativamente con el rendimiento académico en formación especializada de estudiantes de la especialidad de matemática y física de las facultades de educación debido a que en la universidad donde hay un mejor desempeño docente hay un mejor rendimiento académico. En la prueba de correlación múltiple se obtiene $r=0,37397$.

Paredes (2006), ejecutó la investigación relacionado al tema “Desempeño del docente en el 4to año de la promoción 2000 y 2002 de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, octubre2004-febrero 2006” de Lima; en su trabajo no aplica la muestra ya que su universo es muy pequeño y manejable (70 alumnos promoción 2000, 60 alumnos promoción 2002 y 78 docentes de la E.A.P. de Obstetricia); solamente considero para la muestra a las personas que aceptaron ser parte de la investigación siendo ellos 100 alumnos (53 de la promoción 2000 y 47 de la promoción 2002) y 26 docentes. En la investigación se llega a las siguientes conclusiones.

1. La calificación que los alumnos de Obstetricia otorgaron a los docentes en sus múltiples indicadores (actividad educativa, responsabilidad laboral, estrategias de enseñanza y relación docente-alumno) fue de 13 considerada como regular en la escala valorativa.
2. Los docentes se calificaron con promedios altos (20). Es decir que ellos perciben su trabajo como buen desempeño.
3. En relación a la autoevaluación que realizan los docentes y la evaluación hecha por los alumnos, existen algunas

discrepancias sobre todo en la responsabilidad laboral, estrategias de enseñanza y relación docente alumno. Pero, coinciden ambos en calificar con puntaje alto a la actividad educativa.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Política Educativa

2.2.1.1. Definición de Política

Según la Real Academia de la Lengua Española, política es arte, doctrina u opinión referente al gobierno de los estados, o también actividades de los que rigen o aspiran a regir los asuntos políticos.

Nos interesa la idea de política como doctrina de gobierno y actividades que rigen los asuntos públicos. Teniendo como base estas anotaciones, podemos decir que política es el conjunto de decisiones de gobierno que los funcionarios públicos toman para administrar el país.

2.2.1.2. Definición de Educación

Es un proceso de formación y transformación integral y continua del hombre considerado como unidad multidimensional para su desenvolvimiento pleno en la sociedad.

2.2.1.3. Definición de Política Educativa

Es el sistema de decisiones gubernamentales destinadas a regular normar las actividades educativas en un país, de tal manera que éstas estén estrechamente relacionadas con los grandes objetivos nacionales.

Al respecto diversos autores señalan lo siguiente:

Alvarado (1999), dice: “La política educativa debe entenderse como el conjunto de orientaciones prioritarias y lineamientos o directrices que da el gobierno a través de sus instancias respectivas, para normar y promover el desarrollo educativo nacional y por ende el desarrollo humano del país, condición característica de nuestros tiempos”.

Trahtemberg (1997), afirma: “La política educativa es un conjunto de orientaciones, criterios, estrategias y contenidos, que se plasman a través de leyes, planes nacionales y programas. Expresa una intención y una voluntad política de orientar el proceso educativo hacia determinados fines. Se basa en un diagnóstico y conceptualización de los problemas educativos del país. Para su ejecución se establecen canales y mecanismos de concretización en el sistema educativo”.

Para Pineda (1996), la política educativa: “Comprende las directrices generales que han de orientar la acción educativa, o sea estas directrices se refieren a los fines que debe cumplir la educación como institución social, y se inspira en el sistema de valores de la sociedad que pretendemos formar”.

Según Gallegos (1977), política educativa es: “El cuerpo de principios, decisiones y acciones pertinentes que orientan el desarrollo de la educación en un periodo de gobierno, para el logro de una situación deseable, en concordancia con los postulados de la legislación general y los niveles socioeconómicos y culturales de la sociedad”.

La política educativa, como conjunto de criterios y principios doctrinarios y normativos que regulan y orientan las actividades educativas de un país, en un periodo de gobierno, deben estar en íntima correspondencia con las aspiraciones sociales y culturales de la sociedad.

La política educativa como decisión gubernamental para el sector de educación, de la que depende el desarrollo del país, es el instrumento valioso y decisivo para formar las nuevas generaciones que tendrán a su cargo la conducción del país, por ello supone formularlos objetiva y pertinentemente.

2.2.1.4. Características de Política Educativa

- Es objetiva
- Es continua
- Es factible
- Es flexible
- Es dinámica
- Es ética
- Es desconcentrada

2.2.1.5. Fundamentos de la Política Educativa

La política educativa, como sistema de normas y principios que guían y orientan la labor educativa de un país se sustenta

sin duda en un cuerpo doctrinario y filosófico, ya que su matriz se circunscribe dentro de una concepción doctrinaria.

Alvarado (1999), dice: “Cualquier política se concibe tomando en cuenta tres orientaciones básicas dentro de otras, y que se podrían formular en tres interrogantes, el ¿para qué?, el ¿qué? Y el ¿cómo?”.

Según el autor citado las fuentes que sustentan cualquier política educativa son:

EL HUMANISMO. Según esta doctrina filosófica, el ser humano es el eje central de toda iniciativa y actividad política, y por ende de la política educativa, es decir, toda la actividad que se realiza en el marco de la política educativa debe orientarse a buscar el desarrollo y progreso del hombre como el agente más importante de la sociedad. Por ello pregunta “¿para qué?” supone dirigir los esfuerzos para lograr objetivos claros y definidos, encaminados hacia el bienestar de la humanidad.

EL RACIONALISMO. Según esta posición el fundamento de la política educativa radica en que, los educandos o personas en formación, desarrollan sus potencialidades cognitivas en base a razonamientos y construcciones mentales relacionadas directamente con la realidad.

Sin duda la construcción de nuevos conocimientos, mediante la combinación de conceptos, juicios y razonamientos, supone poseer información previa. Y en ello, es precisamente donde se fundamenta los postulados del razonamiento.

EL CONSTRUCTIVISMO. Actualmente la educación peruana ensaya el nuevo enfoque pedagógico: El

Constructivismo, según el cual el alumno prende haciendo y actuando como protagonista de su propio aprendizaje.

Alvarado (1999), afirma: “Muchos mecanismos intervienen en la construcción de este conocimiento, fundamentalmente la acción del sujeto sobre el medio y la respuesta de este medio a la acción del sujeto, es decir el establecimiento de un diálogo entre el individuo y el medio, para lo cual existen mecanismos de construcción en el interior del sujeto, los que se encargan de acomodar el conocimiento en su propia organización de pensamiento”.

En nuestro país el constructivismo constituye una corriente amplia de enfoques que se sustenta en los trabajos de reconocidos autores como: VIGOTSKY y su teoría Socio culturalista; PIAGET y su teoría Psicogenética; AUSUBEL y su teoría del Aprendizaje Significativo; BRUNNER y su teoría del Aprendizaje por Descubrimiento; GARDNER y su teoría de las Inteligencias Múltiples; NOVAK y su teoría de los Mapas Conceptuales, y otros.

2.2.2. Política de Formación Profesional

2.2.2.1. Concepto de Formación Profesional

Es la preparación y capacitación sistemática e institucionalizada del individuo en conocimientos, habilidades y actitudes, por áreas y dominios, para el ejercicio de una determinada rama del saber, en correspondencia con las necesidades del mercado laboral y las cualidades y características propias de su vocación profesional.

Según Gonzales (1978), “Las profesiones se caracterizan porque en ellas se incluye un conjunto de acciones que implican conocimiento, técnicas y algunas veces, una formación cultural científica y filosófica. Dichas acciones permitirían ejercer tareas que asegurarán la producción de servicios y bienes concretos. Considera que definir una profesión implica determinar las actividades ocupacionales y sociales, a su vez éstas dependen del contexto en que se practican”.

En esta misma línea y complementando el texto de la cita anterior, Villareal (1980), afirma: “Una profesión universitaria responsabiliza a quien la ejerce de dar respuesta tanto a las exigencias de su propio trabajo, como a las necesidades sociales relacionadas con su campo de acción. Esta capacidad se logra por medio de la preparación en la calidad y en la cobertura”.

Según esta definición, la formación profesional abarca todos los aspectos necesarios para garantizar un desempeño pleno y compatible con las aspiraciones sociales de la población. Por ello, cuando se refiere a que debe preparar al hombre en conocimientos, significa que las materias que conformen el área de formación general debe ser de dominio teórico pleno por parte del profesional; lo mismo debe serlo en la preparación y desarrollo de habilidades y destrezas, es decir, manejar procedimientos y técnicas pertinentes para hacer más eficaz el ejercicio de la profesión. Y aquello que resulta trascendente en el hombre que ejerce una profesión, es sin duda, la actitud ética y moral que debe reflejar en todo su desenvolvimiento y ejercicio profesional.

La enseñanza superior, como marco general de la formación profesional requiere de un conjunto de orientaciones pertinentes para convertirse en instrumento de desarrollo de los pueblos.

Al respecto Delors (1996), dice: “En una sociedad, la enseñanza superior, es a su vez uno de los motores del desarrollo económico y uno de los polos de la educación a lo largo de la vida. Es a un tiempo, depositaria y creadora de conocimientos.

Además es el primer instrumento de transmisión de la experiencia, cultural y científica, acumulada por la humanidad, en un mundo en que los recursos cognoscitivos tendrán cada día más importancia que los recursos materiales como factores del desarrollo, aumentará forzosamente la importancia de la educación superior y de las instituciones dedicadas a ella. Además, a causa de las innovación y progreso tecnológico, las economías exigirán cada vez más competencias profesionales que requieren un nivel elevado de estudios”.

2.2.2.2. Importancia de la Formación Profesional

La formación profesional como conjunto sistemático de estrategias de desarrollo, de capacidades relacionadas con el conocimiento, habilidades y actitudes, encierra una gran importancia, puesto que a través de ellas las futuras generaciones se preparan y adquieren los perfiles necesarios para su desenvolvimiento en las distintas áreas de la ciencia, la producción, la industria y los servicios.

Definitivamente sin la existencia de instituciones formales que brinden formación profesional, ésta no sería posible, entonces los trabajadores tendrán que prepararse en la experiencia directa; y tal no sería suficiente.

El adiestramiento o la adquisición de habilidades, destrezas y conocimientos requieren íntima correspondencia con las características del mercado laboral.

El mercado laboral necesita profesionales con nuevos perfiles, cada vez más exigentes para que se asimilen a un mundo más renovado y competitivo, por ello los sistemas de formación profesional se ven obligados a ponerse a la par con tales requerimientos.

Es de suma importancia para el mundo económico las nuevas alternativas de la educación superior, respecto a que son los profesionales de hoy los que afrontarán y sostendrán las nuevas formas de producción y los nuevos estilos de vida que nos deparará el futuro del mundo.

Como señala Trahtemberg (1995), “Al convertirse el conocimiento (que incluye la construcción de bases de información y no sólo es uso de base de datos) en factor clave del nuevo paradigma productivo, la educación deberá desarrollar la capacidad de innovación, creatividad, procesamiento de información, integración y solidaridad, que favorezca el ejercicio de la moderna ciudadanía para alcanzar altos niveles de competitividad. Los educadores deberán hacer frente a la internacionalización de la producción y de la educación, para lo cual no han sido formados ni prevenidos”.

La previsión y proyección de las instituciones que ofrecen formación profesional, constituye una de las estrategias claves para evitar caer en las vorágines de la obsolescencia. Estos atributos permiten diseñar perfiles profesionales, acordes al desarrollo de la ciencia y la tecnología de la producción.

2.2.2.3. Objetivos de la Formación Profesional

Uno de los grandes objetivos de la formación profesional es preparar y capacitar al futuro profesional en las diversas áreas del saber humano, para que pueda desempeñarse pertinentemente en el mercado competitivo de puestos de trabajo, y continuar con el desarrollo y perfeccionamiento de la ciencia y la tecnología.

2.2.3. Concepción de la Calidad Educativa en el Perú

2.2.3.1. La Ley General de Educación (LGE)

En su artículo 13 establece que la calidad educativa es el “nivel óptimo de formación que debieran alcanzar las personas para hacer frente a los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida”. Preparar a las personas para que hagan frente a los retos planteados supone formarlas integralmente en todos los campos del saber: las ciencias, las humanidades, la técnica, la cultura, el arte y la educación física.

2.2.3.2. EI SINEACE

Tiene la función de garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad, a través de la recomendación de

acciones para superar las debilidades y carencias identificadas en los resultados de las autoevaluaciones y evaluaciones externas.

La calidad educativa como un afán de búsqueda en conjunto debe ser atendida en todas sus dimensiones, Para nuestro trabajo de investigación se tuvo en cuenta la matriz de evaluación de la gestión de las II.EE en su factor 2 relacionado al soporte del desempeño docente que propone el IPEBA , documento vigente y que siempre amerita un análisis desde una perspectiva pragmática que nos permita como docentes tomar conciencia de nuestro rol en la sociedad ante las exigencias de un sistema con apariencia desarticulada y de enmendaduras poco duraderas.

No hay que olvidar que el profesor es un agente de cambio, su tarea no es solo transmitir información, sino realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizajes de forma significativa y contextualizada para lograr mayor rendimiento académico y el desarrollo integral del alumno. Esto obliga al profesor a mejorar su práctica docente día a día.

2.2.3.3. IPEBA.

INSTITUTO PERUANO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN BÁSICA.

La Ley 28740 regula la organización y el funcionamiento del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE encargado de definir los criterios, estándares e indicadores para garantizar, en las

instituciones educativas de la Educación Básica y Técnico-Productiva, públicas y privadas, los niveles óptimos de calidad educativa, así como alentar las medidas requeridas para su mejoramiento. El mismo que está conformado por tres órganos operadores: siendo uno de ellos, El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA).

Las instituciones educativas tendrán la necesidad de acreditarse, como institución educativa de Educación Básica Regular, tal como lo establece el IPEBA, específicamente en tres aspectos esenciales: “Para contribuir al logro de una educación de calidad para todos los estudiantes. Para incentivar el mejoramiento continuo de la calidad de los servicios que brindan las instituciones de Educación Básica y Técnico Productiva, buscando asegurar aprendizajes de calidad para todos los estudiantes. Para que las instituciones educativas puedan demostrar públicamente su calidad y compromiso con la mejora permanente”.

La acreditación es la clave para un reconocimiento público y temporal de la calidad de la institución educativa que ha participado voluntariamente en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa, teniendo como referentes de calidad los estándares nacionales propuestos por el IPEBA.

Esta evaluación pasará por tres procesos: Autoevaluación, que se realiza en la misma institución, una evaluación externa y la Acreditación. La misma que se realiza en base a estándares de la calidad, que son los referentes para la autoevaluación y se formulan con participación de la comunidad educativa.

2.2.4. Desempeño Docente

2.2.4.1. Definición de Desempeño Docente

Con esta expresión designamos todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación; la palabra “todo”, incluye dentro del ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo.

El conjunto de las acciones técnicas y metodológicas configuran el trabajo del docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende de la educación.

La labor docente es una responsabilidad muy delicada, ya que de ello depende la formación de los futuros conductores de nuestra sociedad, en tal sentido quienes tienen este encargo, deben estar bien capacitados en cada una de las funciones que les toca desempeñar.

Una de las estrategias claves que debe desarrollar el docente, antes de iniciar su trabajo en el aula, es la motivación, con el propósito de preparar psicológicamente al alumno en la construcción de su propio aprendizaje.

La motivación del alumno a participar activamente en su aprendizaje, es esencial y decisiva para comenzar una sesión de aprendizaje.

Díaz y Hernández (2000), al respecto nos dicen lo siguiente: “El papel del docente en el ámbito de la motivación se centrará en inducir motivos en el alumno, en lo que respecta a sus aprendizajes y comportamientos para aplicarlos de manera voluntaria a los trabajos de clase, dando significado a las tareas escolares, y proveyéndoles de un fin determinado, de tal manera que los alumnos desarrollen un verdadero gusto por la actividad escolar y comprendan su utilidad personal y social”.

Tras una buena motivación viene la aplicación adecuada de los procedimientos y técnicas de aprendizaje, ayudados lógicamente por los medios y materiales didácticos, que sin duda procurarán un sólido aprendizaje, no solo significativo sino también estable.

Román y Díaz (2002), dice que el docente para desarrollar todos los aspectos implícitos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, debe planificar, organizar, dirigir y controlar todo lo concerniente a su desempeño y a la de los componentes curriculares que forman parte del mencionado proceso, como la planificación curricular, entre otros.

Es conveniente destacar, continua Román, que la administración de la cual se habla, se refiere al micro administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clase. En este sentido, el docente debe:

- *Planificar*, ella supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, del ambiente universitario, para formular los componentes curriculares que permitirán realizar las actividades de enseñanza – aprendizaje de

manera sistemática, evitando la improvisación y la consiguiente pérdida de tiempo y recursos.

Es determinar anticipadamente que es lo que se va a hacer, todo proceso administrativo se inicia con una planificación, ya que es aquí donde se determinan los objetivos y la mejor forma de ser alcanzados. Lo primero que debe hacer el docente es seleccionar las metas, fijar objetivos y programar para alcanzarlas en forma sistemática, de manera tal que el proceso de aprendizaje sea productivo.

Es la función a través de la cual el docente organiza las actividades, conocimientos, habilidades, destrezas que deberán adquirir o realizar los educandos, involucrando estrategias que estimulen el logro del aprendizaje, con el fin de garantizar el éxito en la labor educativa al eliminar al máximo la improvisación.

Así, por ello es importante considerar los siguientes aspectos: ¿A quién enseñar?, ¿Por qué enseñar?, ¿Qué enseñar y Cómo?, ¿Cómo verificar y evaluar? De allí que, debe caracterizarse por permitir realizar reajustes sin que por ello altere su continuidad, además debe estar fundamentada en condiciones reales e inmediatas de lugar, tiempo y recurso.

- *Organizar* se refiere a la disposición en forma adecuada de sus componentes. Trata de colocar cada parte en el lugar que le corresponde, pero no en función de esa parte sino en función de las necesidades de los educandos. Se ordenan, los objetivos, éstos se relacionan con los contenidos, estrategias y los recursos para el aprendizaje necesarios para el logro de los objetivos educacionales. Es la segunda

etapa del proceso gerencial, que consiste básicamente en determinar las actividades que se realizarán, quienes las realizarán y de qué forma.

Es el proceso de determinar y establecer la estructura, los procedimientos y los recursos necesarios para el logro de los objetivos establecidos en la planificación.

De allí que el docente debe seleccionar junto con los educandos las actividades, definir las actividades y sus responsables, entre otras.

- *Dirigir* es poner en funcionamiento cada uno de los componentes curriculares. Aquí el docente debe interrelacionar cada componente pensando no en función de su persona, sino en la de los educandos que deben constituirse en el centro de atención del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomada directamente, y con más frecuencia, delegando dicha autoridad, y se vigila simultáneamente que se cumpla en la forma adecuada todas las ordenes emitidas. La parte esencial y central de la organización, a la cual se debe regir todos los elementos es precisamente la dirección. En este orden el educador debe dirigir de un modo muy apropiado.

- *Controlar* todas las fases descritas para retroalimentar constantemente el proceso y formular las correcciones de ser necesarias. En este proceso, no sólo se evalúa al

docente, se evalúa la actuación del alumno y la eficacia de los demás elementos del currículo. Sólo de esta manera, es como se puede eliminar uno de los aspectos que ha caracterizado al proceso de enseñanza – aprendizaje, la improvisación, es decir, con el cumplimiento cabal de cada una de las fases descritas se evita el derroche de energía, la pérdida de tiempo y de recursos materiales y humanos.

El control en el transcurso de enseñanza básicamente está determinado por el proceso de evaluación, ésta es la función que consiste en verificar el logro de los objetivos planteados en la planificación. Permite determinar el desenvolvimiento del alumno en el proceso de enseñanza – aprendizaje, comparando los resultados con las expectativas señaladas en la planificación. Es por eso que la función de controlar requiere el establecimiento de un sistema de comprobación de las actividades, operaciones, logro de objetivos y procedimientos claves de manera tal que los errores o desviaciones se vean inmediatamente y se puedan corregir.

En consecuencia, la evaluación en el constructivismo, se centra en actividades y procesos orientados a la acción, se recomienda emitir reportes individualizados de los estudiantes en lugar de calificaciones numéricas. Implica en consecuencia, concluye Pérez, que con el cumplimiento de las fases del micro administración se hace más eficaz y eficiente el desempeño del docente en procura de los objetivos preestablecidos en la organización educativa.

En palabras de Bruner (1987), “se considera al docente como al mediador del conocimiento, es facilitador del

aprendizaje, diseña estrategias, actividades acorde con el conocimiento que debe enseñar”.

Desde la perspectiva de Ausubel (1983): Se considera como profesor al ser que guía situaciones de aprendizaje, en las que el alumno dude de sus propias ideas y sienta la necesidad de buscar nuevas explicaciones, nuevos caminos que vuelvan a satisfacer esos esquemas mentales, los cuales, han sido configurados por la interacción con su medio natural y social. Sin embargo; el desempeño docente irradia aún mucho más, comprende procesos de planeación, programación, coordinación y evaluación que se dan en la gestión institucional. Por ello es pertinente conocer otras concepciones al respecto:

Según Fernández (2002) se entiende como desempeño docente al conjunto de actividades que el profesor realiza en su trabajo diario: Preparación de clase, asesoramiento a los estudiantes, dictado de clase, calificación de los trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades del plantel.

2.2.4.2. El Docente y sus roles

Orellana (2003), señala que el docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte.

Como especialista de un determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores

de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza- aprendizaje.

Para Orellana (2003), el docente es una persona profesional que ha sido formada y especializada para poder enseñar a los alumnos un determinado conocimiento o área de la ciencia, humanística o arte. Igualmente ha sido formado para facilitar técnicas o métodos de trabajo que debe desarrollar el alumno para el logro de su aprendizaje.

El trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular, de la cual se vale para adecuar los temas a enseñar, de la misma el plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el alumno.

Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje. En virtud de la formación recibida y la preparación continúa por el docente con el fin de ejercer sus funciones con capacidad, conocimiento y destreza.

a) Rol del Docente Innovador

Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), señalan que actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad. Que los estudiantes, las niñas y los niños comprendan lo que hacen depende en gran parte del trabajo que les damos, es decir, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos.... Todas estas

interacciones se basan en la actividad conjunta que debemos realizar con ellos, ya que entendemos que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso de construcción compartida.

Por consiguiente, es primordial que asumamos un nuevo rol que implica una serie de funciones a realizar:

- a. Planificar actividades de aprendizaje que respondan a los intereses de los estudiantes.
- b. Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- c. Promover canales de comunicación.
- d. Facilitar que los estudiantes aprendan a aprender.
- e. Valorar el esfuerzo de los estudiantes.
- f. Conocer las características de los estudiantes a nuestro cargo.
- g. Estimular la creatividad e innovación.
- h. Promover la actividad mental.
- i. Ofrecer apoyo para construir aprendizajes.
- j. Tener en cuenta las aportaciones de los estudiantes.

El rol del docente innovador para los autores Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), menciona que, el docente tiene una gran responsabilidad que cumplir; por ello el docente desarrollará al máximo su competencia, investigación y dedicación para con su trabajo.

El docente logrará que el alumno aprenda y comprenda lo que estudia, usará para ello técnicas de motivación, contenidos interesantes y amenos relacionados con su realidad; el docente organizará su labor a través de la preparación adecuada del plan de clase. En el proceso de construcción de la enseñanza

aprendizaje el docente tendrá presente que la enseñanza se realiza en el aprendizaje (no a la inversa).

La enseñanza sin aprendizaje no es enseñanza. La enseñanza es en la medida que el alumno aprende, no simplemente cumplir, la programación, las horas de clase, etc. Por tanto, el docente realiza una serie de funciones esenciales para lograr un aprendizaje verdadero, duradero y significativo en los alumnos.

b) Rol del Docente Contemporáneo

Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), señalan que los roles del docente contemporáneo se pueden clasificar en las siguientes dimensiones:

Dimensión profesional

- Planificar adecuadamente el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los alumnos.
- Contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula.
- Utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad de nuestros alumnos
- Registrar permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de nuestros alumnos.
- Participar en las sesiones metodológicas y en la jornada de reflexión entre los docentes.
- Asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución.
- Revisar el sentido de lo que hacemos o dejamos de hacer en nuestro desempeño docente.

- Contribuir a la construcción de la comunidad docente vinculado por un PEI.
- Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- Respetar a sus alumnos como persona.
- Generar auto conceptos positivos en nuestros alumnos.
- Proponer evaluaciones sin tensiones respetando el ritmo y modo de aprendizaje de cada alumno.
- Incentivar el compañerismo, la solidaridad la tolerancia y la cooperación.
- Actuar como mediador de los conflictos en el aula sin demostrar favoritismo.
- Cumplir con las indicaciones, exigencias y ofrecimientos para no crear desconfianza ni descrédito.
- Estimular el desarrollo de hábitos, orden e higiene personal.
- Promover canales de participación mediante: La organización de debates y discusiones sobre temas de interés y de conocimiento del grupo, creando espacios para ideas y opiniones.
- Aceptar las intervenciones, aunque no sean claras o concretas, buscando la forma de aclararlas sin cortar la espontaneidad.
- Incentivar la intervención de los alumnos los menos espontáneos mediante preguntas sencillas y claras.
- Facilitar que los alumnos aprendan a aprender.
- Valorar el esfuerzo de los alumnos para el logro de aprendizajes.
- Estimular la creatividad.
- Promover la actividad mental.

Dimensión personal

- Asumir una actitud innovadora, crítica, creativa, y perseverante en el aula, institución educativa y comunidad.

- Comunicarse asertivamente en todos los niveles de relación.
- Preocuparse por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, el conocimiento de su tarea educativa.
- Esforzarse continuamente en su perfeccionamiento personal, cultural y profesional.
- Cultivar una sana autoestima que le permita superar los conflictos y frustraciones personales, laborales y sociales.
- Compartir nuestra experiencia docente para fortalecer las cualidades personales y tener confianza en lo que se hace.
- Evidenciar vocación de servicio y de compromiso frente a vuestros alumnos y al país.
- Esforzarse en desarrollar una personalidad equilibrada con principios, creencias y valores definidos, demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace.
- Reconocer el uso práctico de la educación en la vida del ser humano.
- Reconocer y ejercitar procesos internos (cognitivo, motivacionales y emocionales) y conductas que promueven su desarrollo afectivo y eficiente.

Dimensión social

- Considerar que el rol docente en la sociedad actual es, la de hacer hombres y preparar líderes.
- Identificarse con la comunidad donde labora, siendo participe de sus proyectos y apoyo en la solución de los problemas que afrontan.
- Ser ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad.
- Orientar, animar, prevenir, ayudar a los miembros de la comunidad.

- Fomentar todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional.
- Actuar como verdaderos agentes de cambio en la comunidad.

2.2.4.3. Campos de acción donde se ejerce el desempeño docente

Montenegro (2003), señala que, esta labor que realiza es diversa; sin embargo puede ubicarse en cuatro niveles: la acción del docente sobre sí mismo, la que realiza en el aula y otros ambientes de aprendizaje, la que desarrolla en el entorno institucional y la que ejerce en el contexto sociocultural.

La labor que desarrolla el docente sobre sí mismo, está relacionada con su formación y la organización de su vida personal. La formación profesional cubre el desarrollo de programas de Educación Superior a nivel de pregrado y postgrado; pero también una actividad constante de actualización en los diversos campos del conocimiento relacionado con la educación; esto es:

La Pedagogía, sus ciencias auxiliares, la normatividad educativa, las políticas, lineamientos y directrices del estado, sobre la materia; también incluye la actualización permanente en el campo específico del conocimiento o área de trabajo. En un nivel más privado, la organización de su vida personal es primordial para que el docente pueda desempeñarse con entusiasmo, tranquilidad y dedicación al proceso formativo de sus estudiantes.

El campo de mayor impacto es el desempeño en el aula de clase y demás ambientes de aprendizaje, como laboratorios, bibliotecas, patios de juego, canchas deportivas, etc. Esta labor es, quizás la de mayor grado de diversidad y complejidad; también, la directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes.

En un intento por sistematizar esta labor, se pueden caracterizar tres momentos: las actividades previas, la ejecución o desarrollo de las actividades de aprendizaje y las actividades posteriores. Como todos sabemos, el docente realiza un sinnúmero de actividades previas de planeación, preparación y organización. La planeación tiene por objeto el diseño curricular para estructurar en forma adecuada su área o áreas de trabajo; incluyendo una micro-planeación de cada una de las experiencias de aprendizaje.

Para tal fin, define secuencias de actividades y prevé los recursos indispensables. La preparación está relacionada con el estudio o fundamentación de cada una de las temáticas relacionadas con el contenido de las áreas para poder apoyar conceptualmente a los estudiantes.

La organización tiene como propósito adecuar el ambiente físico, con los equipos y materiales necesarios para poder llevar a cabo cada una de las experiencias.

La ejecución de las actividades de aprendizaje, es a su vez, el campo de mayor complejidad, dado que el docente está pendiente de diversos procesos como: el seguimiento de las actividades conforme al plan preestablecido, la introducción de ajustes, de acuerdo con las circunstancias, la participación

disciplinada de los estudiantes, el apoyo y retroalimentación para garantizar la evaluación como un proceso continuo y la verificación del cumplimiento de las actividades y objetivos de aprendizaje.

Las actividades posteriores están relacionadas con la lectura y valoración de trabajos de los estudiantes y el registro de los logros alcanzados por ellos. Pero el desempeño no solo se circunscribe a los ámbitos de aprendizaje, el entorno institucional en su conjunto, constituyen un campo de acción del docente.

En este entorno actúa, a su vez, sobre dos áreas: el enriquecimiento del ambiente y el aporte al proyecto educativo. Mediante la interacción diaria con los diferentes miembros de la comunidad educativa, el docente armoniza las relaciones fortaleciéndolas en armonía y cooperación.

Asimismo, aporta al desarrollo del proyecto educativo mediante sus concepciones teóricas, con la práctica de la democracia institucional y mediante actividades relacionadas con los diferentes subproyectos.

La acción del docente trasciende al ámbito institucional y se proyecta al contexto socio-cultural, en el cual se haya inscrito el establecimiento educativo. Esta labor la ejerce mediante las relaciones con otras instituciones de orden académico, artístico, deportivo y asistencial. En la interacción con este entorno, el docente proyecta su labor educativa y al mismo tiempo, genera conocimiento que puede, luego revertirlo en el trabajo con sus estudiantes.

De todos los campos anteriores, el que reviste mayor importancia es el trabajo en el aula porque éste, es el que, de manera directa se relaciona con la formación de los niños y jóvenes. La acción del docente sobre sí mismo, sobre el entorno institucional y sobre el contexto socio-cultural, en cierta forma, es un trabajo subsidiario del anterior.

2.2.4.4. Preparación de clases

Marveya y Pérez (2002), aseveran que por más dominio que se tenga de la materia que se imparte, es esencial que siempre se prepare la clase, pues esto demuestra el profesionalismo del que enseña.

Cada vez que se imparte un tema, es preciso “recrearlo”, enriquecerlo, añadir nuevos conceptos que lo hagan atrayente, pensando sobre todo en el tipo de personas, la situación que las rodea y relacionado ese tema con otros tópicos o problemáticas de actualidad.

Esto propicia que, aunque un tema se imparta varias veces, resulte siempre novedoso y adherido a la realidad. Lograrlo exige una gran dedicación y preparación del educador.

La preparación de la clase incluye:

Aclaración de objetivos: Delimitar los objetivos específicos, Competencias y capacidades que se pretenden lograr con el curso y dentro del objetivo general del mismo. Es conveniente escribir estos objetivos en el pizarrón para que sirvan de guía al grupo.

Metodología: Establecer con anterioridad la metodología que se va a seguir proporciona seguridad a los educandos y facilita el logro de los objetivos propuestos. Aún que la clase sea expositiva, el método se puede variar; por ejemplo, utilizar el método de discusión de casos formando pequeños grupos para promover la participación; el método de preguntas y respuestas para inducir al grupo a un nuevo tema, o la aplicación de alguna dinámica integradora para iniciar o concluir un tópico.

Es posible también mezclar varios métodos para lograr el objetivo. Lo más importante es, que el educador prepare su clase y esquematice la metodología a seguir para obtener los mejores resultados.

Por tanto, la preparación de la clase es un planteamiento y organización desde la mirada; los autores Marveya y Pérez (2002) el profesionalismo del docente conlleva a la preparación de las clases en sus labores diarias; pues, es un factor importante para alcanzar los objetivos que se espera lograr en los alumnos. El docente conocerá el tema y desarrollará su clase de manera dinámica, participativa, interesante y útil para el alumno relacionando el tema con las problemáticas de la actualidad o el contexto que rodea al estudiante.

En la preparación de la clase, se incluirá los contenidos, las capacidades y la metodología para tener un guía.

- El primero de ellos porque sirve de guía para ver que se espera que logren y aprendan los alumnos en cada tema y el curso en general. El docente siempre en cada tema que desarrolla colocará en el pizarrón el objetivo o aprendizaje que deben lograr en una presente clase.

- El segundo requisito es la metodología que es importante porque nos va facilitar el camino para lograr los objetivos de clase. Existen varias metodologías a usar para una clase desde la expositiva hasta los métodos activos.

El conocimiento cabal de todos ellos, sumado a un uso adecuado y correcto, estando al corriente en que momento o situación se puede aplicar, siendo trascendental en una clase con resultados óptimos y efectivos. Es valioso que, el maestro al preparar su clase considere que grupo humano está atendiendo con ello determinará la adecuada metodología, aunque se recomienda el uso de la metodología activa y participativa, logrará resultados exitosos.

2.2.4.5. Teorías que sustentan el desempeño docente

Sin lugar a dudas, desde cada vértice los diferentes investigadores han aportado para el bienestar de la educación, sus respectivas teorías; la unión de estas miradas permiten esclarecer la dinámica de cómo es el desempeño del docente en el aula. Desde esta perspectiva se considera beneficioso que los docentes comprendiesen la utilidad didáctica de los aportes de la teoría de Ausubel (1983), por tanto, cabe señalar que las estrategias de aprendizaje como por ejemplo, los mapas conceptuales, resúmenes y/o esquemas se hallan dentro del ámbito de la significatividad, puesto que cada uno de los mencionados implican jerarquización de la información, relaciones entre los conceptos, visualización de todo el material, etc.

Asimismo, en relación a lo señalado por la teoría socio cultural de Vygotsky (1978), el docente en su rol de mediador, también podrá determinar quienes podrán ser los tutores y los aprendices y para qué área del saber específico, puesto que los roles pueden intercambiarse en relación a otra asignatura y así de tutor pasar a ser aprendiz.

Una de las esferas que, sin intención, no se está considerando en el presente discurso, es la relacionada al comportamiento humano, es decir el ver al docente y al alumno como personas por lo que son pertinentes los aportes de la teoría x y de Douglas Mc Gregor (1960).

De acuerdo a lo que este autor plantea en torno a la motivación del alumno, se comprende la importancia de la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, en donde se enfatizan las relaciones interpersonales, en un clima de respeto, equidad, aceptación, solidaridad y empatía, puesto que se sabe que una buena disposición y actitud para el aprendizaje es más efectiva que la disciplina y la simple transmisión de conocimientos.

En consideración a lo expuesto, se propone el siguiente sustento teórico:

La teoría de Ausubel

Ausubel (1983), pretende dar cuenta de los mecanismos por los que se lleva a cabo la adquisición y la retención de los grandes cuerpos de significado que se manejan en la escuela. Pone el énfasis en lo que ocurre en el aula cuando los alumnos aprenden, en la naturaleza de ese aprendizaje, en las

condiciones que se requieren para que este aprendizaje se produzca, en sus resultados y en su evaluación. Aborda todos y cada uno de los elementos, factores, condiciones y tipos que garantizan la adquisición, la asimilación y la retención del contenido que la escuela ofrece al alumnado.

Ausubel (1983), señala que la labor del docente será efectiva en la medida que se cumplan una serie de elementos como: intencionalidad, reciprocidad, trascendencia, mediación del significado y mediación de los sentimientos de competencia y logro. Con el objeto de que el alumno continúe presentando una actitud favorable para el aprendizaje significativo, es esencial que se sienta capaz y reconozca que este proceso le sirve para alcanzar el éxito (pg. 45).

El mismo autor señala que, en cuanto a la planificación de la enseñanza, deben considerarse simultáneamente cuatro dimensiones: los contenidos de la enseñanza, los métodos y estrategias de enseñanza, la secuencia de los contenidos y la organización social en el aula.

Sin embargo, Ausubel (1983) no sólo habla del docente en cuanto a los elementos anteriormente señalados, sino también hace referencia a tres condiciones que deben darse para que se produzca el aprendizaje significativo:

Significatividad lógica, se refiere a que el material presentado tenga una estructura interna organizada, que sea susceptible de dar lugar a la construcción de significados.

Significatividad psicológica, se refiere a la posibilidad de que el alumno conecte el conocimiento presentado con los conocimientos previos, ya incluidos en su estructura cognitiva.

Motivación: debe existir además una disposición subjetiva para el aprendizaje en el estudiante. Es conocido que para el logro de cualquier actividad, en este caso actividades académicas, mucho influye como el alumno está predispuesto, el tener deseos de superación y el estar motivado para superar las limitaciones o necesidades interiores.

Ausubel (1983) concibe el trabajo pedagógico del docente como la forma de conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante.

Es de sentido común afirmar que un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes.

El trabajo pedagógico representa el fundamento para la demostración de su nivel profesional donde el profesor debe saber, y lo que debe saber hacer en la práctica. Es la demostración de un conocimiento amplio del contenido con las disciplinas que enseña relacionándolas con otras disciplinas y con la realidad contextual. Es hacer su materia interesante, planificando adecuadamente su proceso educativo. Es saber usar prácticas educativas contribuyendo a la formación de

valores, empleo oportuno y adecuado del material educativo en el desarrollo de los temas con el propósito de generar aprendizajes duraderos.

El gran reto de los docentes en estos momentos es lograr que el alumno movilice lo aprendido, en cualquier ámbito en el que él interactúe, llámese escuela, aula, casa, calle. La escuela no puede seguir pensando en estudios que no se movilicen, sino en aprendizajes que lleven a una preparación para la vida. Es por ello, que el principal recurso del maestro es su postura reflexiva, su capacidad de observar y construir, controlar y ordenar, innovar y practicar, de aprender de los demás (maestros y alumnos) y aprovechar su experiencia.

Es desde esta perspectiva por la cual se considera como como sustento la teoría socio cultural de Vygotsky.

Teoría socio cultural de Vygotsky

La teoría de Vygotsky (1978) otorga al docente un rol vital y esencial, al considerarlo facilitador del desarrollo para que utilizando estrategias corporativas sea capaz de construir aprendizajes más estructurados. En muchas investigaciones, similares a la presente, se concluye que los aprendizajes realizados en equipo son más eficientes que los aprendizajes individuales, de lo que se desprende, sin mayor análisis, que el aprendizaje del niño está íntimamente ligado, cual cordón umbilical, al contexto social en el cual fluctúa.

Según Vygotsky (1978):

El desarrollo es un proceso social que se origina desde el momento en que el sujeto abre sus ojos al mundo, y recibe la asistencia de otros individuos más competentes en cuanto al

manejo de capacidades y habilidades que existe en el espacio socio cultural en que se desenvuelve. Es decir el desarrollo es el producto que se origina de la interrelación del individuo que aprende y el conjunto de personas mediadoras de la cultura.

Para ser eficiente en su desempeño tiene que conocer los intereses de los estudiantes, sus diferencias individuales, las necesidades evolutivas de cada uno de ellos, los estímulos de sus contextos familiares, comunitarios, educativos, y contextualizar las actividades, etc.

De igual manera, sin importar la asignatura que imparta, ni el nivel de enseñanza, debe tener siempre presente las siguientes destrezas cognitivas, que son aspectos medulares para la construcción del conocimiento:

Enseñar a pensar; es decir, desarrollar en los educandos un conjunto de competencias cognitivas que le permitan optimizar sus procesos de razonamiento.

Enseñar sobre el pensar; es decir, estimular a los alumnos a tomar conciencia de sus propios procesos y estrategias mentales (metacognición) para lograr controlarlos (autonomía).

2.2.4.6. ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.

Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

El propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo.

Por ello los estándares:

- ✓ Están planteados dentro del marco del currículo;
- ✓ Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- ✓ Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- ✓ Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- ✓ Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- ✓ Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

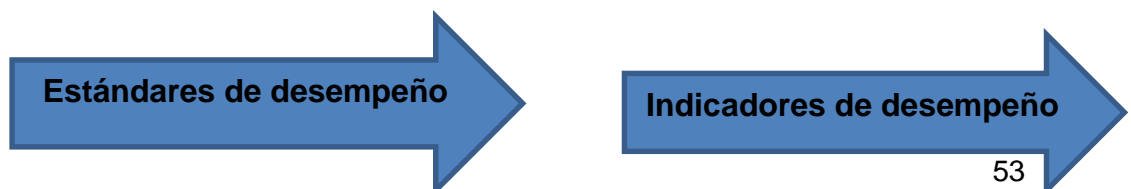
2.2.4.7. IDENTIFICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES.

Según la Asociación Americana de Escuelas en Sudamérica (AASSA) Sistema de Evaluación de desempeño de Docentes (TPES) emplea los objetivos y funciones del modelo de evaluación de desempeño (Titulo corto: Modelo de objetivos y funciones), desarrollado por el Dr. James Stronge, que recopila y presenta información para documentar el desempeño basado en experiencias de trabajo bien definidas.

El TPES provee un balance entre estructura y flexibilidad. Es preceptivo en definir propósitos comunes y expectativas, de ese modo orienta a una práctica educativa efectiva. Al mismo tiempo es flexible, de este modo permite desarrollar la creatividad y la iniciativa individual de cada profesor.

El objetivo es apoyar el crecimiento continuo y el desarrollo de cada profesor a través de la supervisión, análisis y la aplicación pertinente de la información compilada dentro de un sistema de observaciones significativas.

Las responsabilidades profesionales definidas claramente constituyen el fundamento del TPES. Un sistema de evaluación justo e integral proporciona suficiente detalle y exactitud por lo que ambos, el profesor y evaluador (ej., directores, supervisores) entenderán de una manera responsable las expectativas de su cargo o posición. Las expectativas del desarrollo profesional son definidas usando un enfoque de dos niveles:



ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO

Los estándares de desempeño se refieren a las funciones principales efectuadas. Para todos los docentes hay seis estándares de desempeño.

Estándar de desempeño 1: Planificación Educativa

El profesor planifica usando el currículo de la escuela, estrategias efectivas, recursos, e información para cubrir las necesidades de todos los alumnos.

Estándar de desempeño 2: Impartir Conocimiento

El profesor involucra efectivamente a los estudiantes en el aprendizaje, usando una variedad de estrategias educativas con el fin cubrir las necesidades del aprendizaje individual.

Estándar de desempeño 3: Evaluación del aprendizaje

El profesor sistemáticamente reúne, analiza, y usa la información para medir el progreso del estudiante, guía la instrucción, y emite observaciones oportunas.

Estándar de desempeño 4: Entorno del Aprendizaje.

El profesor usa recursos, rutinas y procedimientos para proporcionar un ambiente centrado, respetuoso, positivo, y seguro para los estudiantes, el mismo que contribuye al aprendizaje.

Estándar de desempeño 5: Profesionalismo

El profesor mantiene un compromiso con la ética profesional, mentalidad internacional, y la misión de la escuela; y toma la

responsabilidad de participar en el crecimiento profesional que resulta en el mejoramiento del aprendizaje del estudiante.

Estándar de desempeño 6: Progreso del Estudiante

El trabajo del profesor resulta en un progreso aceptable y medible del estudiante.

2.2.4.8. MATRIZ DEL FACTOR 2: SOPORTE AL DESEMPEÑO DOCENTE

A continuación se presenta la matriz del factor 2 que contiene los estándares e indicadores para la evaluación del Desempeño Docente. Asimismo se identifica a modo de sugerencia, los actores que cumplen un papel clave en el logro de los estándares establecidos, sea por el rol de toma de decisiones que efectúan según la normativa vigente, o por la responsabilidad que tienen de asegurar la participación de los diversos actores de la comunidad educativa para alcanzar los estándares.

La matriz también contempla ejemplos de los aspectos que se considerarán en la evaluación de los indicadores, para orientar a las IIEE y promover que éstas identifiquen otros aspectos que requieran evaluar con mayor profundidad. El foco de la matriz no está puesto en delimitar cómo debe funcionar el desempeño docente, sino en facilitar que identifique si cuenta con los mecanismos que le permite mejorar permanentemente.

Esta matriz irá acompañada de instrumentos para facilitar el proceso de recojo y análisis de información. Estos instrumentos orientarán la evaluación de los procesos que ponen en marcha las IIEE para lograr los estándares establecidos, facilitarán analizar las fortalezas y dificultades que tienen las IIEE para mejorar permanente el proceso de enseñanza-aprendizaje y permitirán identificar el nivel de progreso alcanzado por las IIEE respecto al cumplimiento de los estándares.

Factor 2: Soporte al desempeño docente

Mecanismos que establece la IE para orientar la labor docente al logro de las competencias en todas las áreas curriculares. Implementa estrategias para identificar potencialidades y necesidades de los docentes, fortalece capacidades y brinda soporte al proceso de enseñanza aprendizaje.

Factor 2: Soporte al desempeño docente

Mecanismos que establece la IE para orientar la labor docente al logro de las competencias en todas las áreas curriculares. Implementa estrategias para identificar potencialidades y necesidades de los docentes, fortalece capacidades y brinda soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estándar	Indicador	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
4. Gestionamos la asignación de un equipo docente idóneo y contamos con mecanismos de soporte continuo para su desarrollo profesional y la mejora permanente de la práctica pedagógica.	4.1. Gestionamos la asignación de un equipo directivo que tiene conocimientos y habilidades adecuados para dar soporte pedagógico a nuestros docentes y desarrollar procesos de mejora institucional.	IE Pública: UGEL, CONEI IE Privada: Promotores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesos de selección/asignación de directivos con conocimiento y habilidades de diseño, implementación y evaluación curricular por competencias; estrategias pedagógicas; trabajo con adultos; gestión administrativa, de personal, de alianzas y de recursos; gestión de la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje a nivel del aula y toda la I.E.
	4.2. Gestionamos la asignación de docentes en cantidad suficiente y que tienen dominio del área y competencias pedagógicas adecuadas para los cursos y ciclo a su cargo, así como para atender a la diversidad de los estudiantes.	IE Pública: UGEL, Órgano de dirección/ comité de redes educativas, coordinadores pedagógicos. IE Privada: Promotores, Órgano de dirección.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesos de selección/asignación de docentes con conocimiento disciplinar, conocimiento y habilidades de diseño, implementación y evaluación curricular por competencias; estrategias pedagógicas (enseñanza y evaluación) acordes con altas expectativas de desempeño y adecuadas para el desarrollo de las competencias en el área y grado/ciclo a cargo. ✓ Procesos de selección/asignación de docentes de acuerdo al contexto: Manejo de estrategias para la inclusión de estudiantes con discapacidad y necesidades especiales, estrategias de enseñanza en contextos bilingües, enseñanza de segundas lenguas, etc.
	4.3. Monitoreamos y acompañamos permanentemente la labor docente en el aula para analizar cómo impacta en el desempeño de los estudiantes y orientar la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.	Órgano de dirección/ comité de redes educativas, consejo académico, coordinadores pedagógicos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de competencias en cada área acorde con altas expectativas de desempeño de estudiantes, orientan la definición de criterios compartidos de buen desempeño docente, que sirven como referente del monitoreo, acompañamiento y análisis de la práctica pedagógica.

Estándar	Indicador	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Monitoreo a la implementación del PCIE y análisis de las decisiones que toman los docentes en el aula (estrategias pedagógicas, actividades de aprendizaje, asignación del tiempo, ajustes a la programación curricular y unidades y sesiones de aprendizaje, etc.) para identificar cómo inciden en el aprendizaje de los estudiantes y brindar retroinformación oportuna y útil para la mejora de la práctica pedagógica del equipo docente. ✓ Monitoreo de la práctica pedagógica promueve la autoevaluación y la evaluación entre docentes; así como la evaluación del desempeño docente realizada por los estudiantes. ✓ Monitoreo del tiempo efectivo de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> a.) Cumplimiento de los horarios de clase y asistencia de los docentes, análisis de causas asociadas a la ausencia e implementación de estrategias de mejora. b.) Tiempo asignado a actividades pedagógicas coherentes con altas expectativas de desempeño en todos los grados/ciclos y áreas curriculares. ✓ Acompañamiento pedagógico a cargo de coordinadores y/o docentes con experiencia y conocimiento en el área y grado requerido. Favorece la práctica reflexiva, el reforzamiento de contenidos del área y el fortalecimiento de las capacidades didácticas, de acuerdo a los resultados del monitoreo. ✓ Inducción a nuevos docentes.

Estándar	Indicador	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
	4.4. Desarrollamos estrategias para que los docentes trabajen conjuntamente el diseño de sus programaciones, el análisis de la práctica pedagógica y sus efectos en el aprendizaje de los estudiantes, para mejorar el desempeño del equilibrio docente.	Órgano de dirección/ comité de redes educativas, consejo académico, coordinadores pedagógicos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Colaboración docente enfocada en mejorar la práctica pedagógica y el aprendizaje de los estudiantes. ✓ Análisis de buenas prácticas de los docentes y sus resultados, para generar un conocimiento institucional accesible al equipo docente para mejorar su desempeño.
	4.5. Identificamos las necesidades de capacitación, en función al análisis de los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza-aprendizaje y de las fortalezas y debilidades de nuestro equipo docente.	Órgano de dirección/ comité de redes educativas, consejo académico, coordinadores pedagógicos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de los conocimientos y habilidades que los docentes necesitan desarrollar para mejorar su desempeño, a partir del análisis de las potencialidades y problemas que se observan en el proceso de enseñanza-aprendizaje (resultados del monitoreo y acompañamiento).
	4.6. Gestionamos oportunamente ante las instancias correspondientes, la implementación de acciones de capacitación pertinentes a las necesidades que identificamos en nuestro equipo docente.	IE Pública: UGEL, Órgano de dirección/ comité de redes educativas, consejo académico, coordinadores pedagógicos. IE Privada: Órgano de dirección, promotores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitaciones específicas en función a las necesidades de capacitación identificadas.
	4.7. Intercambiamos experiencias con otras instituciones educativas, para resolver los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza-aprendizaje y fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente.	Órgano de dirección/ comité de redes educativas, consejo académico, coordinadores pedagógicos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de las características de la experiencia y de los factores que contribuyen a su éxito, análisis del contexto en el que fueron implementadas, identificación/adaptación de estrategias a implementar para mejorar la práctica pedagógica en aspectos identificados como problemáticos.

Estándar	Indicador	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
5. Implementamos estrategias que aseguran que el PCIE se traduzca en programaciones curriculares pertinentes y coherentes para lograr las competencias, atendiendo a la diversidad de los estudiantes.	5.1. Aseguramos que las programaciones curriculares sean conducentes a desarrollar las competencias en todas las áreas curriculares.	Consejo académico, coordinadores pedagógicos, docentes.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Programaciones curriculares se elaboran en función a las competencias a desarrollar en todos los grados/ciclos y áreas curriculares.
	5.2. Aseguramos que la programación curricular de cada grado/ciclo y área esté alineada con las programaciones curriculares de los otros grados/ciclos y áreas.	Consejo académico, coordinadores pedagógicos, docentes.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coherencia vertical: progresión en el desarrollo de competencias alineadas con altas expectativas de desempeño. ✓ Coherencia horizontal: alineación de niveles de progresión del desarrollo de competencias entre las áreas de un mismo grado/ciclo.
	5.3. Aseguramos que cada programación curricular oriente la definición de unidades y sesiones de aprendizaje, estrategias de enseñanza-aprendizaje, materiales a utilizar, y estrategias de evaluación de los aprendizajes, coherentes entre sí y adecuadas a las competencias a desarrollar.	Consejo académico, coordinadores pedagógicos, docentes.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coherencia interna y programación acorde con altas expectativas de desempeño en el desarrollo de las competencias de todos los estudiantes en todas las áreas curriculares.
6. Desarrollamos acciones pedagógicas que aseguran que todos los estudiantes desarrollen las competencias esperadas.	6.1. Aseguramos que los estudiantes tengan claridad sobre las expectativas de desempeño, los propósitos y aplicación de su aprendizaje, y cómo progresan en el desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares.	Docentes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación oportuna y permanente a los estudiantes sobre lo que se espera que aprenda, comprensión del por qué, para qué de su aprendizaje y cómo van progresando en el desarrollo de las competencias definidas.

Estándar	Indicador	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
	6.2. Implementamos estrategias y actividades de aprendizaje adecuadas al tipo de competencias definidas en cada área curricular.	Docentes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades de aprendizaje y trabajos de estudiantes facilitan el desarrollo de las competencias en todas las +áreas curriculares de cada grado/ciclo, a través de actividades acordes a altas expectativas de desempeño para todos los estudiantes. ✓ Adaptaciones para que los estudiantes con discapacidad y necesidades especiales desarrollen las competencias de acuerdo a altas expectativas de desempeño y a su plan individual de progreso. ✓ Adecuado uso de recursos pedagógicos (textos. TIC, ayudas visuales, etc.) y del tiempo para asegurar el desarrollo de las competencias.
	6.3. Implementamos estrategias pedagógicas que aseguran que los estudiantes se involucren activamente con su propio aprendizaje y trabajen en equipo para identificar y resolver problemas en todas las áreas curriculares.	Docentes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oportunidades para que los estudiantes utilicen sus saberes previos para el desarrollo de nuevos saberes. ✓ Oportunidades para que los estudiantes analicen cómo aprenden, identifiquen vacíos en su aprendizaje y seleccionen estrategias para potenciar su aprendizaje y desempeño. ✓ Interacción docente- estudiante que favorecen la reflexión y argumentación. ✓ Trabajo cooperativo entre estudiantes que facilita la reflexión conjunta para la definición y resolución de problemas y la integración de perspectivas, conocimientos y habilidades diversas para lograr metas comunes.
	6.4. Implementamos estrategias de monitoreo y evaluación de estudiantes para identificar en qué nivel se encuentran respecto al desempeño esperado y modificar nuestra práctica pedagógica en función al logro de las competencias esperadas.	Coordinadores pedagógicos, docentes.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistema de monitoreo y evaluación acorde con altas expectativas de desempeño para todos los estudiantes, que permite identificar el progreso en el desarrollo de las competencias e identificar las posibles causas del logro/ no logro de las mismas, para implementar acciones pedagógicas pertinentes. ✓ Uso de métodos de evaluación diversos para tener una mejor comprensión del desempeño de los estudiantes.

Estándar	Indicador	Actor Clave	Ejemplos de aspectos a considerar en la evaluación del indicador
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilización de los resultados del monitoreo y evaluación para dar cuenta a cada estudiante retroalimentación pertinente y oportuna y para ajustar la práctica docente. ✓ Tutoría académica, programas para la atención a estudiantes que requieren de apoyos específicos para desarrollar las competencias esperadas y evitar la deserción y la repitencia, así como para aquellos estudiantes que las lograron y están en condiciones de enriquecerlas.
	6.5. Desarrollamos estrategias para asegurar un clima de aula de confianza y respeto que facilite el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Docentes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Altas expectativas de desempeño hacia todos los estudiantes sin distinción de género, lugar de origen, nivel socioeconómico, religión, lengua y habilidades. ✓ Respeto a los ritmos de aprendizaje y establecimiento de un clima de confianza para que los estudiantes expresen abiertamente las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje. ✓ Establecimiento de pautas consensuadas con los estudiantes para la convivencia democrática y respetuosa. ✓ Estrategias para valorar la diversidad cultural, de género, capacidad física y mental de todos los actores educativos, y eliminar abusos y discriminaciones. ✓ Resolución de situaciones de conflicto o problemas de conducta haciendo participar a los estudiantes en la búsqueda de soluciones. ✓ Tutoría/orientación a estudiantes para responder a sus necesidades.

3. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Estuvo constituida por todos los docentes de la Institución Educativa Jesús Maestro del distrito de Moche, 2014

Nivel del Docente	N° de Docentes
Inicial	6
Primaria	14
Secundaria	22
TOTAL	42

Fuente: Padrón de la Institución Educativa Jesús Maestro, 2014.

3.1.2. Muestra

Estuvo constituida por todos los docentes de la antes mencionada institución.

3.1.3. Unidad de análisis

Docentes de la Institución Educativa Jesús Maestro del distrito de Moche.

3.2. Métodos

3.2.1. Tipo de estudio

El tipo de investigación es no experimental básica descriptiva porque nos va a permitir conocer el nivel de calidad del desempeño docente de la Institución Educativa Jesús Maestro. Según señala, Kerlinger y Lee (2002), “En la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos”.

3.2.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se utilizará en el presente trabajo es transeccional o transversal descriptivo. Así mismo señala Kerlinger y Lee (2002), “Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población”.

Diseño:

M : O

En donde: M : Docentes de la I.E. Jesús Maestro

O : Desempeño docente

3.2.3. Variables de estudio

Desempeño Docente

3.2.4. Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicador	Índice	Instrumento
DESEMPEÑO DOCENTE	Conjunto de acciones técnicas y metodológicas del docente.	Es el conjunto de actividades educativas que realiza el docente para facilitar el aprendizaje, tales como la planificación curricular, empleo de estrategias didácticas, selección y uso de medios y materiales didácticos y evaluación del aprendizaje	1. Planificación Curricular	1.1. Diagnóstico escolar 1.2. Análisis del currículo básico 1.3. Adaptación curricular 1.4. Diseños programáticos	Encuesta por Cuestionario
			2. Estrategias didácticas	2.1. Métodos que emplea 2.2. Procedimientos 2.3. Técnicas 2.4. Actividades de aprendizaje	
			3. Medios y materiales	3.1. Diseño de materiales educativos 3.2. Selección de medios y materiales didácticos 3.3. Manejo de medios y materiales didácticos 3.4. Empleo de medios y materiales didácticos	
			4. Evaluación del aprendizaje	4.1. Tipos 4.2. Momentos 4.3. Planificación 4.4. Ejecución	

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica utilizamos la observación, esta técnica se utilizó para describir el nivel del desempeño docente.

El instrumento utilizado (en Escala de Likert) nos permitió conocer el nivel del desempeño docente en la institución educativa investigada.

3.4. Procedimiento de recolección

Encuesta por cuestionario

3.5. Métodos de análisis de datos

La discusión de los resultados, permitió lograr conclusiones de ciertos datos obtenidos en el informe de investigación situados en los antecedentes.

Para analizar los datos se utilizaron tablas y gráficos estadísticos, que permitió percibir los componentes del desempeño docente con sus dimensiones.

Se utilizó el paquete estadístico SPSS.v.20

4. RESULTADOS

TABLA N° 01

**PUNTAJES Y NIVELES GENERALES OBTENIDOS POR LA MUESTRA
EN ESTUDIO CON RESPECTO A LOS NIVELES DE DESEMPEÑO
DOCENTE**

NIVELES DE DESEMPEÑO DOCENTE	fi	fi%
NIVEL SOBRESALIENTE	4	10%
NIVEL SUFICIENTE	38	90%
NIVEL BÁSICO	0	0%
NIVEL DEFICIENTE	0	0%
TOTAL	42	100%

INTERPRETACIÓN: Con respecto a niveles de desempeño docente de la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche; tenemos que un 10% de docentes corresponden al NIVEL SOBRESALIENTE; mientras que el otro 90% de docentes corresponden al NIVEL SUFICIENTE.

Gráfico N° 01: Distribución Porcentual de los Niveles de Desempeño Docente de la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche, 2014.

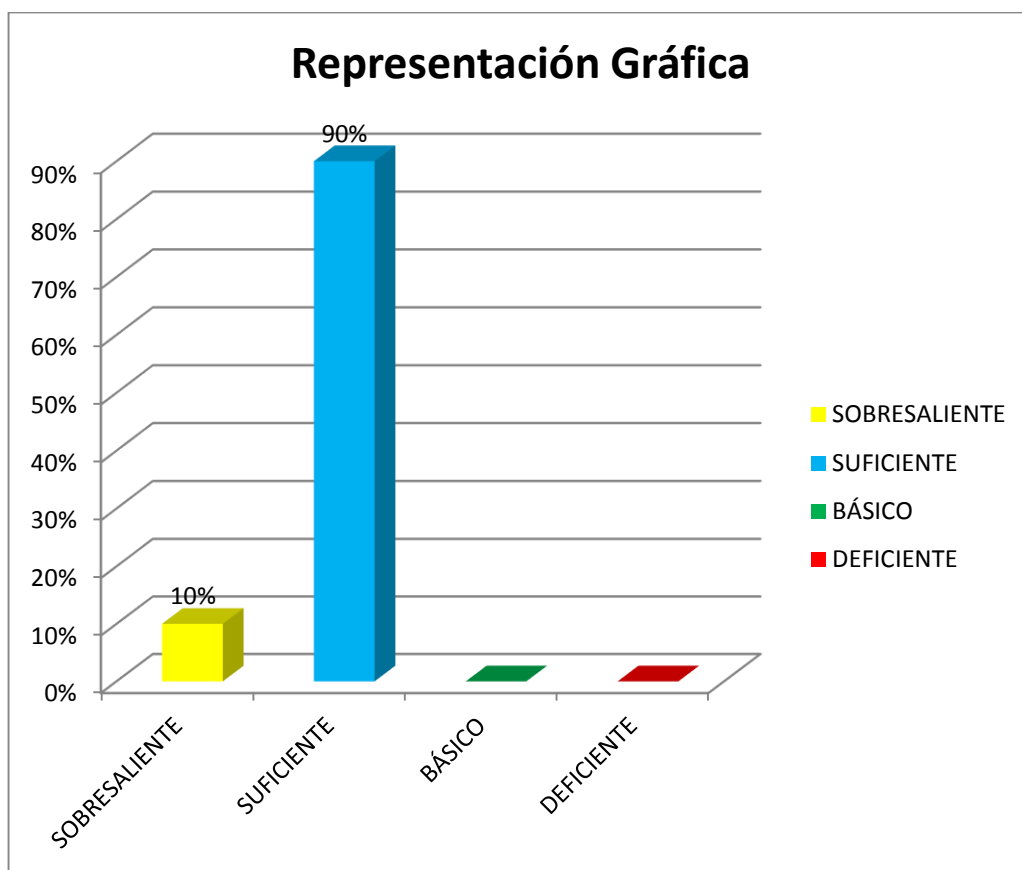


TABLA N° 02

**PUNTAJES Y NIVELES OBTENIDOS POR LA MUESTRA EN ESTUDIO
CON RESPECTO AL PRIMER INDICADOR:
“PLANIFICACIÓN CURRICULAR”**

NIVELES DE DESEMPEÑO DOCENTE	fi	fi%
NIVEL SOBRESALIENTE	19	45%
NIVEL SUFICIENTE	23	55%
NIVEL BÁSICO	0	0%
NIVEL DEFICIENTE	0	0%
TOTAL	42	100%

INTERPRETACIÓN: Con respecto al primer indicador: Planificación Curricular, en los niveles de desempeño docente de la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche; tenemos que un 45% de docentes corresponden al NIVEL SOBRESALIENTE; mientras que el otro 55% de docentes corresponden al NIVEL SUFICIENTE.

Gráfico N° 2: Distribución Porcentual de Planificación Curricular de acuerdo a los niveles de desempeño docente.

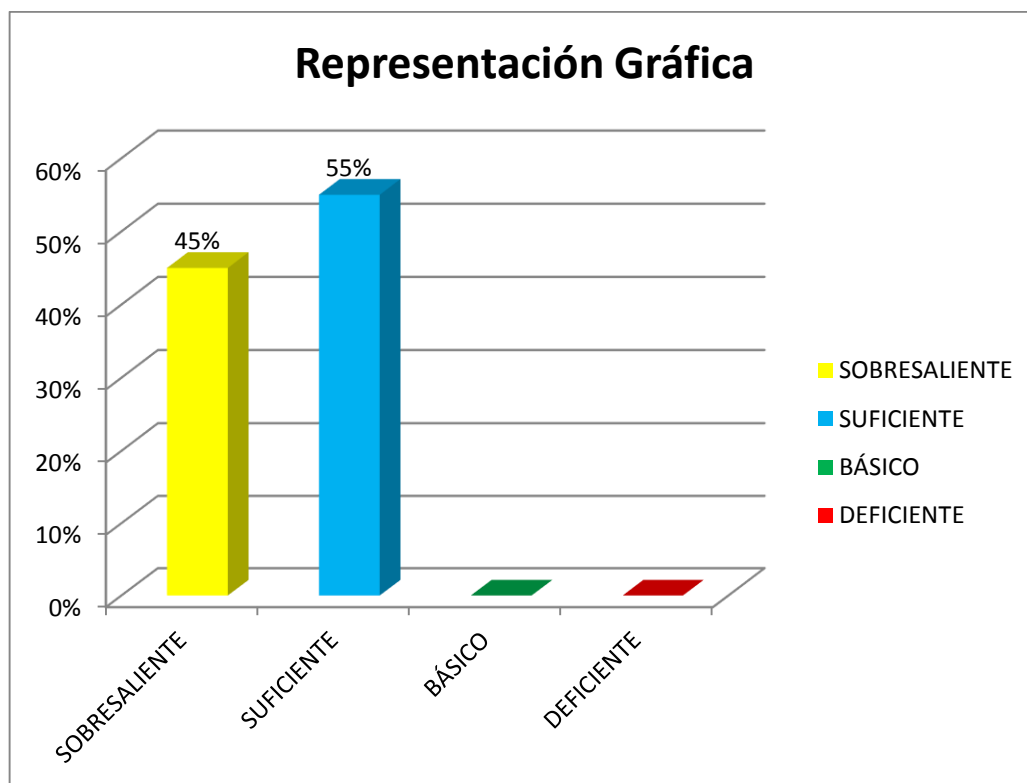


TABLA N° 03

**PUNTAJES Y NIVELES OBTENIDOS POR LA MUESTRA EN ESTUDIO
CON RESPECTO AL SEGUNDO INDICADOR:
“ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS”**

NIVELES DE DESEMPEÑO DOCENTE	fi	fi%
NIVEL SOBRESALIENTE	2	5%
NIVEL SUFICIENTE	36	85%
NIVEL BÁSICO	4	10%
NIVEL DEFICIENTE	0	0%
TOTAL	42	100%

INTERPRETACIÓN: Con respecto al segundo indicador: Estrategias Didácticas, en los niveles de desempeño docente de la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche; tenemos que un 5% de docentes corresponden al NIVEL SOBRESALIENTE; el otro 85% de docentes corresponden al NIVEL SUFICIENTE y el 10% al NIVEL BÁSICO.

Gráfico N° 03: Distribución Porcentual de las Estrategias Didácticas de acuerdo a los niveles de desempeño docente.

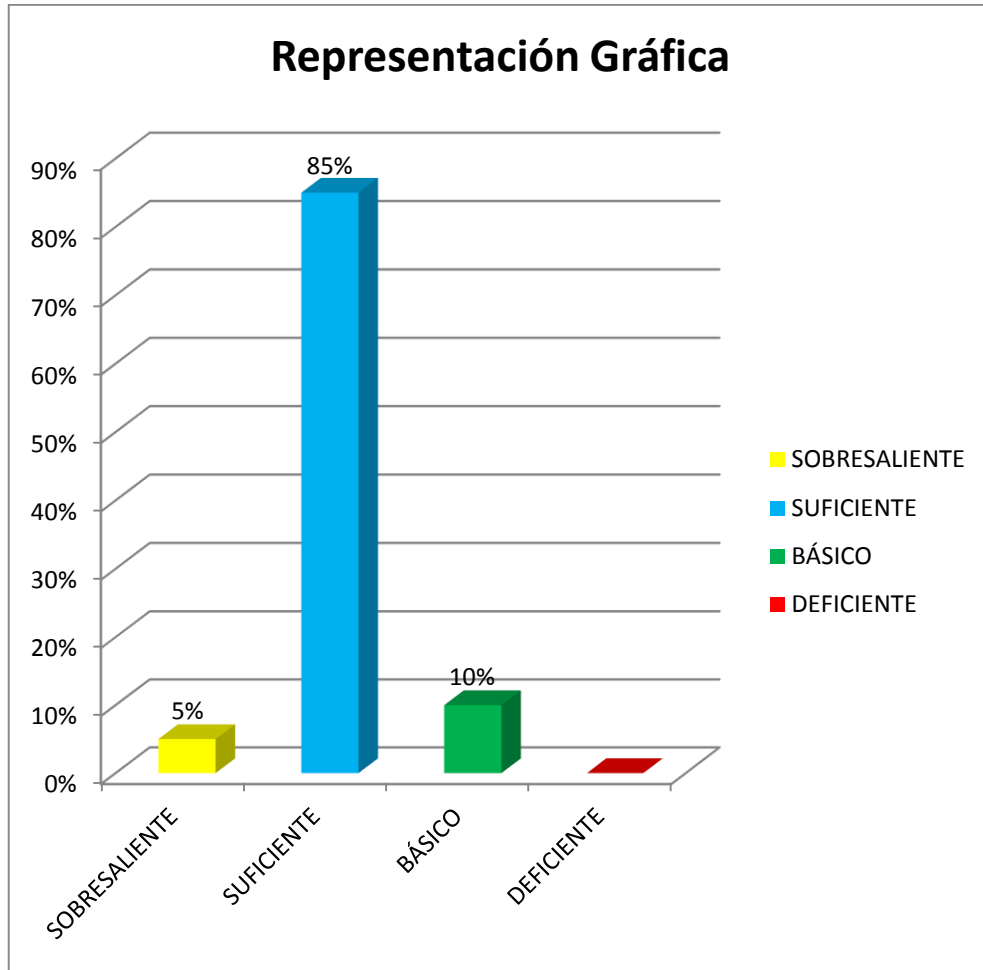


TABLA N° 04

**PUNTAJES Y NIVELES OBTENIDOS POR LA MUESTRA EN ESTUDIO
CON RESPECTO AL TERCER INDICADOR:
“MEDIOS Y MATERIALES”**

NIVELES DE DESEMPEÑO DOCENTE	fi	fi%
NIVEL SOBRESALIENTE	0	0%
NIVEL SUFICIENTE	35	83%
NIVEL BÁSICO	7	17%
NIVEL DEFICIENTE	0	0%
TOTAL	42	100%

INTERPRETACIÓN: Con respecto al tercer indicador: Medios y Materiales, en los niveles de desempeño docente de la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche; tenemos que un 83% de docentes corresponden al NIVEL SUFICIENTE y el otro 17% corresponden al NIVEL BÁSICO.

Gráfico N° 04: Distribución Porcentual de los Medios y Materiales de acuerdo a los niveles de desempeño docente.

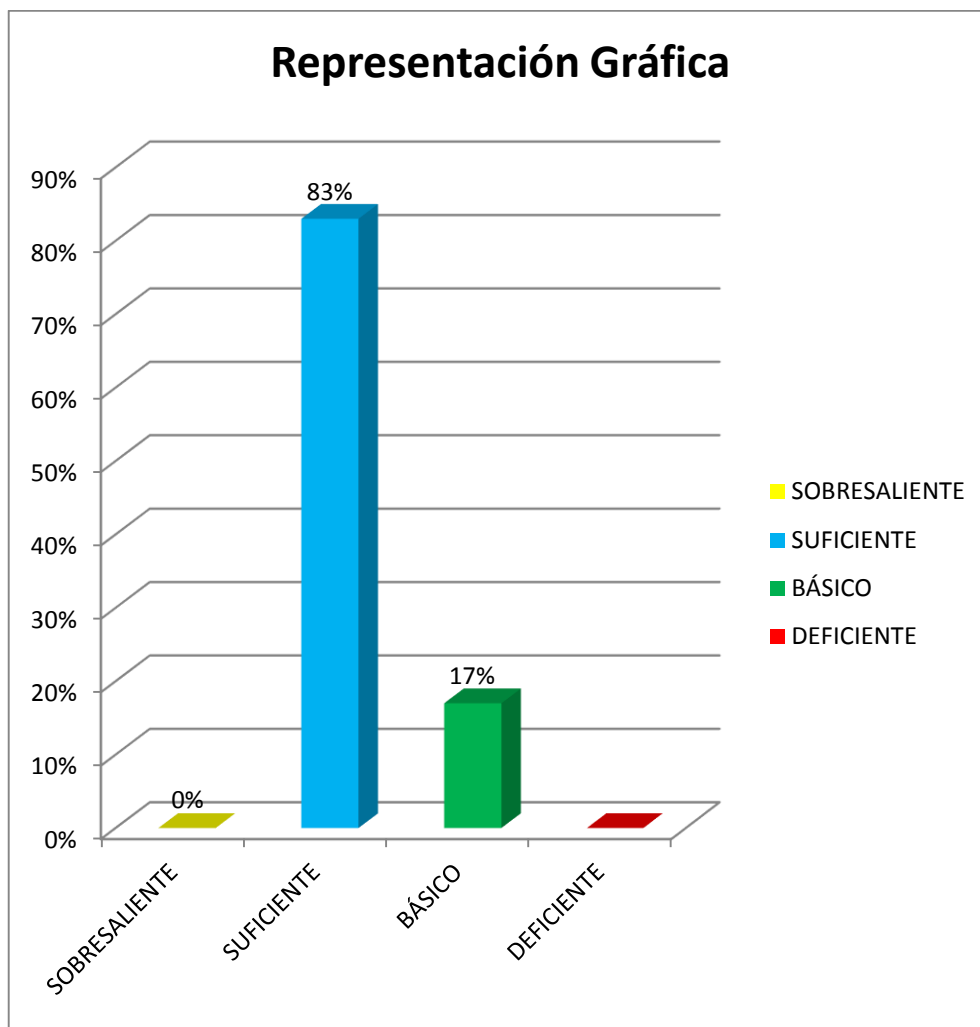


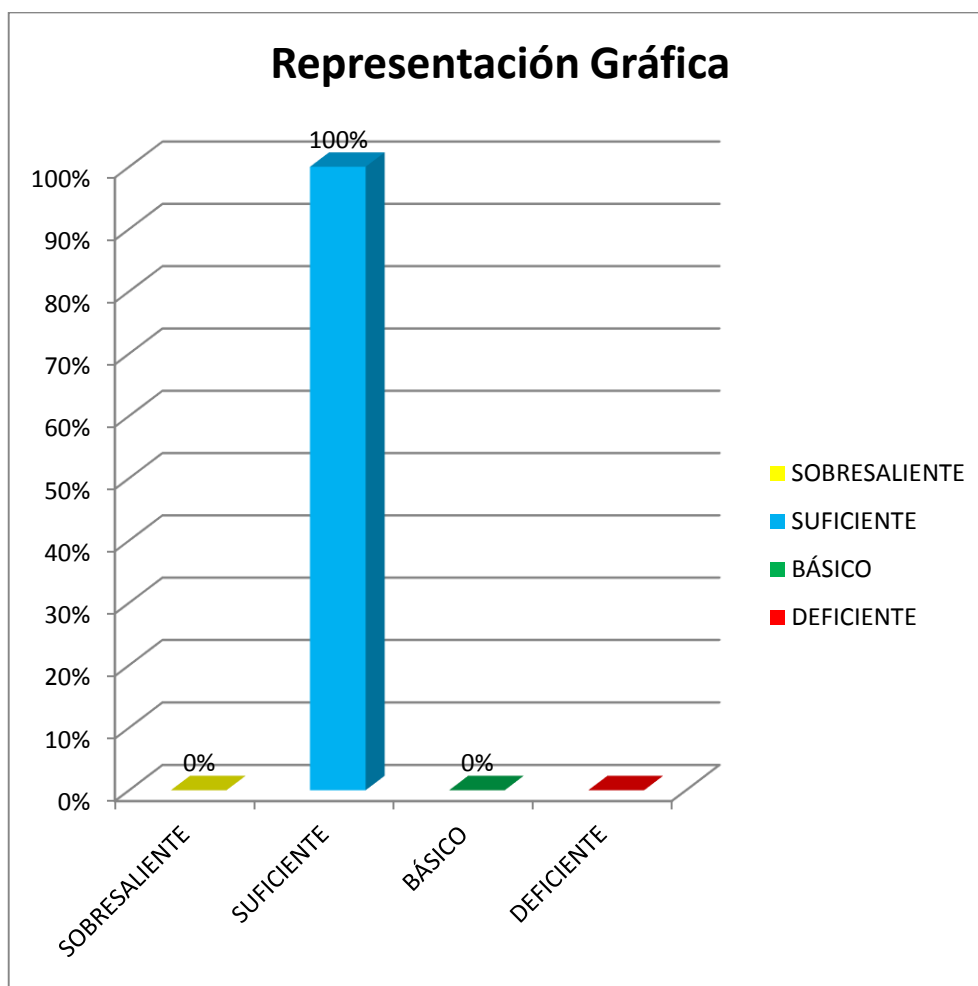
TABLA N° 05

**PUNTAJES Y NIVELES OBTENIDOS POR LA MUESTRA EN ESTUDIO
CON RESPECTO AL CUARTO INDICADOR:
“EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE”**

NIVELES DE DESEMPEÑO DOCENTE	fi	fi%
NIVEL SOBRESALIENTE	0	0%
NIVEL SUFICIENTE	42	100%
NIVEL BÁSICO	0	0%
NIVEL DEFICIENTE	0	0%
TOTAL	42	100%

INTERPRETACIÓN: Con respecto al cuarto indicador: Evaluación del Aprendizaje, en los niveles de desempeño docente de la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche; tenemos que un 100% de docentes corresponden al NIVEL SUFICIENTE.

Gráfico N° 05: Distribución Porcentual de la Evaluación del Aprendizaje de acuerdo a los niveles de desempeño docente.



5. DISCUSIÓN

Con los resultados obtenidos estamos en condiciones de presentar un profundo análisis reflexivo sobre el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa Jesús Maestro del distrito de Moche, 2014.

Este estudio se distingue por que se construyó ante la necesidad de conocer y determinar el nivel de desempeño docente de la mencionada institución; sabiendo que, los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, pues es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma.

Partimos de allí; para afirmar que el desempeño del docente actúa como factor clave para una institución educativa; pues es, el conjunto de acciones, técnicas y metodologías del docente para facilitar el aprendizaje.

Román y Díaz (2002), dice que el docente para desarrollar todos los aspectos implícitos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, debe planificar, organizar, dirigir y controlar todo lo concerniente a su desempeño y a la de los componentes curriculares que forman parte del mencionado proceso, como la planificación curricular, entre otros.

El presente análisis es congruente con lo mencionado por Craig (1998) en su libro titulado: Desarrollo Maestro: Decisiones y el impacto; nos ofrece, un resumen general de lo que ella considera que conforma un buen desempeño docente. Según esta autora, los maestros efectivos son aquellas personas que conocen la asignatura

que enseñan, usan estrategias pedagógicas apropiadas a cada contenido, usan un lenguaje apropiado para enseñar y dominan ese lenguaje, crean y mantienen un clima apropiado en el aula, investigan y responden a las necesidades e intereses de sus alumnos y las comunidades con las que trabajan, reflexionan sobre su enseñanza y el aprendizaje de sus estudiantes, hacen cambios a sus métodos de enseñanza según lo consideran necesario, tienen un alto sentido ético, están comprometidas con su profesión y se preocupan por sus estudiantes.

Con respecto al primer indicador: Planificación Curricular, en los niveles de desempeño docente de la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche; tenemos que un 45% de docentes corresponden al NIVEL SOBRESALIENTE; mientras que el otro 55% de docentes corresponden al NIVEL SUFICIENTE.

Es conveniente destacar, lo mencionado por Román y Díaz (2002), que el docente debe: Planificar, ella supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, del ambiente universitario, para formular los componentes curriculares que permitirán realizar las actividades de enseñanza – aprendizaje de manera sistemática, evitando la improvisación y la consiguiente pérdida de tiempo y recursos. Es determinar anticipadamente que es lo que se va a hacer, todo proceso administrativo se inicia con una planificación, ya que es aquí donde se determinan los objetivos y la mejor forma de ser alcanzados. Lo primero que debe hacer el docente es seleccionar las metas, fijar objetivos y programar para alcanzarlas en forma sistemática, de manera tal que el proceso de aprendizaje sea productivo.

Con respecto al segundo indicador: Estrategias Didácticas, en los niveles de desempeño docente de la Institución Educativa Jesús

Maestro, del distrito de Moche; tenemos que un 5% de docentes corresponden al NIVEL SOBRESALIENTE; el otro 85% de docentes corresponden al NIVEL SUFICIENTE y el 10% al NIVEL BÁSICO.

Con respecto al tercer indicador: Medios y Materiales, en los niveles de desempeño docente de la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche; tenemos que un 83% de docentes corresponden al NIVEL SUFICIENTE y el otro 17% corresponden al NIVEL BÁSICO.

En relación a estos dos indicadores; podríamos mencionar lo que nos dice Román y Díaz (2002) que: “Organizar se refiere a la disposición en forma adecuada de sus componentes. Es el proceso de determinar y establecer la estructura, los procedimientos, estrategias, medios y materiales; es decir, los recursos necesarios para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Trata de colocar cada parte en el lugar que le corresponde, pero no en función de esa parte sino en función de las necesidades de los educandos. Se ordenan, los objetivos, éstos se relacionan con los contenidos, estrategias y los recursos para el aprendizaje necesarios para el logro de los objetivos educacionales.

Con respecto al cuarto indicador: Evaluación del Aprendizaje, en los niveles de desempeño docente de la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche; tenemos que un 100% de docentes corresponden al NIVEL SUFICIENTE.

Finalmente, contrastando la información y los resultados de nuestra investigación, podemos determinar que el nivel de calidad del desempeño docente en la Institución Educativa Jesús Maestro, de acuerdo los niveles de desempeño que presentan sus docentes, es:

Que un 10% de ellos corresponden al NIVEL SOBRESALIENTE; en el cual se indica que casi todos sus desempeños en los diversos contextos en los que actúa evidencian logros excepcionales superiores al esperado.

Y el otro 90% de docentes corresponden al NIVEL SUFICIENTE; en el que se indica que sus desempeños en los diversos contextos en los que actúa evidencian logros según los resultados esperados.

6. CONCLUSIONES

Concluida la presente investigación planteamos las siguientes conclusiones:

1. De la investigación realizada se concluye que existe un Nivel Suficiente del desempeño docente, al que pertenecen el 90% de docentes de la Institución Educativa Jesús Maestro, del distrito de Moche.
2. Podemos concluir que el nivel de desempeño docente en la planificación curricular está en un 45% en un Nivel Sobresaliente y el otro 55% pertenecen al Nivel Suficiente.
3. Concluimos que el nivel de desempeño docente en las estrategias didácticas que desarrollan los docentes están en un 85% en el Nivel Suficiente.
4. Se concluye que el nivel de desempeño docente en medios y materiales se encuentran en un Nivel Suficiente con el 83%.
5. Se llega a la conclusión que el nivel de desempeño docente en el proceso de evaluación que desarrollan los docentes de la Institución Educativa Jesús Maestro es del Nivel Suficiente al 100%.

7. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades del Ministerio de Educación, los directores (as) de la Instituciones educativas deben promover y difundir para conocer y determinar el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas,
2. A los directores de cada institución educativa para conocer la pertinencia, el empleo y los diversos procesos en la enseñanza aprendizaje, para lograr no solo un aprendizaje significativo, sino duradero.
3. A los docentes que conjuguen estas acciones para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, O. (1999). *Política Educativa*. Lima-Perú: Editorial de la Universidad de Lima.

Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Editorial Trillas.

Bravo, C., Alminagorta, D., Cajavilca, J. y Cornejo, A. (2006). *Seminario de Didáctica General*. Lima-Perú: San Marcos.

Bruner, J. (2001). *El proceso mental en el aprendizaje*. España: Editorial Narcea.

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Perú-Lima: Editorial San Marcos.

Craig, H.; & C (1998). *Desarrollo Maestro: Decisiones y el impacto*. Washington DC USAID/ Banco Mundial.

Díaz, A., y Hernández, G. (2000). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Bogotá-Colombia: Editorial Mc Graw Hill.

Delannoy, E y Sedíacek, G. (2000). *Desarrollo e incentivos de BRASIL Maestro: Documento de THC del Banco Mundial*. www.worldbank.org/

Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro*. España: Editorial Santillana. Ediciones UNESCO

Dominguez, C. (1999). Tesis de Maestría: *El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académico profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina*. Lima- Perú: "UNMSM".

Fernández, A. (2007). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia*. Universidad San Martín de Porres. Lima.

Gallegos, J. (1977). *Política y descentralización educativa*. Lima - Perú: Editores Lima.

Gonzales, H. (1978). *Planes y programas de estudio*. Lima- Perú: Editorial de la Universidad de Lima

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento*. México: Editorial MC Graw Hill 4ª Ed.

National Councilfor tbe accreditation of Teacher Education (1999).
www.ncate.org

Trahtemberg, L. (1997). *La educación en la era de la tecnología y el conocimiento*. México: Editorial Trillas

León, E. (1997). *Educación ciudadana, un concepto de política educativa*. Lima - Perú: Editores Lima.

Marveya E. y Pérez, C. (2002). *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. México DF: Trillas.

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia-Bogotá.

Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima - Perú: San Marcos. 1a Ed.

Ornelas, C. (2001). *La carrera magisterial en México*. Ponencia presentada en el taller Revalorización del Magisterio e Incentivos Docentes. Santo Domingo: mimeo.

Osorio, A. (2006). Tesis de Doctorado: “*El desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las tres facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú*”. Lima: “UNMSM”. Pág. 181 ED 1459.

Paredes, L. (2006). Tesis de licenciatura: “*Desempeño del docente en el 4to año de la promoción 2000 y 2002 de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú*”: “UNMSM”.

Pineda, D. (1996). *Administración Educativa para el cambio*. Argentina: Ediciones Macchi Buenos Aires.

Román, M. y Díaz, E. (2002). *Currículo y programación*. Diseños curriculares. Madrid-España: Editorial EOS.

Romero, J. (1996). *Estrategias del trabajo docente en los centros educativos de Huara*. Lima- Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Vigotsky, L. (1978). *Pensamiento y lenguaje*. Argentina: La pléyade.

Villareal, L. (1980). *La Planificación académica integral*. Lima-Perú: Editores Lima.

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA EL DIRECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA

Agradecer su colaboración, por permitirnos indicarle que la encuesta es totalmente confidencial y anónima; cuyos resultados se dará a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas se enmarquen en los principios de justicia, transparencia y veracidad.

FECHA DE EVALUACIÓN:

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:.....

Para evaluar a su docente dígnese marcar una X en el casillero de su preferencia, haciendo uso de la siguiente escala:

VALORACIÓN	ESCALA
4	Siempre
3	Casi siempre
2	Algunas veces
1	Nunca

DESEMPEÑO DOCENTE

1. Planificación Curricular				
1.1. ¿El docente al comenzar el año escolar realiza el diagnóstico escolar en su aula?	4	3	2	1
1.2. Antes de elaborar la programación curricular, ¿el docente analiza el Programa Curricular Básica?	4	3	2	1
1.3. En la programación curricular, ¿el docente toma en cuenta las características particulares de los alumnos?	4	3	2	1
1.4. ¿El docente utiliza el tipo de diseño curricular de larga duración?	4	3	2	1
1.5. ¿El docente emplea frecuentemente la unidad de aprendizaje, el módulo de aprendizaje y los proyectos de aprendizaje?	4	3	2	1
2. Estrategias Didácticas				
2.1. ¿Utiliza el docente; el método interactivo y estimula la participación activa de los estudiantes?	4	3	2	1
2.2. ¿El docente aplica procedimientos didácticos como: dinámicas de grupo, exposición, etc.?	4	3	2	1
2.3. ¿El docente aplica técnicas como el debate dirigido, lluvia de ideas, juego de roles, entre otros?	4	3	2	1
2.4. ¿Realiza el docente; actividades de aprendizaje, como visitas de estudio?	4	3	2	1
3. Medios y Materiales Didácticos				
3.1. ¿Selecciona el docente; los medios y materiales empleando los criterios de presentación, funcionalidad, durabilidad y proporcionalidad?	4	3	2	1
3.2. ¿El docente clasifica los medios y materiales didácticos, atendiendo a su estructura, nivel de concreción y nivel sensorio-perceptivo?	4	3	2	1
3.3. ¿Diseña y elabora el docente: Medios y materiales didácticos con material reciclable?	4	3	2	1

3.4. ¿En el desarrollo de su clase del docente: emplea medios y materiales didácticos?	4	3	2	1
3.5. ¿Utiliza el docente todos los medios y materiales didácticos con que posee la Institución Educativa?	4	3	2	1
4. Evaluación				
4.1. ¿Aplica el docente, estos tipos de evaluación: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación?	4	3	2	1
4.2. ¿El docente en los momentos de evaluación que lleva a cabo son de entrada, de proceso y de salida?	4	3	2	1
4.3. ¿El docente planifica las actividades de evaluación que llevará a cabo?	4	3	2	1
4.4. ¿Utiliza el docente criterios para planificar la evaluación?	4	3	2	1
4.5. ¿El docente revisa periódicamente el trabajo individual y grupal que realizan los estudiantes dentro y fuera del aula?	4	3	2	1
4.6. ¿Utiliza el docente instrumentos de evaluación y los devuelve oportunamente con observaciones y recomendaciones?	4	3	2	1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESCALA DE CALIFICACIÓN

NIVEL DE DESEMPEÑO	RANGO DE PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Sobresaliente	69 - 80	Casi todos sus desempeños en los diversos contextos en los que actúa evidencian logros excepcionales superiores al esperado.
Suficiente	62 – 68	Sus desempeños en los diversos contextos en los que actúa evidencian logros según los resultados esperados.
Básico	50 – 61	Sus desempeños en los diversos contextos en los que actúa evidencia logros debajo de los resultados que se espera.
Deficiente	20 - 49	Ninguna o casi ninguno de sus desempeños en los diversos contextos en los que actúa evidencia logros según los resultados que se espera.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JESÚS MAESTRO DEL DISTRITO DE MOCHE, 2014.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para el Director(a) de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES: PEÑA PAZOS, GLADYS LIGIA

GRADO ACADÉMICO: MAGISTER

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	X	REGULAR	MALO
-----------	-------	---	---------	------


 U.N.I. 00220130
 FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE	1. Planificación Curricular	1.1. El docente al comenzar el año escolar realiza el diagnóstico escolar en su aula.	X		X			X		
		1.2. Antes de elaborar la programación curricular el docente analiza el Programa Curricular Básica.	X		X			X		
		1.3. En la programación curricular, el docente toma en cuenta las características particulares de los alumnos.	X		X			X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JESÚS MAESTRO DEL DISTRITO DE MOCHE, 2014.

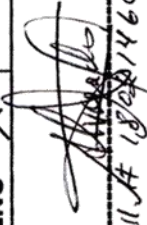
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para el Director(a) de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES: ALVARADO ORBEGOSO, VILMA LILIAN

GRADO ACADÉMICO: MAGISTER

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
	X		



 DNI # 18521460

FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE	1. Planificación Curricular	1.1. El docente al comenzar el año escolar realiza el diagnóstico escolar en su aula.	X		X		X			
		1.2. Antes de elaborar la programación curricular el docente analiza el Programa Curricular Básica.	X		X		X			
		1.3. En la programación curricular, el docente toma en cuenta las características particulares de los alumnos.	X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JESÚS MAESTRO DEL DISTRITO DE MOCHE, 2014.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para el Director(a) de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES: SALINAS CARRANZA, KARINA LIZET

GRADO ACADÉMICO: MAGISTER

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
	X		



 DNI: 43630729

FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE	1. Planificación Curricular	1.1. El docente al comenzar el año escolar realiza el diagnóstico escolar en su aula.	X		X			X		
		1.2. Antes de elaborar la programación curricular el docente analiza el Programa Curricular Básica.			X			X		
		1.3. En la programación curricular, el docente toma en cuenta las características particulares de los alumnos.			X			X		

CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

MÉTODO UTILIZADO

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman- Brown,

Utilizando el método de las dos mitades y aplicada a 30 docentes con las mismas características de la población de estudio, **los instrumentos que miden el Desempeño Docente**, se sometio a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

- Prueba de desempeño docente $R_s = 0.907$ $p = 0.0000000138 (**)$

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad INTERNA Altamente Significativa.

Ver reporte de salida.

REPORTE DE SALIDA: Instrumento de Desempeño Docente					
Estadísticas de la regresión		Corrección de Spearman-Brown			
Coeficiente de corr. R	0.83024784	0.907			
Coeficiente de det. R ²	0.68931148				
Observaciones	30				
ANÁLISIS DE VARIANZA					
F. de V.	G. de L.	S. de C.	C. de M.	Fc	Valor P
Regresión	1	287.69564	287.69564	62.1224168	1.3852E-08
Residuos	28	129.67103	4.63111		
Total	29	417.36667			
	Coeficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad	Inferior 95%
Intercepción	1.4606801	0.5564736	2.6248865	0.0138833	0.3207956
Variable X 1	0.8708374	0.1104874	7.8817775	0.0000000	0.6445141

Para los fines que se crea conveniente, se firma el presente informe.


JOSÉ ANTONIO CASTAÑEDA VERGARA

Ms. En estadística
Dr. En educación.