FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

"DESEMPEÑO DOCENTE"

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN EDUCACIÓN

AUTOR (es) : **MENDOZA SERROY, Clara Lucia**
SILVA GUERRA, Karen Mariela

ASESOR (es) : **Lic. MAX LUNA ROJAS, Mgr.**
Lic. JUDITH ELENA VÁSQUEZ DORADO, Mgr

San Juan Bautista – Maynas - Loreto - 2018

Universidad Científica del Perú - UCP

Registrado en el Asiento N° A00010 de la Partida N° 11000318, Personas Jurídicas de Iquitos, Superintendencia de los Registros Públicos - SUNARP

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

ACTA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con Resolución Decanal N° 105 – FEH – U.C.P - 2019 del 16 de marzo de 2019, la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador del Trabajo de Investigación a los Señores:

Dra. Delia Perea Torres.....Presidente

Dra. Claudet Cadillo López.....Miembro

Mgr. Cecilia Ríos Pérez.....Miembro

En San Juan Bautista siendo las 17:30 horas del día martes 26 de marzo de 2019, en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Investigación Titulado: " **Desempeño Docente**"

Presentado por el o (los) Egresados:

MENDOZA SERROY, CLARA LUCÍA

SILVA GUERRA, KAREN MARIELA

Asesores:

Lic. Judith Elena Vásquez Dorado, Mgr.

Lic. Max Luna Rojas, Mgr.

Como requisito para optar el Grado Académico de **BACHILLER EN EDUCACIÓN.**

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron: absueltos satisfactoriamente

El jurado después de la deliberación en privado llegó a las siguientes conclusiones:

3. La Sustentación es: aprobada por unanimidad
4. Observaciones: ninguna

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.

Dra. Delia Perea Torres
Presidente

Dra. Claudet Cadillo López
Miembro

Mgr. Cecilia Ríos Pérez
Miembro

CALIFICACIÓN: Aprobado (a) Por Mayoría / Por Unanimidad
Desaprobado (a)

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DESEMPEÑO DOCENTE

GRADUANDO : MENDOZA SERROY, Clara Lucia

SILVA GUERRA, Karen Mariela

SECCIÓN : BACHILLER

MENCIÓN : EDUCACIÓN

Dra. DELIA PEREA TORRES
PRESIDENTE

Dra. CLAUDET CADILLO LÓPEZ
MIEMBRO

Lic. CECILIA RIOS PÉREZ, Mgr
MIEMBRO

Lic. MAX LUNA ROJAS, Mgr.
ASESOR

Lic. JUDITH ELENA VÁSQUEZ DORADO, Mgr.
ASESOR

Fecha: 26 de Marzo del 2019
San Juan Bautista – Maynas - Loreto

DEDICATORIA

A Mi Esposo Manuel Ávila Fucos
A mi adorado hijo Manuel por todo su apoyo y
comprensión incondicional que me brindaron

Clara Lucia

DEDICATORIA

A Mis queridos hijos: Kevin, Erika y Amar
por el motor y motivo de mi superación.
A mis padres por todo el apoyo brindado.

Karen Mariela

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestra gratitud y agradecimiento a la Universidad Científica del Perú por la oportunidad de haberme permitido ampliar y profundizar mis convicciones profesionales.

Las Autoras

ÍNDICE

	Pág.
Página de Aprobación	ii
Dedicatoria	iv
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix

Capítulo I:
Desempeño Docente

1.1. Desempeño Docente	01
1.1.1. El Desempeño Docente	03
1.1.1.1. Capacidades Pedagógicas	03
1.1.1.2. Emocionalidad	04
1.1.1.3. Responsabilidad	04
1.1.1.4. Relaciones Interpersonales	05
Conclusiones	06
Recomendaciones	07
Referencias Bibliográficas	08

DESEMPEÑO DOCENTE

AUTOR (as) : MENDOZA SERROY, Clara Lucia
SILVA GUERRA, Karen Mariela

RESUMEN

Es importante reconocer que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: capacidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

Contar con docentes capacitados en las instituciones educativas y que tengan compromiso de enseñar será de mucha ayuda para los estudiantes ya que las enseñanzas se centraran en las necesidades de los estudiantes y serán atendidas de manera oportuna. El docente tiene que tener y poseer un dominio de algún saber en específico, tener dominio sobre métodos y técnicas que ayuden a los estudiantes para la mejor comprensión de cada clase y tiene que buscar estrategias de enseñanza de acuerdo a las necesidades que tienen cada estudiante para que puedan comprender las lecciones de cada clase. (MONTALVO, 2011) Es importante que los docentes se sientan comprometidos con la educación de cada estudiante y por la mejora de la institución educativa donde labora para que brinde una educación de calidad y al finalizar cada año académico se obtenga estudiantes éxitos.

El presente Trabajo de Investigación se centra en conocer el Desempeño Docente. Será importante en lo teórico porque los resultados del Trabajo de investigación podrán ser añadido al conocimiento teórico científico. En lo metodológico porque guiará la forma de operacionalizar la variable en estudio, lo que permitirá la elaboración del instrumento de recolección de datos. En lo práctico porque se podrá dar solución a problemas relacionado al desempeño docente y en lo social porque los favorecidos de la investigación será la comunidad educativa porque contará con material de investigación que será útil para otras investigaciones.

PALABRAS CLAVE: Desempeño Docente

TEACHING PERFORMANCE

AUTOR (as) : MENDOZA SERROY, Clara Lucia
SILVA GUERRA, Karen Mariela

ABSTRACT

It is important to recognize that the teaching performance includes not only the task within the classroom, but the task that is carried out within the educational institutions, here are included aspects such as: pedagogical capacities, the emotionality of the teacher, responsibility in the performance of their work functions, interpersonal relationships with the educational community.

Having trained teachers in educational institutions and who have a commitment to teach will be very helpful for students since the lessons will focus on the needs of the students and will be addressed in a timely manner. The teacher has to have and have a mastery of some specific knowledge, have mastery over methods and techniques that help students to better understand each class and have to look for teaching strategies according to the needs of each student. that they can understand the lessons of each class. (MONTALVO, 2011) It is important that teachers feel committed to the education of each student and the improvement of the educational institution where they work to provide a quality education and at the end of each academic year to obtain successful students.

The present Research Work focuses on knowing the Teaching Performance. It will be important in theory because the results of the research work can be added to scientific theoretical knowledge. In the methodological because it will guide the way to operationalize the variable under study, which will allow the development of the data collection instrument. In practical terms, because it will be possible to solve problems related to teaching and social performance because those favored by the research will be the educational community because it will have research material that will be useful for other research.

KEYWORDS: Teaching Performance

INTRODUCCIÓN

Un buen desempeño docente ayudara a los educandos a tener buenos resultados en el rendimiento académico. Evaluar al docente el trabajo que realiza con los estudiantes es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno al finalizar cada clase. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la toma de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje. *El desempeño docente es el proceso donde el docente está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación. (MONTENEGRO, 2003)*

El Trabajo de Investigación **"DESEMPEÑO DOCENTE"**, es de mucha importancia en todas las instituciones educativas, sean estas públicas o privadas; fundamentalmente en las Instituciones Educativas. En ese sentido nos planteamos como objetivos:

Objetivos General

Evaluar el Desempeño Docente a partir de sus dimensiones básicas.

Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las Capacidades Pedagógicas en los docentes
- ✓ Identificar la Emocionalidad en los docentes.
- ✓ Identificar la Responsabilidad en los docentes
- ✓ Identificar las Relaciones Interpersonales en los docentes

El trabajo de investigación abordada 1 capítulo, a decir:

Capítulo I: "Desempeño Docente"

Además, planteamos las respectivas conclusiones y recomendaciones, adjunto la respectiva referencia bibliográfica.

En cuanto a los obstáculos, que, por cierto, siempre existen, destaca la bibliografía actualizada y el tiempo, pero superados con paciencia y dedicación, lo que nos permite

presentar este modesto trabajo de investigación con fines de obtener el Grado Académico de Bachiller en Educación.

Nuestro mayor agradecimiento a la Universidad Científica del Perú. Institución que hoy nos da la oportunidad de ampliar y profundizar nuestras convicciones personales y así desenvolvernos en el futuro como eficientes y eficaces profesionales de la Educación, y agradecido de la Universidad que nos forma.

Las Autoras

.

Capítulo I:
Desempeño Docente

1.1. Desempeño Docente

El desempeño del docente es el cumplimiento de sus funciones que está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (MONTENEGRO I. , 2003) Tener docentes que tengan compromiso de trabajar con eficiencia en cada clase se podrá obtener muy buenos resultados en los estudiantes.

El docente es un profesional de la educación. Es un trabajador en la educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores actuantes de ese mismo proceso. Las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento. (KLINGNER, E; NALBANDIAN, J;, 2002)

- ✓ *Teoría de la equidad. Básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: El rendimiento y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas*
- ✓ *Teoría de las expectativas. Son los sentimientos de satisfacción, que de esta manera irradia un mejor desempeño en cada clase.* (KLINGNER, E; NALBANDIAN, J;, 2002).

Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, ya que como ser humano también tiene expectativas y metas.

La evaluación del profesor juega un papel importante en la mejora, de hechos las comunicaciones educativas no pueden sustraerse y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado. Del mismo modo continúa diciendo "que hay una conexión nacional entre los vértices del triángulo, evaluación de la docencia - mejora y desarrollo profesional del profesorado - mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de calidad. (MATEO, 2005) es importante evaluar el desempeño docente, las funciones y responsabilidades que realizan, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que tiene, en un tiempo determinado y conforme a los resultados que se esperan en la institución.

Así la evaluación se enfatiza en cuatro modelos:

✓ *Modelo centrado en el perfil del docente: Estas características se establecen a partir de un perfil de las percepciones u observaciones que tienen los alumnos, padres de familia directivos y profesores de lo que es un buen docente y/o a través de un cuestionario la cual es consultada a los alumnos y a sus padres.*

✓ *Modelo centrado en los resultados obtenidos: Es la comprobación de los resultados alcanzados por sus alumnos en la cual se consideran tres aspectos: el primero se presta más atención en lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor realiza o hace. Segundo se estaría descuidando el proceso enseñanza-aprendizaje que es con lo que se determina la calidad educativa. Tercero, el profesor no es el único responsable absoluto del éxito del alumno pues hay múltiples factores y solo uno de ellos es el desempeño docente.*

✓ *Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: Lo constituye la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.*

✓ *Modelo centrado en la práctica reflexiva: Se caracteriza por ser una concepción de la enseñanza como una secuencia de hechos y luego resolver los problemas en donde se enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos. En la cual se consideran tres etapas:*

- *Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad.*
- *Se realiza una conversación reflexiva con la persona que se observa, donde se comenta lo realizado y se analizan los hechos para descubrir la significatividad de la sesión.*
- *Una conversación de seguimiento retomando temas y acciones acordadas en la segunda etapa, se puede usar un registro nuevamente.* (VÁLDES, 2004)

Se establece las siguientes funciones del Desempeño Docente:

✓ *La función de diagnóstico, principales aciertos y desaciertos del maestro en un periodo de tiempo, y esto servirá de guía para el director, jefe de área o al propio docente para que se capacite y mejore.*

✓ *La función instructiva, produce una síntesis de indicadores de desempeño del maestro a fin de favorecer una experiencia de aprendizaje.*

✓ *La función educativa, permite al docente conocer como es percibido su trabajo y erradicar las insuficiencias.*

✓ *La función desarrolladora, permite que el docente madure y sea consciente de sus aciertos y errores laborales, orientándose de manera constante hacia la autoevaluación crítica. (VIÑAS, 2004) Docentes que autocritiquen el desempeño que realizan en cada función que cumplen, se ayudaran a sí mismo para poder desarrollarse mejor en cada ambiente de trabajo.*

1.1.1. El Desempeño Docente

1.1.1.1.Capacidades pedagógicas

(VALDÉS, Desempeño del maestro y su evaluación., 2004) indica que: "*La actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. El docente debe poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas*" (p.61).

(PETROVSKI, 1985) considera a las capacidades como "*particularidades psicológico - individuales de la personalidad que son condiciones para realizar con éxito una actividad dada y que revelan las diferencias en el dominio de los conocimientos, habilidades y hábitos necesarios*" (p. 470). También señala que, en relación con los hábitos, habilidades y conocimientos, las capacidades del hombre intervienen como posibilidad, o sea es necesaria la existencia de las capacidades para que la adquisición de los conocimientos hábitos y habilidades se transformen de posibilidad en realidad. La estructura conjunta de las cualidades psíquicas que se manifiestan como capacidad, en última instancia, se determina por las exigencias de la actividad concreta y es distinta para las diferentes formas de actividad. En particular, las capacidades relativas a la actividad pedagógica tienen sus peculiaridades.

En cuento a las capacidades pedagógicas (KRUTETSKI, 1989) afirma que es: "*el conjunto de peculiaridades psicológico - individuales de la personalidad que corresponden*

a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad" (p. 335).

Características

- ✓ *Tiene un carácter transformador.*
- ✓ *Es una actividad eminentemente creadora.*
- ✓ *Tiene un carácter humanista.*
- ✓ *Sus componentes fundamentales son: los motivos y las tareas docentes; las acciones docentes y las acciones de control y evaluación de los escolares.*
- ✓ *Es un proceso dinámico que requiere de un alto nivel de planificación y proyección.*
- ✓ *Tiene un carácter orientado, dirigido hacia el cumplimiento de los objetivos trazados. (GARCÍA, 1996)*

1.1.1.2. Emocionalidad

Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos constituyen la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento". Por esta razón todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas. (VALDÉS, Desempeño del maestro y su evaluación., 2004)

1.1.1.3. Responsabilidad

La responsabilidad profesional del docente tiene que ver según (PINAYA, 2005) con su "*actuación y como concretiza en la práctica los objetivos escolares que guía la educación de los alumnos*" (p. 70).

(JUVONEN, J.; WENTZEL, K;, 2001) *indica que: "Los docentes tienen un efecto considerable en la motivación de los estudiantes para el aprendizaje" (p.13).*

Por ello creemos que la responsabilidad profesional tiene que ver con el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, normativas, participativas docentes e institucionales, así como su capacitación y desarrollo profesional. *El docente es el transformador que:*

- *Facilita el aprendizaje*

• *Ayuda a sus estudiantes a desarrollar los conocimientos, valores y habilidades necesarios para aprender a conocer y hacer.*

• *Ayuda a sus alumnos a desarrollar cualidades consideradas indispensables para el futuro y puedan desenvolverse de manera adecuada y oportuna. (SACRISTÁN, 1992)*

1.1.1.4. Relaciones Interpersonales

Con respecto a esta dimensión refiere que: Las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase. (VALDÉS, Desempeño del maestro y su evaluación., 2004)

El proceso pedagógico incluye los procesos de enseñanza y educación organizados en su conjunto, y dirigidos a la formación de la personalidad; en él se establecen relaciones sociales entre pedagogos y educandos, y su influencia recíproca, subordinados al logro de los objetivos planteados por la sociedad. (GARCÍA, La actividad pedagógica profesional., 1996)

CONCLUSIONES

1. Un buen desempeño docente ayudará a los estudiantes a tener un mejor rendimiento académico ya que se contará con docentes comprometidos con obtener una educación de calidad.
2. Es necesario que en las instituciones educativas se cuente con docentes comprometidos en su labor educativa ya que es vital para el desarrollo individual y social de los estudiantes. Por ello la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo y un buen desempeño en el aula y fuera, permitiendo que se obtengan buenos resultados en el rendimiento académicos de los estudiantes.
3. El Desempeño Docente es el cumplimiento de funciones y que califica la calidad de profesional con la que se espera que sea el profesor de educación para que los estudiantes tengan una educación de calidad.

RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Universidad Científica del Perú y particularmente a la Facultad de Educación y Humanidades (FEH) y de otras universidades públicas y privadas, que promuevan programas Regulares y No Regulares, fomentar cursos de capacitación sobre estrategias pedagógicas para que el docente tenga un buen desempeño.

2. A las Docentes de la Universidad Científica del Perú y particularmente a la Facultad de Educación y Humanidades (FEH) y de otras universidades públicas y privadas, que promuevan programas Regulares y No Regulares, generar conocimientos sobre el desempeño docente ya que ayudara a los estudiantes a tener un mejor rendimiento académico y tendrán una educación de calidad.

3. A los Estudiantes de la Universidad Científica del Perú y particularmente a la Facultad de Educación y Humanidades (FEH) y de otras universidades públicas y privadas, que promuevan programas Regulares y No Regulares, aprender de modo teórico y demostrar en la práctica conocimientos sobre el desempeño docente ya que teniendo docentes comprometidos con la educación obtendríamos mejores resultados en el rendimiento académico de los estudiantes.

Referencias Bibliográficas

GARCÍA, L. (1996). *La actividad pedagógica profesional.* La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.

GARCÍA, L. (1996). *La actividad pedagógica profesional.* La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.

JUVONEN, J.; WENTZEL, K;. (2001). *Motivación y adaptación escolar.* Méxcico, México.

KLINGNER, E; NALBANDIAN, J;. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público.* México: ELIAC.

KLINGNER, E; NALBANDIAN, J;. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público.* México: ELIAC.

KRUTETSKI, A. (1989). *Psicología. Moscú: Editorial Progreso.* Moscú, Rusia: Progreso.

MATEO, J. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. .* Barcelona, España: Horsori.

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

MONTENEGRO, A. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente.* Colombia: Magisterio.

MONTENEGRO, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente (B. de educación San Marcos) LB 1707 M6.* Bogotá, Colombia: Magisterio.

PETROVSKI, A. (1985). *Psicología evolutiva y pedagógica.* Moscú: Progreso.

PINAYA, B. (2005). *Constructivismo y prácticas de aula en Caracollo. .* Bolivia: Plural.

SACRISTÁN, G. (1992). *Profesionalización docente y cambio educativo. Buenos.* Buenos Aires, Argentina: Miño y Davila .

VALDÉS, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación.* Cuba: Pueblo y Educación.

VALDÉS, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación.* Cuba: Pueblo y Educación.

VALDÉS, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación. Cuba: Editorial .* Cuba: Pueblo y Educación .

VÁLDES, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación.* LA Habana, Cuba: Pueblo y Educación.

VIÑAS, J. (2004). *Conflictos en los Centros Educativos.* España: GRAO.