



UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

TESIS

**DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS NIÑOS DE
SEGUNDO GRADO DE PRIMARIA DE LA
INSTITUCION EDUCATIVA N ° 601555 – IQUITOS
2015**

PARA OBTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN

AUTOR : MIKEY CARO RIOS.

ASESORES : DRA. DELIA PEREA TORRES.
DR. LUIS R. RUCOBA DEL CASTILLO.

SAN JUAN BAUTISTA
LORETO PERU 2015

➤ DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, la salud y la inteligencia, a mis Padres por su preocupación, que con sus consejos colmaron mis aspiraciones y supieron alentarme constantemente a culminar esta carrera profesional.

A Jesús por estar a mi lado en todo momento, y por qué siempre me acompaña en mi camino.

Mikey Caro Ríos

➤ **AGRADECIMIENTO**

Agradezco infinitamente a Dios por darme la inteligencia, la vida, las fuerzas y por guiarme en mi camino; por ayudarnos a superar cada obstáculo, por la fe, esperanza y amor que deposita en mi cada día.

A la profesora Delia Perea Torres por su apoyo en el desarrollo de nuestro trabajo.

➤ APROBACIÓN

TESIS SUSTENTADA EL DÍA 17 DE FEBRERO DEL 2015

GRADUADOS : MIKEY CARO RIOS.

ASESORES : _____
DRA. DELIA PEREA TORRES.

DR. LUIS RUCOBA DEL CASTILLO.

➤ INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Portada.....	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Aprobación.....	IV
Índice de contenido.....	V
Índice de cuadros.....	VI
Índice de gráficos.....	VII
Resumen y palabras claves.....	VIII
	Pág.
1. Introducción.....	1
2. Marco teórico referencial.....	3
2.1. Antecedentes del estudio.....	3
2.2. Bases teóricas.....	6
2.2.1. La calidad en la educación peruana.....	6
2.2.2. La calidad como propiedad emergente del sistema educativo.....	7
2.2.3. Aspectos concretos que caracterizan una institución escolar.....	7
2.2.4. ¿Qué escuela se necesitan para el siglo XXI?.....	9
2.2.5. Rol de la escuela.....	10
2.2.6. Desempeño docente: el docente y sus roles.....	10
2.2.6.1. Concepto de docente.....	10
2.2.6.2. Concepto de desempeño docente.....	10
2.2.6.3. Rol del docente innovador.....	11
2.2.6.4. Rol del docente contemporáneo.....	11
• Dimensión personal.....	11
• Dimensión profesional.....	12
• Dimensión social.....	13
2.2.6.5. Campos de acción o dominio global donde se ejerce el desempeño docente.....	13

2.2.6.6. El docente y la enseñanza.....	14
2.2.6.6.1. El buen maestro.....	14
2.2.6.6.2. La profesión de enseñar.....	15
2.2.6.6.3. Preparación de la clase.....	15
2.2.6.6.4. Expectativas del alumno respecto al buen profesor.....	16
2.3. Definición de términos básicos.....	18
2.3.1. Calidad educativa.....	18
2.3.2. Desempeño docente.....	18
2.3.3. Evaluación docente.....	18
2.3.4. Trabajo docente.....	18
3. Planteamiento del problema.....	19
3.1. Descripción del problema.....	19
3.2. Formulación del problema.....	19
3.2.1. Problema general.....	19
3.2.2. Problemas específicos.....	19
4. Objetivos.....	20
4.1. Objetivo general.....	20
4.2. Objetivo específico.....	20
5. Hipótesis.....	20
6. Variables.....	20
6.1. Identificación de las variables.....	20
6.2. Definición de las variables.....	20
6.3. Operacionalización de las variables.....	21
7. Método.....	22
7.1. Tipo de investigación.....	22
7.2. Diseño de investigación.....	22
7.3. Población y muestra.....	22
7.3.1. Población.....	22
7.3.2. Muestra.....	22
7.4. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.....	22
7.4.1. Técnicas de recolección de datos.....	22

7.4.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	22
7.4.3.	Procedimiento de recolección de datos.....	22
7.5.	Procesamiento y análisis de datos.....	23
8.	Resultados.....	23
9.	Discusión.....	28
10.	Conclusiones.....	29
11.	Recomendaciones.....	30
12.	Bibliografía.....	31
13.	Anexos.....	32
-	Matriz de consistencia.....	32
-	Instrumento de recolección de datos.....	34

➤ INDICE DE CUADROS

N°	TITULO	Pág
1.	La descripción personal del desempeño docente en niños de segundo grado de primaria de institución educativa N° 601555 - Iquitos, 2015.....	24
2.	La dimensión profesional en el desempeño docente en niños de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 - Iquitos, 2015.....	25
3.	La dimensión social en el desempeño docente en niños de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 - Iquitos, 2015.....	26
4.	Desempeño docente en niños de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 - Iquitos, 2015.....	27

➤ INDICE DE GRAFICOS

N°	TITULO	Pág
1.	La descripción personal del desempeño docente en niños de segundo grado de primaria de institución educativa N° 601555 - Iquitos, 2015.....	24
2.	La dimensión profesional en el desempeño docente en niños de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 - Iquitos, 2015.....	25
3.	La dimensión social en el desempeño docente en niños de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 - Iquitos, 2015.....	26
4.	Desempeño docente en niños de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 - Iquitos, 2015.....	27

➤ RESUMEN

El desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

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

La investigación tuvo como objetivo evaluar el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2015.

El tipo de investigación fue descriptivo y el diseño fue no experimental de tipo transversal descriptivo. La población estuvo constituida por 35 alumnos y la muestra de 100%. La técnica que se empleó en la investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

El resultado principal fue el desempeño docente es Aceptable en los niños de segundo grado de primaria de la Institución Educativa N° 601555 en el año 2015.

PALABRAS CLAVES

Desempeño docente

1. INTRODUCCION

La sociedad ha ido incrementando sus demandas hacia el estado hacia la garantía de un mejoramiento de la calidad educativa, por lo que resultó imprescindible hacer una caracterización sobre la calidad actual de la educación, la pertinencia, la eficacia del trabajo docente, sus procesos de formación y las condiciones en las que le toca trabajar.

El atender esta demanda supuso una acción inmediata, cual es de definir el rol del maestro en el contexto actual, quien el maestro y que debe hacer?, cuál es su rol?. esta acción a su vez, en la medida que se requieren cambios en cuanto la cantidad y calidad de actuaciones del docente implica un cambio en su identidad, su contexto, su cultura su ideario cosmovisión que guían sus actuales procedimientos en la escuela y con los cuales ha convivido durante toda su vida profesional.

Se tiene que entender que el cambio en la escuela no es algo opcional, sino una necesidad en virtud de los cambios que experimenta la sociedad, la humanidad en el campo de la tecnología, del saber, de la cultura, así como en virtud de las demandas no siempre atendidas por la escuela, de promover desde su interior una sociedad más justa, fraterna, libre y democrática y con altos niveles de desarrollo humano.

Los cambios deben estar orientados a mejorar la práctica de la enseñanza, el desarrollo profesional del docente, revalorar y reivindicar al docente ante y en la sociedad.

El estado y la sociedad deben trabajar en conjunto para lograr el propósito de promover, desarrollar y regular la docencia. Diversos países han iniciado y asumido este reto respondiendo preguntas básicas como cuáles son las características de un buen docente?, que significa ser un buen maestro? Que debe hacer en el aula y la escuela un buen maestro?. Estas interrogantes básicas movilizaron a muchos sectores que como producto final consensuaron puntos de vista sobre los desempeños básicos que todo maestro debe ejercitar en el aula y la escuela para ser considerado como un maestro de calidad.

En el Perú esta discusión ha conllevado a que se elaboren Criterios de desempeño docente, concluyendo en un trabajo final llamado Marco de Buen Desempeño Docente, como punto de inicio para la construcción e implementación de políticas públicas orientadas a fortalecer y desarrollar la profesión docente. Esta iniciativa forma parte de las políticas priorizadas por el Ministerio de Educación al 2016, aprendizajes de calidad y cierre de brechas desarrollo docente en base a criterios concertados de buena docencia modernización y descentralización de la gestión educativa.

Las organizaciones están integradas por personas que trabajan coordinadamente para alcanzar determinados objetivos. A su vez, esas personas dependen de las organizaciones para conseguir muchas de sus metas y tener un nivel de vida digna.

En vista de esa dependencia mutua, las organizaciones buscan ofrecer a sus trabajadores un conjunto de incentivos y condiciones de trabajo que generen un aceptable nivel de satisfacción que se traduzca en una fuerte motivación para facilitar un mejor desempeño. En efecto, cuando las personas obtienen de su trabajo las recompensas que le generan satisfacción por el buen desempeño docente que realizan, las expectativas futuras de nuevas satisfacciones se convierten en motivación individual, la cual, si se encuentra acompañada de capacitación, conocimiento de su papel y disponibilidad de recursos, se traducen en mejor desempeño individual y mayor productividad organizacional.

Lo anteriormente expuesto destaca la importancia del desempeño docente la satisfacción de los trabajadores para el éxito de las organizaciones, razón por la cual se ha generado un creciente interés por el estudio de este fenómeno, el cual ha sido abordado desde diversas perspectivas.

En esa línea de interés se sitúa el presente estudio, el cual se orientó a determinar el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa N° 601555 de Iquitos, es una organización educativa que busca garantizar el desarrollo personal, profesional y social del docente.

Para efectos de esta investigación, se siguieron los planteamientos de RINCON (2005,84), efectuó un estudio de investigación acerca del Desempeño de Docentes en lo que se refiere a la dimensión personal, profesional y social.

Para la realización de esta investigación se utilizó un diseño de campo, debido a que la información se obtuvo directamente de la población objeto de estudio, es decir de los 35 alumnos que constituyen en la Institución Educativa N° 601555 de Iquitos, a través de la aplicación de un cuestionario, con preguntas relacionadas con la percepción de las dimensiones personales, profesionales y sociales del desempeño docente. Dicho instrumento fue sometido a la validación por treinta y cinco alumnos. El estudio tuvo un nivel descriptivo debido a que buscó determinar el desempeño docente en niños de segundo grado de primaria de la Institución Educativa N° 601555 de Iquitos, tomando como referencia los factores propuestos por rincón.

Esta investigación es importante para la Institución Educativa Tarapacá de Iquitos y para los propios docentes, ya que al determinar el nivel de satisfacción del personal con respecto a los factores mencionados, le permite a la Institución Educativa N° 601555 de Iquitos la creación y aplicación de algunas iniciativas que puedan mantener aquellos aspectos que fueron percibidos como satisfactorios, y mejorar los que están generando insatisfacción.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones, la bibliografía utilizada y algunos anexos que se consideraron de importancia para la investigación.

2. MARCO TEORICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

RINCON (2005,84), efectuó un estudio de investigación acerca del Desempeño de Docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas”; sobre una muestra estratificada que ha sido considerada proporcionalmente de los 9 colegios que conformaron el universo, teniendo diferentes muestras de docentes y alumnos en cada colegio. Siendo en total la muestra 165 docentes y 377 alumnos. El mayor número de muestras de docentes y alumnos siendo de la I.E. Juan Espinoza Medrano.

El estudio se realizó en el Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas en la cual en el resultado de su investigación el autor llega a las siguientes conclusiones:

1. Los datos evidenciaron que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación (0,76 de correlación de acuerdo al coeficiente de Pearson es una correlación positiva considerable) en las instituciones educativas del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas.
2. Finalmente respecto al desempeño de los docentes la investigación concluye de que en la mayoría de las instituciones educativas del valle del Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente por que está afectado por el estilo de liderazgo de los directores.

RODRIGUEZ (2006, 45), realizó la investigación sobre la “Percepción de los Estudiantes de Enfermería sobre los Estilos de Liderazgo de los docentes del departamento académico de enfermería de la UNMSM diciembre 2005”; trabajó con una muestra de 147 estudiantes obtenida mediante el muestreo probabilística estratificado aleatorio simple de los 5 años de estudios del universo de 490 estudiantes de enfermería. Rodríguez (2006) señala las siguientes conclusiones:

1. Que existe un porcentaje considerable (53%) de estudiantes que tienen una percepción desfavorable sobre los estilos de liderazgo de los docentes del D.A.E.
2. Ello, está relacionado a que el docente demuestra desinterés por la participación del estudiante, indiferencia ante las situaciones difíciles que este atraviesa o es rígido ante esta situación, hace diferencia en su trato con el estudiante, es desatento, mantiene una mala comunicación, impone su criterio o forma de pensar, es indiferente al desarrollo de las fortalezas y/o potencialidades, y permanentemente insiste en los errores de los estudiantes.

MANSILLA (2007, 91), efectuó un estudio de investigación acerca de la “Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 - 2005 en la institución “Inmaculada Concepción” de Los Olivos; trabaja con una muestra que se ha considerado a la totalidad de directores (3) que dirigieron del 2001 al 2005, 78 padres de familia (65% del universo de padres), 11 profesores (46% del universo de docentes), y 78 estudiantes (65% del universo de estudiantes). En la investigación se llega a las siguientes conclusiones:

1. En los años de servicio educativo 2001-2005, el director D1 (2002), evidenció un estilo permisivo, quien contaba con 10 años de experiencia logro 25 puntos considerado como moderado grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes.

El factor desempeño docente incrementa el rendimiento académico de los estudiantes con un peso de 1.42 y 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, 181), 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 ecnológicos, 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 de rendimiento académico en la que se encuentran los estudiantes de estas tres universidades.

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 2006,53), 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 remoción 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 considerado 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.

CHARRY (2005, 128), realizó la investigación referente a “Relación entre el desempeño didáctico del docente y la capacitación del egresado para elaborar la tesis de grado en la Maestría de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, Charry (2005) trabaja con una muestra conformada por 36 egresados de la Maestría de Docencia en el Nivel Superior en Educación promoción 2000 considerada de la totalidad de egresados de la Maestría en Educación de la misma mención. De la investigación realizada se llega a las conclusiones:

1. Los resultados de la investigación demuestran que los métodos aplicados por los docentes, el aprendizaje óptimo del proceso de investigación científica tal como se evidencia en las calificaciones obtenidas por los alumnos, en opinión de los propios encuestados.

2. Entre el aprendizaje y los métodos didácticos o desempeño didáctico, la correlación es fuertemente positiva, cuyo valor es de 0.8949; lo que demuestra, si han tenido un buen nivel de aprendizaje producto del desempeño didáctico del docente de investigación científica.

RAMIREZ (2006, 186), realizó una investigación sobre la “Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de Educación Secundaria de menores de la UGEL N° 06 de Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación”; trabajó con una muestra de 55 docentes que se consideró del universo de 700 profesores de secundaria. Siendo además encuestados los padres de familia y alumnos de las 5 instituciones educativas.

El autor llega a las conclusiones:

1. En la autoevaluación más del 50% de los docentes consideran su trabajo como excelente y muy bueno.

2. En la encuesta de opinión de los alumnos más del 50% de los alumnos consideran que el docente tiene las dos alternativas, un buen y muy buen desempeño.

3. En la encuesta sobre gestión directriz los docentes en un 50% consideran que a veces el director los apoya en la mejora de su desempeño profesional.

4. En la encuesta de opinión de los padres de familia el 45% está totalmente de acuerdo con el desempeño de los docentes, el 45% está parcialmente de acuerdo y el 10% está en desacuerdo con el desempeño de los docentes.

Varios de los autores referidos, que sirvieron de antecedentes a la investigación coinciden en que los administradores que se forman para gerenciar en educación deben tener condiciones de líder, de allí, que éstos directores les implican conocer las teorías de

la motivación y ser capaces de planificarlas según las circunstancias, haciendo con ello gala de conocimientos de las teorías de liderazgo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN PERUANA

DELGADO (2005, 27), señala que a pesar de haber logrado notorios avances en términos de universalización del acceso, la Política Nacional Educativa a un mantiene como su principal deficiencia estructural su baja calidad permanentemente contrastada y confirmada mediante evaluaciones realizadas tanto en el ámbito latinoamericano, como en el ámbito mundial.

El interés por conocer los resultados del sistema educativo está fundado en su trascendencia para la consolidación de sociedades competentes y competitivas, que puedan superar la pobreza y que tengan como objetivo generar mayor libertad en los individuos con igualdad de oportunidades.

La educación es una responsabilidad compartida entre la sociedad y el estado, no es menos cierto que la gestión del servicio educativo estatal representa el porcentaje mayor del nudo crítico que marca la deficiencia del estado como proveedor y regulador.

A pesar de que el porcentaje de asignación del PBI a la educación peruana se encuentra muy por debajo de la media deseable latinoamericana e incluso del cumplimiento de pactos como El Acuerdo Nacional, también es evidente que la mayor asignación de recursos no puede garantizar una mayor eficiencia o un incremento de la calidad educativa, lo que debería constituir el objetivo central de cualquier reforma que se planee realizar, incluso aquella vinculada con la descentralización del sistema.

Parte de las reformas iniciadas en los años 90 para superar las deficiente gestión estatal del servicio fue la promoción de la inversión privada en educación a partir de un nuevo marco normativo que reconocía la actividad educativa como una que podía conciliar el servicio educativo con la actividad lucrativa, haciendo más transparente la gestión privada que ya se venía realizando en el país. Esta reforma, junto a propuestas inacabadas respecto a la acreditación de la calidad educativa, la participación comunal en la gestión de los centros educativos, la capacitación docente o la racionalización de la oferta, sustentaban el inicio de una renovación en la estructura del sistema y en su propia conceptualización como pilar del desarrollo; sin embargo, consideraciones ajenas a las eminentemente técnicas impidieron su generalización.

Como se sabe, entre 1994 y 1995, MINEDU, PNUD, GTZ, UNESCO y Banco Mundial, elaboraron el “Diagnóstico General de la Educación Peruana”, que afirmó el hecho de que, a pesar de contar con una de las mayores coberturas de matrícula en América Latina, la educación peruana tenía uno de los índices más bajos de calidad.

Entre otras, el diagnóstico planteo algunas conclusiones que marcaron el derrotero de las decisiones políticas de reforma educativa durante esa década:

La inexistencia de un programa nacional educativo, la poca inversión en el sector, la escasa e ineficiente infraestructura y materiales educativos, lo obsoleto de los currículos, la burocracia y la superposición de normas y procedimientos.

2.2.2. LA CALIDAD COMO PROPIEDAD EMERGENTE DEL SISTEMA EDUCATIVO

MONTENEGRO (2003, 10), señala que en el campo educativo, la calidad se refiere al grado de acercamiento a los fines previstos. De acuerdo con la Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo (1994), está asociada a la coherencia de todos los factores que intervienen en el proceso educativo para satisfacer las expectativas de la sociedad y en especial de sus más críticos.

En síntesis, la calidad es una propiedad que emerge del sistema educativo; es decir, de un conjunto de factores, de componentes y de las relaciones entre ellos. En el contexto más amplio, la calidad educativa es un indicador del desarrollo cultural de un pueblo o nación, es una característica que subyace al sistema social económico y político.

La calidad es una resultante social y se halla determinada por factores y por condiciones propicias. De manera general, se pueden definir dos grandes factores: los asociados al estudiante y los asociados al ambiente. Entre los factores asociados al sujeto que aprende se encuentran sus condiciones fisiológicas, el grado de **satisfacción** de sus necesidades básicas y los niveles de motivación. Entre los factores asociados al ambiente están la familia, la institución educativa y el contexto social.

Dentro de la institución, el docente es el principal gestor del proyecto educativo, es quien vislumbra el horizonte, quien diseña el currículo y en una interacción permanente con el estudiante, le ayuda a orientar y dirigir su proceso de formación. Es por esto que el **desempeño docente** se considera el factor preponderante de la calidad educativa.

2.2.3. ASPECTOS CONCRETOS QUE CARACTERIZAN A UNA INSTITUCIÓN ESCOLAR

FALIERES y ANTOLIN (2004, 80), señala que en la conceptualización de lo que es una institución escolar, podríamos determinar algunos aspectos concretos:

Su actividad se desarrolla en una porción de tiempo, en el que las personas se aíslan en distintos espacios de la escuela.

Hay un currículo que establece parámetros para dirigir la actividad educativa.

Existen sistemas de símbolos que asignan significados convencionales acerca de lo que es un maestro, de lo que es un alumno, de lo que es el conocimiento y el trayecto hacia el y de lo que es la autoridad.

Existe en un ambiente artificial, en el que se tratan de crear especialmente las condiciones para enseñar y aprender.

Las personas ocupan diferentes niveles jerárquicos, con roles y tareas específicas.

En las escuelas se efectúan “recortes” de información, de tradiciones, de valores propios de las sociedades de nuestro tiempo, para transmitirlos.

El que hacer de cada escuela responde a características propias, por más que haya similitudes con otras instituciones semejantes.

Esta percepción se va acrecentando con la antigüedad que adquiere la institución e influye en las prácticas de sus integrantes. Cuanto más joven es la escuela, más puro se encuentra su proyecto institucional y encara sus propuestas con más fortaleza.

En el ámbito escolar, circulan fuertes energías afectivas que determinan el clima institucional, la disposición para enseñar y para aprender. Es importante tener en cuenta que surgen sentimientos de rivalidad, de preferencias, de triunfo, de fracaso, de poder, de sometimiento.

Hay una serie de normas que regulan las relaciones humanas con los componentes materiales de la actividad escolar.

Se postulan metas, requerimientos y exigencias.

Considerando los aspectos concretos que tiene la institución escolar desde la perspectiva de Falieres y Antolín; podemos manifestar que, en toda institución educativa están presentes estos aspectos mencionados, que se encuentran en mayor medida. Son aspectos que se pueden observar en su existencia y cumplimiento a través de las actividades diarias de la institución escolar.

Un aspecto concreto es el horario y la calendarización establecida que tienen las escuelas con sus diferentes turnos y determinados meses de estudio; siendo las aulas, laboratorios, y salas de video los espacios de aprendizaje de la escuela. Otro aspecto concreto es el currículo establecido por los ministerios y adecuados por las instituciones educativas para poder desarrollar su actividad educativa. Otro aspecto concreto es la definición que se da al maestro, alumno, conocimiento y el trabajo docente por parte de los educadores especialistas del sector educativo.

El ambiente de trabajo es otro aspecto concreto preparado por el **docente** para facilitar el aprendizaje y la enseñanza en el aula o laboratorio a través de láminas, gráficos, dibujos, experimentos, etc.; que permitan ayudar en el aprendizaje del alumno. De la misma forma, este es otro aspecto concreto, las jerarquías establecidas en las instituciones educativas cada uno con sus roles y tareas específicas a realizar para el adecuado funcionamiento de la institución educativa.

Otro aspecto concreto es la transmisión y enseñanza de los aspectos más interesantes y significativos de las materias, valores, tradiciones y prácticas educativas que puedan servir y ser útiles para el alumno. Otro aspecto concreto es el PEI que desarrolla y que tiene cada escuela; siendo muy diferentes en virtud que todas las escuelas no son iguales, ni semejantes. El clima institucional es otro aspecto concreto, que presentan cada escuela y que puede ser afectiva, cordial o también conflictivo y que siempre lo encontramos presente en las escuelas influyendo en el comportamiento, **desempeño** y logros de los docentes y la institución educativa. Finalmente, otro aspecto presente y concreto que tiene todas las instituciones son las metas y exigencias que se plantean a los **docentes, alumnos** y directores en pos de lograr los objetivos y la excelencia educativa.

2.2.4. ¿QUÉ ESCUELAS SE NECESITAN PARA EL SIGLO XXI?

TENUTTO, KLINOFF y Otros (2004, 26), citando a Federico Mayor, ex director de la UNESCO (1987-1999) y pensando en las necesidades urgentes del siglo XXI señalan que se necesitaran:

- Escuelas que centralicen su forma de gestión escolar en el aprendizaje.
- Escuelas que desarrollen un sentido de pertenencia y construyan su identidad.
- Escuelas que estén abiertas al aprendizaje y para el aprendizaje de todos.
- Escuelas que propicien fuertemente las culturas de trabajo cooperativo.
- Escuelas integrales que superen las barreras de las disciplinas científicas.
- Escuelas que formen tanto para el presente como para el futuro, pero reconociendo el pasado.
- Escuelas que rediseñen estrategias y metas para atender a la diversidad de poblaciones sociales.
- Escuelas que formen para la democracia y el ejercicio de la ciudadanía.
- Escuelas capaces de identificar problemas, plantearse procesos de mejoramiento y dar cuenta de los resultados que alcanzaron.
- Escuelas con equipos directivos y docentes preocupados por la calidad de los conocimientos y por las competencias que aprenden tanto niños como jóvenes.
- Escuelas que evalúan si lo que ellas enseñan es relevante para los estudiantes y para las necesidades del siglo XXI.

Reconociendo las ideas de Tenutto y otros, sobre la escuela que se necesita para el siglo XXI son las que orientan su papel en función al desarrollo integral del alumno, el cuidado de las características, necesidades de una calidad educativa, que evalué, retome y reforme a la circunstancia de los avances tecnológicos asimismo se requiere y exige respetar la cultura de los componentes de la institución educativa. Donde la gestión del director priorice el logro del aprendizaje realizando acciones para que se cumpla el objetivo.

Además se requiere que los componentes de la institución educativa se identifiquen con la institución, sus objetivos, y metas demostrando mediante los hechos su pertenencia al centro educativo.

Se requiere también que las escuelas y sus miembros aprendan e innoven para que los alumnos puedan aprovechar de este nuevo conocimiento. Se requiere además escuelas que fomenten el trabajo cooperativo en todos sus miembros (alumnos, docentes y directivos).

Se demanda del mismo modo, que enseñen y preparen para afrontar el presente y futuro donde los contenidos sirvan para el desarrollo integral del alumno y enseñe además a vivir en democracia fomentando la paz, el orden y el respeto en su vida presente y futura ejerciendo la ciudadanía de manera correcta.

Además, a las escuelas le corresponden saber planear y desarrollar soluciones a los problemas y necesidades que existen y ser responsables de las acciones y resultados que alcancen.

Los directivos y docentes conjuntamente, les corresponden asumir el compromiso con el mejoramiento de la calidad educativa de sus instituciones fomentando el conocimiento y las competencias en los alumnos; evaluando finalmente si los

contenidos del currículo con su aplicación son necesarios y relevantes para el alumno y para lo que se necesite en el presente siglo XXI.

2.2.5. ROL DE LA ESCUELA

UNESCO (2004, 75), señala que la educación escolar posee como finalidad el desarrollo de las capacidades y apropiación de los contenidos de la cultura necesarios para que los jóvenes se inserten activamente en la sociedad. La educación, por tanto, es un proyecto de naturaleza social que se desarrolla y toma cuerpo en una institución también social; la escuela. Si bien se diversifican los espacios de aprendizaje, la escuela sigue siendo la unidad fundamental donde tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje, y la única que puede asegurar un acceso equitativo al conocimiento. La escuela es igualmente la segunda instancia de socialización, después de la familia, de convivencia y de integración social.

2.2.6. DESEMPEÑO DOCENTE: EL DOCENTE Y SUS ROLES

2.2.6.1. CONCEPTO DE DOCENTE

ORELLANA (2003, 54), 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.

2.2.6.2. CONCEPTO DE DESEMPEÑO DOCENTE

MONTENEGRO Ignacio (2003, 18), señala que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas

que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

2.2.6.3. ROL DEL DOCENTE INNOVADOR

BRAVO, ALMINAGORTA, CAJAVILCA y CORNEJO (2006,118), 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, Caja vilca y Cornejo; 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.

2.2.6.4. ROL DEL DOCENTE CONTEMPORÁNEO

BRAVO, ALMINAGORTA, CAJAVILCA y CORNEJO (2006,124), 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.

2.2.6.5. CAMPOS DE ACCIÓN O DOMINIO GLOBAL DONDE SE EJERCE EL DESEMPEÑO DOCENTE

MONTENEGRO Ignacio (2003, 21), señala que, esta labor que realiza es inversa; 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 biocultural. El siguiente diagrama ilustra las relaciones de inclusión que se presentan entre estos campos de acción.

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 sub proyectos.

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.

2.2.6.6. EL DOCENTE Y LA ENSEÑANZA

2.2.6.6.1. EL BUEN MAESTRO

GARCIA y RODRIGUEZ (2005, 17), señalan que el buen maestro será una persona con profundo amor a un tema de estudio, nacido de una familiaridad completa. Será capaz de despertar y conservar el interés de los estudiantes y dirigirlos hacia tareas que logren éxito. Sobre todo, el maestro será capaz de acrecentar el deseo de saber. Ésta es la clase de maestros que nuestra sociedad necesita. La clase de enseñanza que un maestro es capaz de impartir es una destreza adquirida. Semejantes maestros se hacen en las aulas. La destreza que deben tener puede aprenderla cualquiera con inteligencia adecuada, que esté dispuesto a correr los riesgos y peligros de actuar de acuerdo con responsabilidades claramente aceptables.

El buen maestro, como cualquier profesional, es aquel que conoce su trabajo y lo realiza cabalmente; es el que sabe qué hacer, como parte integrante de la comunidad, trabajará de la manera más eficiente con las personas encomendadas.

En resumen, el buen maestro es aquel que: se preocupa por alcanzar una eficiencia profesional.

García y Rodríguez (2005) manifiesta que un buen maestro es aquella persona que realiza sus funciones de manera cabal y correcta demostrando eficiencia profesional en su trabajo. El docente enseñará el tema de estudio con conocimiento, alegría y satisfacción donde las clases sean interesantes y amenas, en el cual el alumno encuentre alegría, motivación y deseos por aprender más. El maestro que logra esto es reclamado por la sociedad para la educación de sus hijos.

Todas las características y destrezas, el maestro lo aprende y desarrolla usando su inteligencia y destreza en el centro de formación pedagógica y lo consolida en las prácticas profesionales y trabajo de aula reales, asumiendo la responsabilidad y el rol encomendados para su cumplimiento.

2.2.6.6.2. LA PROFESIÓN DE ENSEÑAR

GARCIA y RODRIGUEZ (2005,17), afirma que la enseñanza es una profesión dedicada al servicio social. Casi es imposible probar que alguna profesión en particular sea de mayor valor para la sociedad que otra, sin embargo se puede tener la seguridad de que ninguna otra carrera ofrece al profesionista mayor oportunidad para beneficiar a los otros.

Por esto, la profesión de enseñar requiere una gran responsabilidad, pero sobre todo, reviste gran importancia dado el papel que la educación posee en la producción y dirección del cambio social en esta hora de la historia.

Vivimos en una época de cambio, que exige nuevas y rápidas adaptaciones. Su brusca incidencia sobre la educación es un desafío en marcha. Este es el motivo fundamental que determina la necesidad de una continua capacitación para todos y especialmente para los docentes, pues sin el estudio constante, sus conocimientos y desempeño resultan pronto obsoletos.

García y Rodríguez (2005); la enseñanza realizada por un profesional tiene un gran valor y beneficio para la sociedad en general ya que es una tarea de gran cobertura; atiende a las personas que pasan varios años realizando la educación básica como los primeros pasos (inicial, primaria y secundaria) y otro menor porcentaje en la educación superior.

La profesión de la enseñanza juega un papel de una gran importancia para el ser humano y ciudadano, sumado al gran papel que tiene la educación para el progreso y desarrollo de la sociedad. En estos tiempos en el que el avance de la ciencia y la tecnología es vertiginoso, a un ritmo y velocidad donde nada permanece estático por un tiempo determinado y lo constante es el cambio; afectando a todos los sectores, educación y al docente; por ello; se exige que el docente se adapte a los cambios y que constantemente actualice sus conocimientos para estar capacitado y poder brindar una enseñanza actualizada y su desempeño sea óptimo y de calidad acorde a los avances tecnológicos con miras al futuro.

2.2.6.6.3. PREPARACIÓN DE LA CLASE

MARVEYA y PEREZ (2002, 125), 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.

2.2.6.6.4. EXPECTATIVAS DEL ALUMNO RESPECTO AL BUEN PROFESOR

FERNANDEZ y ALVAREZ (2002, 276), señalan que en las investigaciones sobre escuelas eficaces se han llegado a identificar cinco aspectos que definen a los docentes, considerados por los alumnos en general como “buenos profesores”, es decir, profesores valorados, siempre bien, por todo tipo de alumnos, estudioso con buenos resultados, vago con resultados normales y alumnos-fracaso con malos resultados.

El perfil que se desprende de este buen profesor, considerado así por todo tipo de alumno, responde a lo que nosotros denominamos perfil de liderazgo educativo y transformacional como intentaremos demostrar en los epígrafes siguientes.

Las conclusiones de los estudios sobre el buen profesor visto desde la perspectiva del alumno se pueden resumir en estos cinco aspectos:

a) Claridad en las explicaciones. Los alumnos de todo tipo valoran y prefieren a los profesores que se comunican bien y dicen lo que quieren decir de forma que son comprendidos por todos los que les escuchan y manifiestan un mínimo interés.

b) Entusiasmo en su trabajo. Los alumnos valoran de forma discriminatorio al profesor entusiasta, que ama su disciplina y su trabajo además es capaz de contagiar con su entusiasmo a los alumnos, frente al profesor apático.

c) Motivación. Consideran buenos profesores a aquellos que son capaces de valorar el trabajo de sus alumnos y manifestar altas expectativas sobre ellos. Son especialmente valorados los profesores que aman a sus alumnos, se interesan por sus problemas en el estudio y les ayudan a organizarles, sin agobiarles.

d) Interacción. Son mejores profesores los que se relacionan bien con los alumnos y son capaces de establecer una comunicación sobre temáticas distintas a las habituales de carácter educativo o docente.

e) Autoridad. Los alumnos valoran más a los profesores que sin ser inflexibles y lejanos son capaces de controlar la dinámica interna del aula de modo que pueden llegar a crear un clima de trabajo ordenado, mediante el ejercicio de una autoridad responsable. Valoran más a los profesores firmes y dialogantes sobre los profesores permisivos y volubles.

Considerando la información de la investigación realizada sobre la opinión de los alumnos respecto al buen profesor de los autores Fernández y Álvarez; podemos manifestar que los cinco aspectos que resumen las conclusiones de la investigación son importantes y válidos para poder ser tomados en cuenta por los docentes y las instituciones educativas. Ser considerado buen profesor por todos los alumnos (estudiosos, regulares y pésimos) es una valoración importante para el docente.

Cumplir y desarrollar estos cinco aspectos determina que una clase pueda ser llevada de manera eficaz; donde el alumno se sienta satisfecho con la labor del docente y además logre el aprendizaje esperado. Estos aspectos son parte del papel del liderazgo educativo que tiene el docente.

El primer aspecto que define al buen docente (claridades en las explicaciones); es sumamente importante y considerado por el alumno debido que todo docente, su explicación debe ser clara, sencilla y correcta, dejarse comprender en clase.

El segundo aspecto, entusiasmo del docente en el trabajo, para el alumno es considerado valioso porque el docente irradia y contagia alegría, amor y entusiasmo por

lo que beneficia a que los alumnos también se entusiasmen y sientan lo mismo. Esto es algo que el profesor apático no demuestra ni puede lograrlo.

El tercer aspecto del buen docente, motivación; es igual de importante y considerado por el alumno, porque todo docente saber motivar al alumno a través de las expectativas y valoración positiva que tengan sobre el alumno, ellos se sentirán apoyados, valorados, apreciados y queridos por sus maestros por consiguiente los alumnos trabajan con mucha disposición y motivación sintiendo gran aprecio y valoración por parte de los docente.

El cuarto aspecto, la interacción; es ventajoso y considerado por el alumno por que existe una interrelación adecuada de comunicación fluida sobre los temas tratados, del mismo modo se establece un lazo de amistad interpersonal que permite al alumno conocer más al profesor, sentir más identificación, confianza, respeto y por consiguiente valoración al profesional docente.

El quinto aspecto, autoridad; es considerado por el alumno, debido a que todo docente conduce la clase o sesión de clase en un ambiente de orden, disciplina y respeto donde la autoridad del profesor se siente, si no fuera así el ambiente desbordaría de una inadecuada salón de clase. El docente siempre muestra su autoridad en la clase pero sin ser exageradamente inflexible sino utilizar la autoridad necesaria y suficiente para lograr el dominio de clase.

2.3. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

2.3.1. CALIDAD EDUCATIVA

Esta referida a todas aquellas acciones o hechos por parte de la administración educativa y comunidad docente para lograr satisfacer las necesidades y andas de formación y aprendizaje que requiere el alumno.

Se aplica a nuestro estudio al considerar la relación que hay entre calidad educativa y el desempeño de los directivos y docentes en la institución escolar.

2.3.2. DESEMPEÑO DOCENTE

Es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de estos; se aplica en el estudio al considerar las dimensiones del trabajo docente como son la dimensión personal, la dimensión profesional y la dimensión social que se evidencia cuando el docente realiza sus funciones.

2.3.3. EVALUACIÓN DOCENTE

Esta referida a todas las acciones o procedimientos disponibles y aceptados para realizar la evaluación al trabajo o desempeño del docente; habiendo cinco formas conocidas y aplicadas para evaluar al docente. Se aplica a nuestro estudio al considerar uno de los procedimientos que es la opinión de los alumnos que se recogerá a través de la encuesta que se ha de realizar.

2.3.4. TRABAJO DOCENTE

Es cuando el profesor o maestro desempeña sus funciones o labores en una organización educativa usando técnicas y estrategias de enseñanza aprendizaje para lograr un aprendizaje eficaz e integral en el alumno. Se aplica a nuestro estudio al considerar a los docentes de las instituciones educativas quienes usando técnicas, estrategias y todos los recursos pedagógicos que tiene a su alcance para hacer posible el logro del aprendizaje en el alumno.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1. DESCRICION DEL PROBLEMA

Las organizaciones constituyen en el mundo moderno la institución dominante de la sociedad. A través de ellas las personas pueden alcanzar metas que individualmente no podrían lograr como producir y distribuir la mayoría de los bienes y servicios que la sociedad necesita para subsistir. De allí deriva la importancia del estudio de las organizaciones, su estructura, su funcionamiento y su impacto en la conducta de los individuos.

Se define a la organización como un “grupo de personas que trabajan juntas para alcanzar un propósito común”. Para que una organización pueda alcanzar los objetivos planteados es necesario que haga uso adecuado de los recursos que ésta posee, tales como: recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos. Entre ellos los recursos humanos se consideran como el factor fundamental de la organización, pues son éstos los que con sus conocimientos, habilidades y destrezas “racionalizan la utilización de los recursos materiales, tecnológicos y financieros” (Castillo, 1993:1).

Además de los conocimientos, habilidades y destrezas que deben poseer los individuos para contribuir con el logro de los objetivos organizacionales, es necesario que el personal esté motivado, es decir, que sientan que su esfuerzo será retribuido mediante recompensas que ellos valoran pues satisfacen sus principales necesidades.

La Institución Educativa N° 601555 de Iquitos, no cuenta con una referencia para medir el desempeño de los docentes, se desconoce cuáles son los aspectos que los mueven para trabajar de una manera óptima generando beneficios para sí mismos como para la organización. Por lo que se realiza la investigación: desempeño docentes de la institución educativa N° 601555, Iquitos- 2015.

3.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

3.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel de desempeño docente en los alumnos de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014?

3.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO

¿Cómo es el desempeño docente en el aspecto personal en los alumnos de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014?

¿Cómo es el desempeño docente en el aspecto profesional en los alumnos de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014?

¿Cómo es el desempeño docente en el aspecto social en los alumnos de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014?

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar el nivel de desempeño docente en los alumnos de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICO

Describir el desempeño docente en el aspecto personal en los alumnos de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014.

Describir el desempeño docente en el aspecto profesional en los alumnos de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014.

Describir el desempeño docente en el aspecto social en los alumnos de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014.

5. HIPOTESIS

Ho: El desempeño del docente es negativo en los alumnos de segundo grado de primaria de la de la institución educativa N° 601555 de Iquitos.

Ho: El desempeño docente es positivo en los alumnos de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos.

6. VARIABLES

6.1. IDENTIFICACION DE LAS VARIBLES

Desempeño docente

6.2. DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

Desempeño docente: Es la manifestación del trabajo o función que realiza el docente en la institución educativa; a través de los roles que tiene que cumplir para poder desarrollar su labor educativa de manera eficaz y adecuada. Los roles para un buen desempeño docente se encuentran inmersos en las dimensiones pedagógicas, dimensión personal y dimensión social que debe desarrollar el docente en el contexto educativo.

6.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	INDICADORES	INDICE	
		CATEGORIA	NIVELES
Desempeño Docente	1. Personal 1.1. ¿Asume una actitud innovadora, crítica, creativa perseverante en el aula de la institución educativa? 1.2. ¿Se comunica asertivamente con Nosotros? 1.3. ¿Comparte su experiencia con nosotros para fortalecer las cualidades personales y tiene confianza en lo que hace?	Positivo	55 - 100%
	2. Profesional 2.1. ¿Planifica adecuadamente el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los alumnos? 2.2. ¿Utiliza una variedad de estrategias buen aprendizaje en nuestros alumnos? 2.3. ¿Asume responsabilidad personal en la toma de decisiones de la institución?	Negativo	0 - 54%
	3. Social 3.1. ¿Es ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de nuestro colegio? 3.2. ¿Orienta, anima, previene, ayuda a los miembros de la comunidad educativa? 3.3. ¿Actúa como verdadero agente en nuestra aula?		

7. METODO

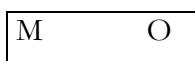
7.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es la descriptiva porque se estudió la situación en que se encontró la variable; desempeño docente.

7.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es el no experimental porque no se manipula la variable en estudio. De tipo descriptivo transversal porque se recogerá la información en el mismo tiempo.

ESQUEMA



M : Muestra

O : Observación a la muestra

7.3. POBLACION Y MUESTRA

7.3.1. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por los alumnos del segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos que fueron 60.

7.3.2. MUESTRA

La muestra la conformo 35 alumnos del segundo grado sección “B”

7.4. TECNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

7.4.1. TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta, porque se observa los hechos y fenómenos en forma indirecta.

7.4.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

En esta investigación, el instrumento que se empleó en la recolección de datos fue el cuestionario, el que fue sometido a prueba de valides y confiabilidad antes de su aplicación obteniendo el 78.9 % de validez y 81.5 de confiabilidad.

7.4.3. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

- Presentación y aprobación del auto proyecto
- Elaboración del instrumento de recolección de datos
- Prueba de valides y confiabilidad al instrumentos de recolección de datos.
- Aplicación de instrumentos de recolección de datos.
- Procesamiento de los datos.
- Organización de los datos en cuadros.
- Análisis e interpretación de los datos.
- Elaboración de la discusión, cuadros y recomendaciones
- Elaboración del informe final.

- Presentación y aprobación del informe.
- Sustentación del informe de tesis.

7.5. PROCEDIMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

El informe fue procesada en forma normal sobre la base de los datos.

El análisis de la información se realizó utilizando la estadística descriptiva, frecuencia, promedio (\bar{x}) y porcentaje.

8. RESULTADO

Análisis descriptivo

Diagnóstico del desempeño docente

CUADRO N° 1

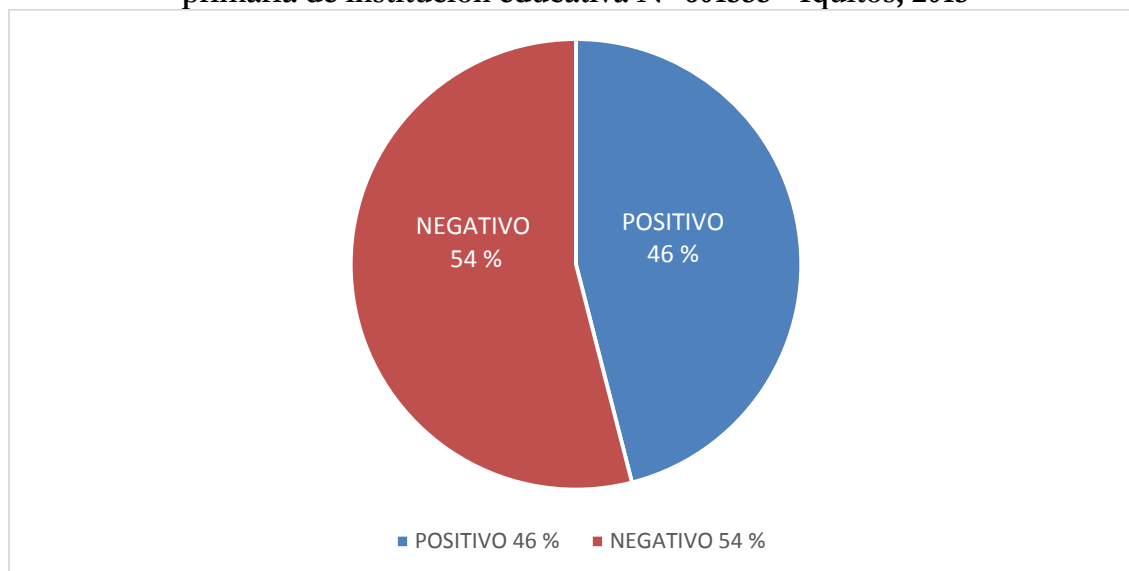
La descripción personal del desempeño docente en niños de segundo grado de primaria de institución educativa N° 601555 - Iquitos, 2015

1. DIMENSION PERSONAL	POSITIVO		NEGATIVO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
EL DOCENTE:	10	29.0	25	71.0	35	100.0
1.1. Asume una actitud innovadora, crítica, creativa perseverante en el aula, institución educativa y comunidad.						
1.2. Se comunica asertivamente en todos los niveles de relación.	18	51.0	17	49.0	35	100.0
1.3. Comparte su experiencia docente para fortalecer las cualidades personales y tiene confianza en lo que hace	20	57.0	15	43.0	35	100.0
TOTAL : -	X					
	16	46.0	19	54.0	35	100.0

Frente: base de datos de los autores

GRAFICO N° 1

La descripción personal del desempeño docente en niños de segundo grado de primaria de institución educativa N° 601555 - Iquitos, 2015



Fuente: Cuadro N° 1

En el cuadro N° 1 se observa la dimensión personal en el desempeño docente en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 – Iquitos, 2014 y es lo siguiente:

Del promedio de (\bar{x}) de 35 (100%) niños, 19 (54%) niños manifestaron que es negativo la dimensión personal sobresaliendo con 71% el indicador : El docente asume una actitud innovadora, crítica, creativa, perseverante en el aula, institución educativa y comunidad y 16 (46%) niños manifestaron que es positivo la dimensión personal en el desempeño docente,

sobresaliendo con 57% el indicador: El docente comparte su experiencia para fortalecer las cualidades personales y tiene confianza en lo que hace; Concluyendo que fue negativo la dimensión personal en el desempeño docente en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014.

CUADRO N° 2

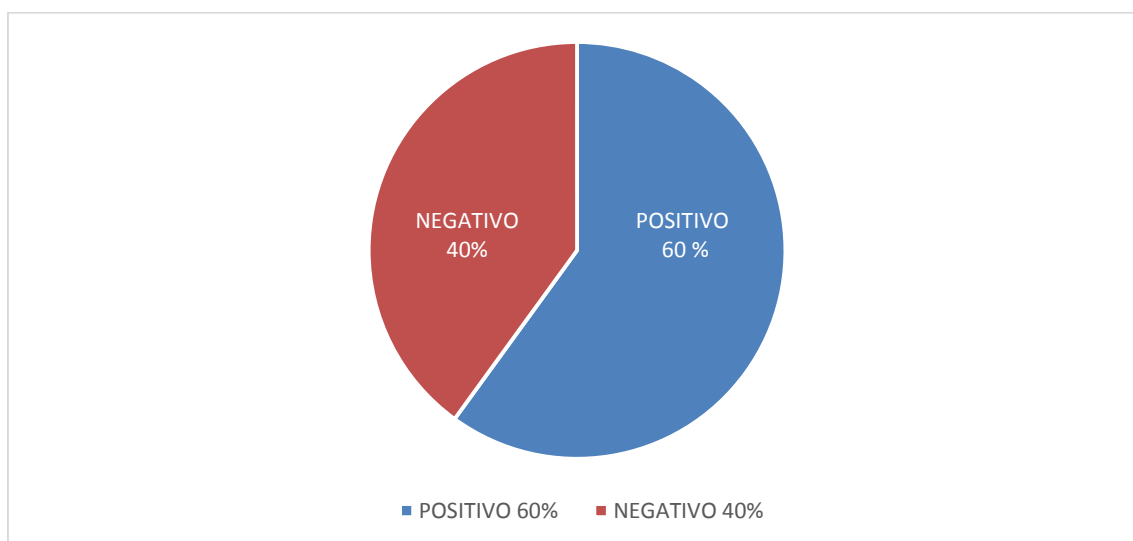
La dimensión profesional en el desempeño docente en niños de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 - Iquitos, 2015

2. DIMENSIÓN PROFESIONAL	POSITIVO		NEGATIVO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
EL DOCENTE:	25	71.0	10	29.0	35	100.0
2.1. Planifica adecuadamente el proceso educativo, representa a los intereses y necesidades de los alumnos.						
2.2. Utiliza una variedad de estrategias para lograr aprendizaje de calidad.	19	54.0	16	46.0	35	100.0
2.3. Asume responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución.	20	57.0	15	43.0	35	100.0
TOTAL : \bar{X}	21	60.0	14	40.0	35	100.0

Frente: base de datos de los autores

GRAFICO N° 2

La dimensión profesional en el desempeño docente en niños de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 - Iquitos, 2015



Fuente: Cuadro N° 2

En el cuadro N° 2 se observa la dimensión profesional en el desempeño docente en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 – Iquitos, 2014 y es lo siguiente:

Del promedio de (\bar{x}) de 35 (100%) niños, 21 (60%) niños manifestaron que es positivo la dimensión profesional en el desempeño docente sobresaliendo con 71% el indicador: El docente planifico adecuadamente el proceso educativo que representa a los intereses y necesidades de los alumnos y 14 (40%) niños manifestaron que es negativo la dimensión profesional en el desempeño docente, sobresaliendo con 47% el indicador: El docente utiliza una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad; Concluyendo que fue positivo la dimensión profesional en el desempeño docente en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014.

CUADRO N° 3

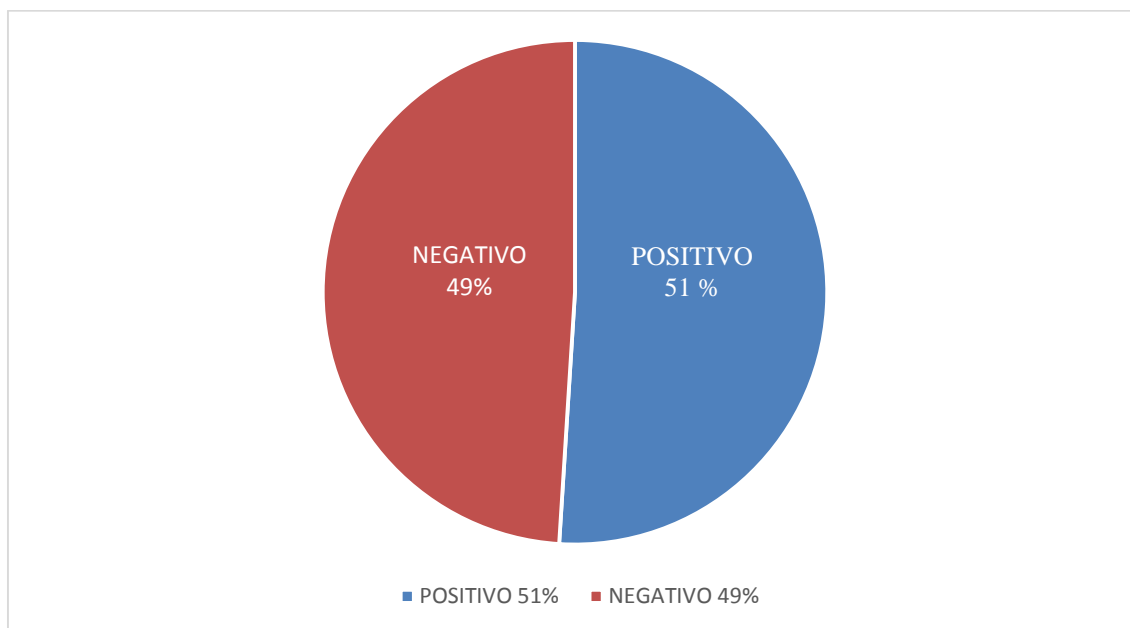
La dimensión social en el desempeño docente en niños de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 - Iquitos, 2015

3. DIMENSION SOCIAL	POSITIVO		NEGATIVO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
EL DOCENTE:	22	67.0	13	37.0	35	100.0
3.1. Es ejemplo de trabajo y persevera dentro de la comunidad.						
3.2. Orienta, anima, previene y ayuda a los miembros de la comunidad educativa.	20	57.0	15	43.0	35	100.0
3.3. Actúa como verdadero agente en el aula.	12	34.0	23	66.0	35	100.0
TOTAL : - X	18	51.0	17	49.0	35	100.0

Frente: base de datos de los autores

GRAFICO N° 3

La dimensión social en el desempeño docente en niños de segundo de primaria de la institución educativa N° 601555 - Iquitos, 2015



Fuente: Cuadro N° 3

En el cuadro N° 3 se observa la dimensión social en el desempeño docente en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 – Iquitos, 2014 y es lo siguiente:

Del promedio de (-x) de 35 (100%) niños, 18 (51%) niños manifestaron que es positivo la dimensión social en el desempeño docente sobresaliendo con 63% el indicador: El docente es ejemplo de trabajo y persevera dentro de la comunidad y 17 (49%) niños manifestaron que es negativo la dimensión social en el desempeño docente, sobresaliendo con 66% el indicador: El docente actúa como verdadero agente en el aula; Concluyendo que fue positivo la dimensión social en el desempeño docente en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014.

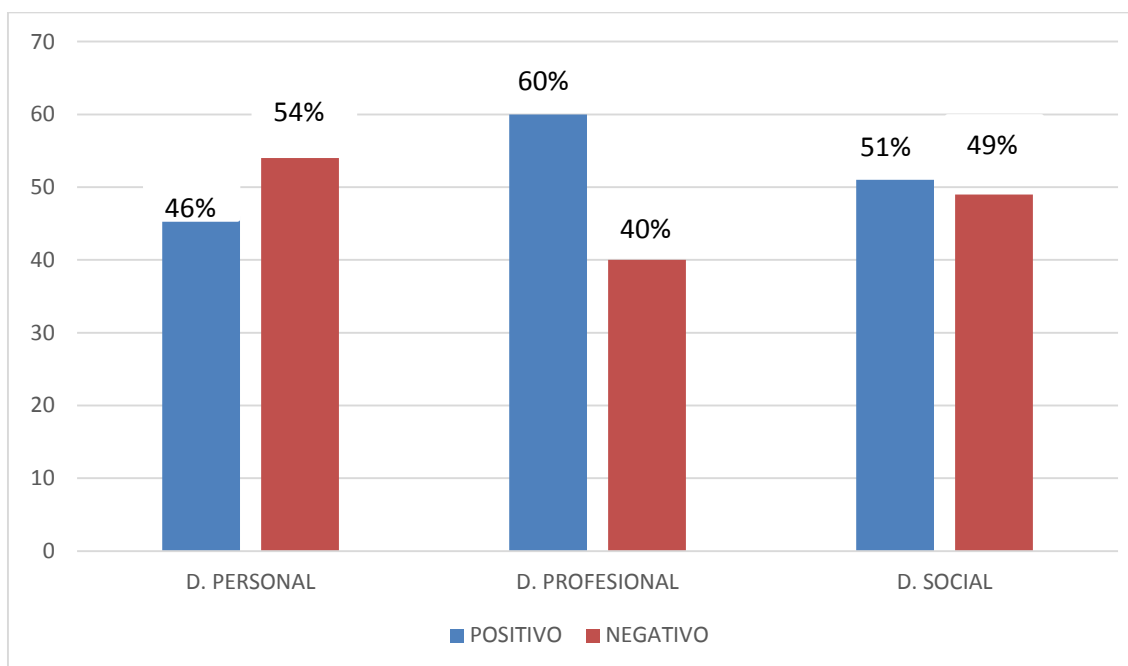
CUADRO N° 4
Desempeño docente en niños de segundo de primaria de la institución educativa
N° 601555 - Iquitos, 2014

DESEMPEÑO DOCENTE	POSITIVO		NEGATIVO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Dimensión personal	16	46.0	19	54.0	35	100.0
2. Dimensión profesional	21	60.0	14	40.0	35	100.0
3. Dimensión social	18	51.0	17	49.0	35	100.0
TOTAL : - X	18	51.0	17	49.0	35	100.0

Frente: base de datos de los autores

GRAFICO N° 4

Desempeño docente en niños de segundo de primaria de la institución educativa
N° 601555 - Iquitos, 2014



Fuente: Cuadro N° 4

En el cuadro N° 4 y grafico N° 1 se observa el desempeño docente en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 – Iquitos, 2014 y es lo siguiente:

Del promedio de (-x) de 35 (100%) niños, 18 (51%) niños manifestaron que es positivo el desempeño docente, predominando con 60% la dimensión profesional con sus indicadores y 17 (49%) niños manifestaron que fue negativo el desempeño docente; concluyendo que fue positivo el desempeño docente en los niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014.

Con estos resultados se demostró la hipótesis de investigación: El desempeño docente es positivo en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014.

9. DISCUSIÓN

Al realizar el análisis descriptivo se encontró que fue positivo desempeño docente en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014, quedando demostrado la hipótesis de investigación: El desempeño docente es positivo en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014 y ello se debe a que el docente comparte su experiencia docente, para fortalecer las cualidades personales y tiene confianza en lo que hace, el docente planifica adecuadamente el proceso educativo que representa a los intereses y necesidades de los alumnos, asume responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución, el docente es ejemplo de trabajo y persevera dentro de la comunidad; por otra parte cabe indicar que la investigación realizada es semejante a lo manifestado por Osorio, A (2006) cuando en la investigación “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 ” llega a la conclusión que los docentes en sus múltiples indicadores (actividad educativa, responsabilidad laboral, estrategias de enseñanzas, y relación docente alumnos) son considerados como positivo.

10. CONCLUSIONES

Conclusiones Parciales

- La dimensión personal en el desempeño docente fue negativo en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014.
- La dimensión profesional en el desempeño docente fue positivo en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014.
- La dimensión social en el desempeño docente fue positivo en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014.
- El desempeño docente se definió con las siguientes dimensiones: Personal, Profesional y Social.

Conclusión General

- El desempeño docente es positivo en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014.

11. RECOMENDACIONES

Recomendaciones Parciales

- A los alumnos de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 preocupándose por su desempeño personal en el aula lo que motivara a los niños en comportamiento adecuado en la institución educativa, profesor y comunidad
- A los docentes de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 incrementaron sus actividades en su desempeño profesional a fin de mejorar la calidad de aprendizaje de los niños.
- A los docentes de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 fortalecer su desempeño social para desarrollar en los niños capacidades de liderazgo.
- A los estudiantes del programa de complementación de la universidad científica del Perú criticar realizando estudios sobre el desempeño docente.
- Hacer extensivo los resultados del estudio a otras instituciones educativas de la región y país.

Recomendación General

- A los directivos de la institución educativa N° 601555 de Iquitos permanecer para los docentes aumentos de capacitación sobre el desempeño docente con la finalidad de brindar a la comunidad un servicio educativo de calidad.

12. BIBLIOGRAFIA

- CALERO Mavilo. (1998). Hacia la excelencia de la educación. Lima: San Marcos. Pág. 306, 215. (B.N.P.). 379.1 C23 1998
- UNESCO. (2004). Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe. San Juan de Puerto Rico: CEPAL. Pág. 81. (B. Publica de Lima). 371.206 C4 F2.
- RINCON Juan. (2005). Tesis de Maestría: “el desempeño docente del Valle del Chumbao en la provincia de Andahuaylas. Año 2005”. Lima: “UNMSM”. Pág. 85 (B.C. de San Marcos). ED 1442.
- DOMINGUEZ Constantino (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: “UNMSM”. Pág. 74
- OSORIO Alberto (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 Luz (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, octubre 2004 febrero 2006”. Lima: “UNMSM”. Pág. 53 OBS 74.
- PAREDES Luz (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, octubre 2004 febrero 2006”. Lima: “UNMSM”. Pág. 53 OBS 74.
- CHARRY Juan (2005). Tesis de Maestría: “Relación entre el desempeño didáctico del docente y la capacitación del egresado para elaborar la tesis de grado en la Maestría de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”. Lima: “UNMSM”. Pág. 128 ED 1450.
- RAMIREZ María (2006). Tesis de Maestría. “Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de Educación Secundaria de Menores de la UGEL N° 06 DE Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza educación” Lima: UNE. Pág. 186 TM 1018 R10
- DELGADO Lisbeth (2005). Implicancias del nuevo marco legal sobre los roles de la institución educativa, los gobiernos locales y el Ministerio de Educación. Lima: Consejo Nacional de Educación. Pág. 27 (BC de San Marcos) LB2898.38 D51.
- MONTENEGRO Ignacio (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Bogotá: magisterio. Pág. 10, 21. (B. de educación San Marcos) LB 1707 M6.
- FALIERES Nancy y ANTOLIN Marcela (2004). Como mejorar el aprendizaje en el aula y poder evaluarlo. Montevideo: Cadiex internacional. Pág. 80 (B. Publica de Lima) 371.1 F18.

13. ANEXOS

➤ MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	variables	indicadores	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en los alumnos de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014?</p> <p>Problema Específicos 1. ¿Cómo es el de desempeño docente en el aspecto personal en los alumnos de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014?</p> <p>2. ¿Cómo es el de desempeño docente en el aspecto profesional en los alumnos de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014?</p> <p>3. ¿Cómo es el de desempeño docente en el</p>	<p>objetivo general Evaluar el nivel de desempeño docente en los alumnos de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014?</p> <p>Objetivos Específicos 1. Describir el desempeño docente en el aspecto personal en los alumnos de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014?</p> <p>2. Describir el desempeño docente en el aspecto profesional en los alumnos de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014?</p> <p>3. Describir el desempeño docente en el</p>	<p>Desempeño Docente</p>	<p>Aspecto personal 1. ¿Acepta las intervenciones, aunque no sean claras o concretas, buscando la forma de aclararlas sin cortar la espontaneidad?</p> <p>2. ¿Incentiva la intervención de los alumnos los menos espontáneos mediante preguntas sencillas y claras?</p> <p>3. ¿Facilitar que los alumnos aprendan a aprender?</p> <p>4. ¿Promover la actividad mental?</p> <p>Aspecto profesional 1. ¿Planifica adecuadamente el proceso educativo que responde a los Intereses y necesidades?</p> <p>2. ¿Utiliza una variedad de estrategias para lograr el aprendizaje?</p> <p>3. ¿Respeto a sus alumnos como persona?</p> <p>4. ¿Propone</p>	<p>1. tipo de investigación - Descriptivo</p> <p>2. Diseño de la investigación - no experimental de tipo transversal descriptivo M O M : muestra O : observación a la muestra</p> <p>3. Población: 35 alumnos Muestra 100 % de alumnos</p> <p>4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p>

<p>aspecto social en los alumnos de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014?</p>	<p>aspecto social en los alumnos de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014?</p>		<p>evaluaciones sin tensiones respetando el ritmo y modo de aprendizaje de cada alumno?</p> <p>Aspecto Social</p> <p>1. ¿ Consideras que el rol docente en la sociedad actual es, la de hacer hombres y preparar lideres?</p> <p>2. ¿Se Identifica con la comunidad donde labora, siendo participe de sus proyectos y apoyo en la solución de los problemas que afronta?</p> <p>3. ¿Es ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad?</p> <p>4. ¿Fomenta todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional?</p>	
--	--	--	--	--

➤ INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Cuestionario: conteste el siguiente cuestionario marcando con una X donde corresponde según tu apreciación

DESEMPEÑO DOCENTE	POSITIVO	NEGATIVO
1. Personal 1.1. ¿Asume una actitud innovadora, crítica, creativa perseverante en el aula de la institución educativa? 1.2. ¿Se comunica asertivamente con nosotros? 1.3. ¿Comparte su experiencia con nosotros para fortalecer las cualidades personales y tiene confianza en lo que hace? 2. Profesional 2.1. ¿Planifica adecuadamente el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los alumnos? 2.2. ¿Utiliza una variedad de estrategias buen aprendizaje en nuestros alumnos? 2.3. ¿Asume responsabilidad personal en la toma de decisiones de la institución? 3. Social 3.1. ¿Es ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de nuestro colegio? 3.2. ¿Orienta, anima, previene, ayuda a los miembros de la comunidad educativa? 3.3. ¿Actúa como verdadero agente en nuestra aula?		