



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**Caracterización del desempeño de los docentes del área de
Educación religiosa de las instituciones educativas
pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-
Cañete**

Tesis para optar el Grado de
Magíster en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa

Jorge Alberto Infantes Véliz

**Asesor(es):
Mgtr. Gabriela Alcalá Adrianzén**

Lima, noviembre de 2022

NOMBRE DEL TRABAJO

2410 Jorge - tesis de maestría.docx

AUTOR

Jorge Infantes

RECUENTO DE PALABRAS

29402 Words

RECUENTO DE CARACTERES

164285 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

111 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

6.0MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 26, 2022 2:54 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 26, 2022 3:06 PM GMT-5**● 18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

Dedicatoria

A Dios y su hijo Jesucristo por ser el gran maestro que guía nuestra profesión.

A mi padre que desde el cielo me siga animando a seguir creciendo profesionalmente y a mi familia por su gran apoyo día a día.





Agradecimientos

Mi más sincero agradecimiento:

A la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura, por brindarme la oportunidad de consolidar mi formación profesional.

A la Mgtr. Gabriela Alcalá Adrianzén por todas las orientaciones recibidas durante el asesoramiento de este trabajo.

Al Dr. Marcos Augusto Zapata Esteves por su apoyo constante en la elaboración de este trabajo.

Al Mgtr. Luis Enrique Guzmán Trelles por sus sugerencias y revisión del presente trabajo.





Resumen

En la actualidad, el desempeño de los docentes tiene una gran importancia debido a que hay mayores demandas pedagógicas que atender, lo cual requiere de docentes altamente calificados en planificación y conducción de los aprendizajes; y un mayor compromiso con la gestión de propuestas educativas y su formación profesional permanente. Desde este contexto, la presente investigación tiene como objetivo principal caracterizar el desempeño de los docentes del área de Educación Religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica OCDE-Cañete.

La investigación se circunscribe dentro del paradigma positivista, metodología cuantitativa con el propósito de describir la variable desempeño docente. Se aplicó una encuesta a los 45 docentes que participaron en la investigación a través del formulario google form, herramienta que fue validada por juicio de expertos, para recoger datos que fueron analizados con la ayuda del software SPSS, cuyos resultados están garantizados mediante la prueba de Alfa de Cronbach.

Los resultados para los niveles de desempeño de la dimensión 1 preparación de los aprendizajes, muestra un nivel de desempeño bueno con una media de 4,42.

Los resultados para los niveles de desempeño de la dimensión 2 enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, muestra un nivel de desempeño bueno con una media de 4,39.

Los resultados para los niveles de desempeño de la dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, muestra un nivel de desempeño bueno con una media de 4,27.

Los resultados obtenidos para la variable desempeño docente, muestra un resultado bueno con una media de 4,35.

Se concluyó que el desempeño de los docentes que formaron parte del estudio se caracteriza por realizar una buena planificación para el aprendizaje de los estudiantes. Esto se debe a las diversas acciones formativas que realiza la ODEC-Cañete en torno a la planificación de las experiencias de aprendizaje teniendo como base el Currículo Nacional de Educación Básica y las normativas vigentes, logrando con ello que los docentes mejoren sus competencias.



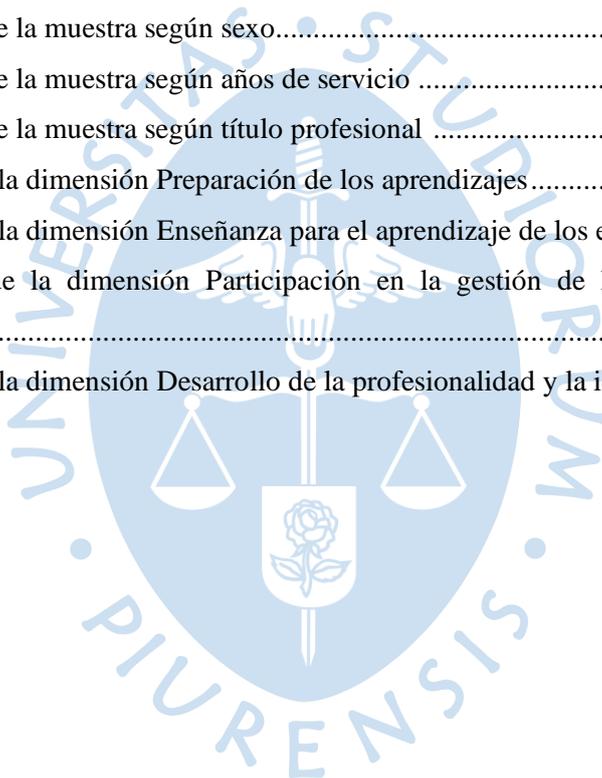
Tabla de contenido

Introducción	15
Capítulo 1. Planteamiento de la investigación.....	17
1.1 Caracterización de la problemática	17
1.2 Formulación del problema	19
1.3 Justificación de la investigación.....	19
1.4 Objetivos de la investigación	20
1.4.1 <i>Objetivo general</i>	20
1.4.2 <i>Objetivos específicos</i>	21
1.5 Hipótesis de la investigación.....	21
1.6 Antecedentes de estudio.....	21
1.6.1 <i>Antecedentes internacionales</i>	21
1.6.2 <i>Antecedentes nacionales</i>	24
Capítulo 2. Marco teórico de la investigación	27
2.1 Desempeño docente	27
2.1.1 <i>Hacia una definición de desempeño docente</i>	28
2.1.2 <i>Características del desempeño docente</i>	31
2.1.3 <i>Factores que influyen en el desempeño docente</i>	33
2.1.4 <i>Fines de la evaluación del desempeño docente</i>	34
2.1.5 <i>Funciones de la evaluación del desempeño docente</i>	35
2.2 Dominios del desempeño docente.....	36
2.2.1 <i>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>	36
2.2.2 <i>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>	41
2.2.3 <i>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>	46
2.2.4 <i>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente</i>	49
Capítulo 3. Metodología de la investigación	53
3.1 Caracterización de la problemática	53
3.2 Diseño de la investigación.....	53
3.3 Población y muestra	56
3.4 Variables y dimensiones de la investigación	57
3.5 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	57
3.6 Procedimientos para la organización y análisis de la información	60

Capítulo 4. Resultados de la investigación.....	61
4.1 Resultados de la información sociodemográfica	61
4.2 Resultados por dimensiones	65
4.2.1 <i>Dimensión 1: Preparación de los aprendizajes</i>	65
4.2.2 <i>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>	68
4.2.3 <i>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>	71
4.2.4 <i>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente</i>	73
4.3 Resultados generales con relación a la variable.....	75
4.4 Discusión de resultados	76
4.4.1 <i>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>	77
4.4.2 <i>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>	78
4.4.3 <i>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>	79
4.4.4 <i>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente</i>	80
Conclusiones	83
Recomendaciones	85
Lista de referencias	87
Anexos.....	91
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	93
Anexo 2. Cuestionario para medir el desempeño docente	94
Anexo 3. Fichas de validación.....	99

Lista de tablas

Tabla 1. Nivel de logro respecto a las competencias	45
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento	55
Tabla 3. Población y muestra de la investigación.....	56
Tabla 4. Sujetos de la investigación	57
Tabla 5. Variable y dimensiones de la investigación.....	57
Tabla 6. Técnicas e instrumentos de investigación	57
Tabla 7. Dimensiones e ítems del desempeño docente	58
Tabla 8. Escala Likert aplicada al cuestionario	60
Tabla 9. Valoración de la variable Desempeño docente	60
Tabla 10. Distribución de la muestra según edad	62
Tabla 11. Distribución de la muestra según sexo.....	63
Tabla 12. Distribución de la muestra según años de servicio	64
Tabla 13. Distribución de la muestra según título profesional	65
Tabla 14. Resultados de la dimensión Preparación de los aprendizajes.....	66
Tabla 15. Resultados de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	69
Tabla 16. Resultados de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	72
Tabla 17. Resultados de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente	74





Lista de figuras

Figura 1. Distribución de la muestra según edad	62
Figura 2. Distribución de la muestra según sexo	63
Figura 3. Distribución de la muestra según años de servicio	64
Figura 4. Distribución de la muestra según título profesional	65
Figura 5. Resultados de la dimensión Preparación de los aprendizajes	68
Figura 6. Resultados de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	71
Figura 7. Resultados de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	73
Figura 8. Resultados de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente	75
Figura 9. Resultados de la media de las dimensiones y del desempeño docente	76





Introducción

En la actualidad, se observa que todavía hay un gran camino que recorrer para llegar a una educación de calidad, es por ello que existe la necesidad de indagar sobre el papel que desempeñan todo los involucrados en la educación. En el presente estudio analizaremos las características del desempeño de los docentes a partir de los documentos normativos del Ministerio de Educación del Perú.

La presente investigación aborda la problemática relacionada con el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete y se plantea como objetivo general caracterizar el desempeño de estos docentes.

El trabajo se organiza en cuatro capítulos. En el primer capítulo se consideran la caracterización y formulación del problema, en donde se describe la situación actual de la educación después de haber pasado por una etapa difícil a consecuencia del covid-19 que afectó tanto a los estudiantes como a los docentes quienes tuvieron que poner en práctica diversas competencias profesionales; la justificación, objetivos e hipótesis de la investigación que permitirán comprender porque la necesidad de contar con docentes competentes para el área de Educación religiosa sobre todo en estos tiempos en dónde hay una fuerte presión por parte de diversas ideologías contemporáneas que pretenden quitar todo conocimiento relacionado con lo divino en la vida de las personas, y los antecedentes nacionales e internacionales que son importantes porque permiten mostrar los resultados obtenidos en estudios previos con respecto a la variable que se está estudiando en la presente investigación.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico para profundizar sobre el desempeño docente y sus características, así como la descripción de sus dominios que permitirán evaluar al grupo de docentes que forman parte de esta investigación. Los dominios seleccionados para evaluar la variable han sido extraídos del Marco del Buen Desempeño Docente propuesto por el Ministerio de Educación y están relacionadas con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente. Todos estos elementos permitirán tener los fundamentos necesarios para caracterizar el desempeño de los docentes y tomar decisiones que permitan fortalecer sus competencias profesionales.

El tercer capítulo aborda la metodología de investigación que se ha desarrollado para la obtención y el análisis de los datos, el paradigma empleado es el positivista ya que describe el desempeño de los docentes y la metodología utilizada es la cuantitativa. La población estuvo conformada por los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete.

En el último capítulo se analizará los resultados de la investigación y la discusión sobre ellos. Estos resultados han ido organizados teniendo en cuenta las diferentes dimensiones del desempeño de

los docentes que están en función de todas las acciones que deben realizar para asegurar el logro de los propósitos de aprendizajes y con ello brindar una educación de calidad.

Esta investigación es importante porque brindará información sobre el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete; con la finalidad, de que se pueda identificar en qué dimensiones del desempeño docente se debe mejorar para brindar un servicio educativo de calidad que permita lograr los aprendizajes esperados en los estudiantes.



Capítulo 1. Planteamiento de la investigación

1.1 Caracterización de la problemática

En la segunda mitad del siglo XX y en lo que va del siglo XXI, los adelantos en la ciencia y la tecnología han alcanzado niveles nunca imaginados. Estos, según García (2017) han impulsado a todas las organizaciones en la búsqueda de un continuo mejoramiento en su producción por medio de la eficacia en la variedad de sus sectores y, de una manera especial, en el área de la gestión. Las organizaciones educativas no se han mostrado indiferentes ante estos avances, sino, como sostiene Vargas (2020) se han convertido en un agente fundamental en el progreso de los pueblos, puesto que mediante la educación se transfieren culturas, conocimientos y principios. La educación es un proceso por medio del cual una sociedad logra su desarrollo y alcanza sus metas.

Como consecuencia del covid-19 se generaron una serie de cambios repentinos y bruscos en la sociedad a nivel mundial. Uno de los ámbitos en el que se notó fuertemente este cambio fue el de la educación, en sus distintos niveles, tanto en la gestión pública como también en el ámbito privado, tuvieron que adaptarse a esta nueva modalidad educativa, implementando capacitaciones para los directivos, coordinadores y docentes a fin de continuar con esta noble labor de la enseñanza, pero con un nuevo reto de realizarla de modo virtual y a distancia. También realizaron un proceso similar los alumnos, buscando adecuarse al actual escenario educativo para poder lograr los aprendizajes previstos. Como es evidente, el modo de atención al alumnado tuvo que ser modificado y con ello muchos aspectos organizacionales también cambiaron, tratando de asegurar la continuidad educativa. En muchos casos, asistimos a una mejora en la propuesta educativa y, en otros, lamentablemente, se ha perdido calidad.

En la actualidad, el mundo entero se encuentra afrontando momentos muy difíciles a consecuencia de la pandemia generada por la covid-19. Esta crisis ha dado a conocer una aparente ausencia de virtudes y valores a nivel social generando en muchos casos una desigualdad entre las personas. Sin embargo, esta crisis no es tan novedosa como parece; esta situación confirma que como sociedad y como humanidad, todavía tenemos un tema pendiente por resolver. Como consecuencia de esta situación, todas las escuelas tuvieron que cerrarse momentáneamente para poder tomar decisiones inmediatas que permitan el retorno a clases de manera virtual. Esto fue un gran desafío para los directivos y docentes quienes tuvieron que movilizar todas sus competencias para lograr los aprendizajes esperados frente a esta nueva realidad.

Contemplando este contexto que ha mostrado la pandemia, parte de la sociedad se encuentra frecuentemente con una visión relativista del mundo, de la vida sin sentido, del subjetivismo hedonista, de cultura del descarte y de la despersonalización del ser humano quien debe afrontar las nuevas ideologías que muchas veces promueven una cultura de muerte. Frente a ello, la educación es fundamental en el crecimiento integral de las personas y, en este caso específico, las áreas de humanidades como Educación religiosa permiten tomar conciencia sobre nuestro origen y fin último, dándole un sentido especial a la vida de las personas.

En Latinoamérica, la situación religiosa ha sufrido también cambios relevantes, en muchos casos producidos por crisis internas. A nivel escolar, la Iglesia ha visto como una de sus prioridades la enseñanza de la Educación religiosa y la ha defendido de diferentes culturas secularizadas y laicistas que buscaban reducir la educación católica a una mera formación en valores religiosos quitando la posibilidad de evangelizar en las escuelas.

Las instituciones de formación educativa cumplen un rol relevante en la evangelización del personal, tal y como lo manifiesta Benedicto XVI (2008): “La Tradición ha visto en la enseñanza —y, más generalmente, en la educación— una manifestación concreta de la misericordia espiritual, que constituye una de las primeras obras de amor que la Iglesia tiene la misión de ofrecer a la humanidad” (párr. 3).

El Perú no es ajeno a todos los acontecimientos ocasionados por la pandemia y en marzo de 2020, todas las escuelas fueron cerradas y tuvieron que reorganizar todo el sistema educativo para permitir que los estudiantes no pierdan el año escolar y puedan recibir los aprendizajes pertinentes.

Lamentablemente, durante el año 2020 cuando se iniciaron las clases solo se tomaron en cuenta algunas áreas priorizadas, entre las cuales no se consideró el área de Educación religiosa, teniendo que asumir los docentes de esta y otras áreas diferentes funciones como las administrativas, ser auxiliares o tutores privando en muchos casos a los estudiantes de recibir una formación integral. Es sabido que el área de Educación religiosa es fundamental y necesaria para que las personas descubran y asuman la existencia de un ser superior fruto de la experiencia con las personas, la naturaleza, los sacramentos, la Palabra de Dios, sin embargo, el Ministerio de Educación no le ha otorgado la relevancia y ello ha salido a la luz en este contexto de trabajo remoto.

Gracias a las enseñanzas recibidas por sus docentes en el área de Educación religiosa, los estudiantes toman conciencia de que son hijos de Dios, que poseen una dignidad por haber sido creados a su imagen y semejanza, reconociendo la acción providentemente de Él en cada una de sus vidas, encontrando así el verdadero sentido de todos los grandes acontecimientos de la historia; además, ellos aprenden a dar razones sobre su fe para construir de manera responsable su proyecto de vida, guiados por el amor de Dios.

La Educación religiosa es fundamental en la formación integral de los estudiantes, sobre todo en estos tiempos en los que ellos deben poner en práctica todos los valores cristianos en bien de las personas. Por ello, es importante valorar el trabajo que realizan los docentes del área de Educación religiosa porque ellos son los instrumentos para que la competencia espiritual propuesta en el Currículo Nacional de Educación Básica se desarrolle de manera gradual a lo largo de la Educación Básica Regular.

Esta investigación, se realizará con los docentes de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a ODEC-Cañete. Todos los docentes cuentan con la licencia eclesiástica que les otorga la Oficina de Educación Católica (ODEC) de Cañete. Esta licencia se ofrece como parte del Acuerdo internacional entre la Santa Sede y la República del Perú del año 1980, en donde el estado le

brinda la potestad a la Iglesia Católica para velar por la enseñanza religiosa escolar en las instituciones públicas del Perú. En virtud de este acuerdo, la Iglesia Peruana propone a los docentes para el área de Educación religiosa que cumplan con las exigencias del Ministerio de Educación y las normas establecidas por cada Oficina Diocesana de Educación Católica.

Los docentes propuestos cuentan con un alto sentido de responsabilidad y una vida coherente que le permite ser testimonio de vida en su centro laboral. Es en este contexto que es necesario conocer el desempeño de los docentes de Educación religiosa tanto en la planificación y la conducción de los aprendizajes; la relación que tiene con sus pares y su crecimiento profesional ya que de esta manera teniendo docentes altamente calificados se podrá garantizar que los estudiantes reciban aprendizajes que puedan movilizarlos en su vida diaria y puedan ser buenos cristianos.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete?

1.3 Justificación de la investigación

Esta investigación es importante para el ámbito educativo y de manera puntual para el área de Educación religiosa; ya que, el 2020, por un decreto de urgencia, se cambió de una modalidad presencial a una educación a distancia y solo se tomaron algunas competencias priorizadas entre las cuáles no se encontraban las del área de Educación religiosa, privando a los estudiantes de recibir una formación integral. Sin embargo, ya en el 2021, se incorporó esta área en la plataforma Aprendo en casa. Este nuevo reto, exige que el área cuente con docentes calificados en lo pedagógico, doctrinal y pastoral; por eso, el propósito de esta investigación es caracterizar el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete.

Para Montenegro (2008):

La educación en nuestros días exige docentes que estén de acuerdo a los cambios que constantemente sufre la sociedad, por lo que cada docente en el ejercicio de sus funciones adopte conductas en diferentes situaciones y ambientes, lo que determina una forma de desempeño. El desempeño docente en la educación básica debe tener como común denominador la formación de jóvenes competentes en ese sentido, se entiende que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. (p. 45)

Desde esta mirada, los directivos de las instituciones educativas deben poner énfasis en mejorar la calidad de todos los agentes intervinientes en la formación de los estudiantes. La evaluación del docente permite identificar los aspectos más resaltantes y también aquellos que requieren una mejora.

Desde esta concepción ODEC-Cañete entiende que el desempeño de los docentes de Educación religiosa es importante para que se pueda desarrollar la competencia espiritual propuesta en

el Currículo Nacional de Educación Básica y de esta manera contribuir con el perfil del egreso del estudiante.

Esta investigación es relevante porque recogerá información sobre el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete; con la finalidad, de que se pueda identificar en qué dimensiones del desempeño docente se debe trabajar para mejorar y así brindar un servicio de calidad que permita lograr los aprendizajes esperados en los estudiantes.

Esta investigación es factible porque ODEC-Cañete requiere identificar las características principales del desempeño docente para poder tomar decisiones en cuanto a la formación profesional de ellos; de esta manera las instituciones educativas contarán con docentes de calidad que contribuyan con la formación integral del estudiante y con el logro de la competencia espiritual propuesta en el Currículo Nacional de Educación Básica.

El estudio es pertinente porque se aborda en el área de Educación religiosa, la misma que forma parte del Currículo Nacional de Educación Básica y cuyas competencias contribuyen con el logro del perfil del egreso de la Educación Básica Regular. Además, el área de Educación religiosa contribuye a que los estudiantes tengan una formación integral que le permita reflexionar y tomar decisiones según el proyecto que Dios tiene para cada uno de nosotros. Por ello, es necesario conocer cuál es el desempeño de los docentes del área en cuestión en las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete. La aplicabilidad del trabajo se determina por la aplicación de un cuestionario, para conocer el desempeño de los docentes y poder determinar qué aspectos se deben mejorar para que en el siguiente año escolar se logren las metas propuestas en este estudio.

Finalmente, los resultados de esta investigación benefician, principalmente, a los responsables de ODEC-Cañete, porque les permitirá conocer el desempeño de los docentes tanto en la planificación y ejecución de los aprendizajes, relación con los directivos de las instituciones educativas y su formación permanente, para que así puedan tomar decisiones sobre qué aspecto del desempeño docente deben trabajar más para poder asumir un trabajo de calidad que permita la enseñanza de la Educación religiosa de manera pertinente y adecuada a las necesidades e intereses de los estudiantes. Del mismo modo, el estudio constituirá un aporte a otras instituciones que quieran conocer sobre el desempeño de los docentes, ya que pueden tener como base esta investigación para asumir el reto de una enseñanza de calidad en esta nueva normalidad.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 *Objetivo general*

- Caracterizar el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete.

1.4.2 *Objetivos específicos*

- Describir el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la ODEC-Cañete en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Describir el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la ODEC-Cañete en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Describir el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la ODEC-Cañete en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Describir el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la ODEC-Cañete en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

1.5 **Hipótesis de la investigación**

El desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica – ODEC-Cañete se caracteriza por la ejecución de una buena planificación para el aprendizaje de los estudiantes.

1.6 **Antecedentes de estudio**

1.6.1 *Antecedentes internacionales*

Antecedente 1. Cano (2015) realizó la investigación titulada: “La gestión directiva y académica en la construcción, implementación y evaluación del modelo pedagógico de la Institución Educativa Federico Ozanam”. Este estudio es una tesis para la obtención de la especialización en gerencia educativa que se llevó a cabo en la Universidad de Manizales, Colombia.

El objetivo de este antecedente fue “Proponer un plan estratégico desde la gestión académica y directiva para la construcción, implementación y evaluación del modelo pedagógico institucional articulado con la legislación educativa, los referentes pedagógicos contemporáneos y el contexto educativo en la IE Federico Ozanam” (Cano, 2015, p. 14). El trabajo diseñó, contextualizó e implementó un modelo pedagógico original que articulaba lineamientos pedagógicos actuales, normativas vigentes de las autoridades competentes y el contexto en donde se desarrolla la acción educativa. Asimismo, formuló un plan estratégico para ejecutarlo y posteriormente evaluarlo en coordinación con los directivos de la institución educativa.

La investigación fue de carácter cualitativo, asociado a la construcción, implementación y evaluación del modelo pedagógico de la institución educativa propuesta. El alcance fue de carácter descriptivo debido a que buscó presentar las características asociadas a los miembros de la comunidad educativa a partir de las diversas situaciones de contexto e identificar la relación que existe entre la propuesta pedagógica y el aprendizaje de los estudiantes. Su aplicación se realizó a los 2700 estudiantes, 71 docentes y 6 directivos que forman parte de la institución educativa. En esta

investigación se utilizaron diferentes técnicas e instrumentos de recojo de información, entre ellas: diario pedagógico, registro de clases, cuestionarios.

El autor en su investigación concluyó que el liderazgo de la dirección se debe ver reflejado en la iniciativa que debe tomar después de haber hecho una evaluación a todos los procesos que se desarrollan en la institución educativa, con la finalidad de establecer un plan de mejora para atender a las necesidades que se identificaron en la autoevaluación de la comunidad educativa. Además, debe tomar la iniciativa para organizar equipos de trabajo buscando la concretización de la nueva propuesta pedagógica.

Los directivos determinan los aspectos que se deben mejorar en relación a las estrategias de enseñanza para el logro de los aprendizajes con la finalidad de articular las necesidades de la institución educativa y la construcción de una propuesta pedagógica pertinente desde las tendencias actuales, normativas vigentes y los aprendizajes fundamentales.

Los responsables de la institución educativa construyen una propuesta pedagógica a partir del contexto y las normativas vigentes, para luego socializarlo con toda la comunidad educativa e implementarlo en la escuela como una propuesta original que permita afianzar las estrategias que se deben emplear para el logro de los aprendizajes.

La relación entre este antecedente con la presente investigación es de tipo teórico y metodológico; porque describe la importancia de la acción directiva y la práctica docente para poder plantear una propuesta pedagógica que responda a las necesidades e intereses de los estudiantes brindando estrategias acordes a los tiempos actuales. En este sentido, una de las dimensiones de la investigación que se pretende realizar está relacionada con la planificación y conducción que realizan los docentes del área de Educación religiosa durante las sesiones de aprendizaje.

Antecedente 2. Loaiza (2016) realizó la investigación titulada: “Propuesta pedagógica direccionada desde la gestión académica para mejorar el desempeño escolar de los estudiantes de la institución educativa distrital Agustín Fernández jornada nocturna”. Este estudio es una tesis para la obtención del título de especialización gerencia educativa y proyección social de la educación que se desarrolló en la Universidad Libre, Colombia.

El objetivo de este antecedente fue “Diseñar una propuesta pedagógica direccionada desde la gestión académica que contribuya al mejoramiento de los procesos formativos de los estudiantes del Colegio Agustín Fernández jornada nocturna” (Loaiza, 2016, p. 32). El trabajo recogió información sobre cuatro factores: sociales, culturales, económicos y educativos a partir de los cuales se planteó y diseñó una propuesta pedagógica desde la gestión académica que permita el mejoramiento del desempeño escolar de los estudiantes.

El estudio se asumió desde el paradigma sociocrítico y en el enfoque de la metodología de investigación - acción, en tanto el trabajo se orienta a plantear una propuesta a partir de la situación actual del desempeño escolar y se aplicó a una muestra de 273 estudiantes del 3er y 4to ciclo (144 varones y 129 mujeres) de la modalidad Educación Básica Alternativa (EBA) cuyas edades fluctuaban

de entre 14 y 60 años. En su desarrollo se aplicaron técnicas e instrumentos de recojo de información como: la observación, entrevistas a los participantes, conversatorios entre pares, diario de campo, encuesta, escala de Likert, material bibliográfico y juicio de expertos.

La autora en su investigación concluyó que el bajo rendimiento se debe a que los estudiantes en esta modalidad trabajan durante la semana y existe una gran mayoría que son adultos que además de dedicarse a sus labores, también atendían a sus familias; esto limitaba el tiempo y las energías para llevar adecuadamente su proceso de aprendizaje. Por otro lado, señala que la planificación de los docentes no es adecuada; porque no plantean estrategias para mejorar el logro de los aprendizajes; asimismo, no realizan el trabajo en equipo que permite la contextualización de los temas. En tal sentido, la autora elaboró una propuesta teniendo en cuenta la competencia del lenguaje que permitirá mejorar notablemente el desempeño de los estudiantes.

La relación entre este antecedente con la presente investigación es de tipo teórico y metodológico; porque describe la importancia de una planificación contextualizada que realizan los docentes para el buen rendimiento de los estudiantes. En este sentido, una de las dimensiones de la investigación que se pretende realizar está relacionada con la planificación que elaboran los docentes del área de Educación religiosa.

Antecedente 3. López (2016), realizó la investigación titulada: “La inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes dentro de un contexto educativo”. Este estudio es una tesis para la obtención del grado de maestría que se llevó a cabo en la Universidad de Especialidades Espíritu Santo de Guayaquil, Ecuador.

El objetivo de este antecedente fue “Determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de un docente” (López, 2016, p. 4). El trabajo recogió información sobre la correlación de algunas emociones con la autoevaluación del docente sobre su propio desempeño profesional y su relación con la comunidad. Además, buscó establecer si hay una relación entre la inteligencia emocional y la evaluación que hace el directivo al docente.

El estudio se asumió desde el paradigma sociocrítico y en el enfoque de la metodología de investigación - acción, en tanto el trabajo se dirige a evaluar la inteligencia emocional con relación a la percepción sobre el proceso educativo, comprensión de los aprendizajes y regulación de las estrategias, mientras que, por otro lado, evalúa el nivel de socialización existente con las acciones pedagógicas, la atención a la diversidad según las normativa vigentes, el clima institucional, la comunicación con la comunidad, así como el desarrollo emocional asociado al desempeño del docente. La muestra fue de 100 docentes de la Unidad educativa Rosa de Jesús Cordero, Las Catalinas de la ciudad de Cuenca, seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencional. En su desarrollo se aplicaron instrumentos de recojo de información del tipo cuestionarios, evaluación TMMS-24 diseñada con escala Likert y pruebas de desempeño docente del Ministerio de Educación (MINEDUC, 2012).

La autora en su investigación concluyó que la inteligencia emocional tiene una relación con el desempeño docente específicamente en el área de percepción; sin embargo, en el área de comprensión no hay la certeza para demostrar que existe una asociación. Además, cabe mencionar que los indicadores que más se repiten tanto para comprensión como para percepción corresponden a las habilidades pedagógicas y didácticas que son los más importantes en la educación.

La relación que existe entre este antecedente internacional con la presente investigación es de tipo teórico y metodológico porque describe cómo la inteligencia emocional de los docentes influye en su desempeño dentro de las aulas con sus estudiantes, este estudio es importante para poder determinar otro aspecto a tener en cuenta cuando se profundice en el desempeño que deben tener los docentes y que es el motivo de esta investigación.

1.6.2 Antecedentes nacionales

Antecedente 1. Jaramillo (2019) realizó la investigación titulada: “Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de una unidad educativa de Durán”. Este estudio es una tesis para la obtención del grado de maestría que se llevó a cabo en la Universidad César Vallejo, Perú.

El objetivo de este antecedente fue “Determinar la relación entre desempeño docente e inteligencia emocional de los docentes de bachillerato en una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018” (Jaramillo, 2019, p. 40). El trabajo recogió información sobre tres dimensiones adecuadamente delimitadas en los objetivos específicos: primero, relación entre la inteligencia emocional y la capacidad pedagógica; segundo, relación entre la inteligencia emocional y la responsabilidad; y tercero, relación entre inteligencia emocional y emocionalidad de los docentes.

El enfoque del estudio fue cuantitativo de tipo correlacional causal, se investigó sobre la base de dos variables inteligencia emocional y desempeño docente y su aplicación fue a una muestra de 25 docentes (7 varones y 18 mujeres), cuyas edades oscilan entre los 22 y 63 años. En su desarrollo se aplicaron diferentes técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad como: test y cuestionarios.

La autora en su investigación concluyó que la inteligencia emocional no se relaciona significativamente con cada una de las dimensiones analizadas; ya que, los docentes son profesionales con un gran dominio emocional, manejo de habilidades interpersonales, e idóneos para el ejercicio docente; dominan el contenido que imparten y son hábiles en la planificación; son responsables en el desempeño de sus funciones; y los docentes se encuentran satisfechos con los resultados obtenidos en su labor.

La relación entre este antecedente con la presente investigación es de tipo teórico y metodológico; porque describe la relación que hay entre la inteligencia emocional y el desempeño docente; estas dos variables son importantes en la interacción que debe existir entre los docentes y estudiantes para el logro de los aprendizajes. En este sentido, una de las dimensiones de la investigación se relaciona directamente con el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa.

Antecedente 2. Cervantes (2019) realizó la investigación titulada: “Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcivar”. Este estudio es una tesis para la obtención del grado de maestría que se llevó a cabo en la Universidad César Vallejo, Perú.

El objetivo de este antecedente fue “Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente del equipo educativo fiscal Amarilis Fuentes Alcivar de Guayaquil” (Cervantes, 2019, p. 24). El trabajo recogió información sobre la relación que existe entre los diferentes modelos del liderazgo directivo y el desempeño docente; entre los modelos de liderazgo directivo está: autoritario, democrático, afiliativo, timonel, coaching y visionario.

El diseño del estudio se asumió desde una investigación no experimental correlacional y con dos variables: liderazgo directivo y desempeño docente; su aplicación fue a 44 docentes (12 varones y 32 mujeres), seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencional. En su desarrollo se aplicaron instrumentos y técnicas de recojo de información como: encuestas y cuestionarios.

La autora en su investigación concluyó que existe una relación entre el buen liderazgo directivo con el buen desempeño de los docentes. También señala que existe una relación entre el buen liderazgo autoritario con el buen desempeño de los docentes; una correlación directa moderada entre el liderazgo democrático con un destacado desenvolvimiento del docente; entre un mejor liderazgo afiliativo y un mejor desempeño docente; entre un mejor liderazgo timonel y un buen desempeño docente; entre una mejora continua de liderar con coaching y el rendimiento de los docentes; finalmente, una correlación directa moderada entre un buen liderazgo visionario y un mejor desempeño docente.

La relación entre este antecedente con la presente investigación es de tipo teórico y metodológico; porque describe la relación que hay entre el liderazgo directivo y el desempeño docente; estas dos variables son importantes en nuestra investigación porque dentro de las dimensiones se analizará la relación que existe entre los directivos de la institución educativa y los docentes del área de Educación religiosa.

Antecedente 3. Aliaga (2021) realizó la investigación titulada: “La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Pública N° 1160 José Faustino Sánchez Carrión, Ugel 03, Cercado de Lima, 2018”. Este estudio es una tesis para la obtención del grado de maestría que se llevó a cabo en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Perú.

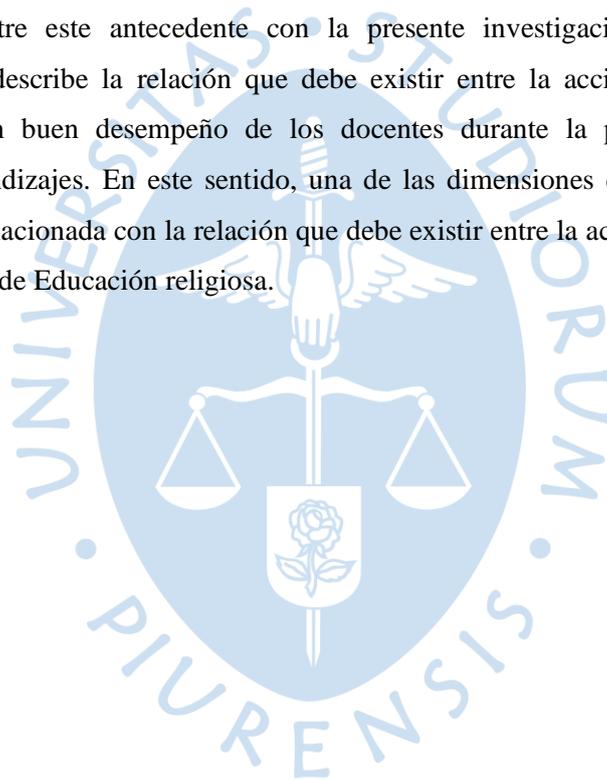
El objetivo de este antecedente fue “Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la práctica docente en la Institución Educativa Pública N° 1160 José Faustino Sánchez Carrión, Ugel 03, Cercado de Lima” (Aliaga, 2021, p. 18). El trabajo recogió información sobre el planteamiento, organización, ejecución y control de la gestión educativa todas ellas relacionadas con la práctica docente.

El enfoque del estudio fue cuantitativo, el tipo de investigación es básica o sustantiva ya que busca describir, explicar y predecir una realidad con lo cual se puede determinar principios y leyes generales como base de una teoría científica. Para la investigación se usaron los métodos hipotético-

deductivo, descriptivo, analítico-sintético, inductivo-deductivo y analítico-descriptivo. El diseño fue no experimental del nivel descriptivo correlacional de corte transversal; su aplicación se dio a una muestra de 35 docentes, seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencional. En su desarrollo se aplicaron instrumentos de recojo de información del tipo encuestas y cuestionarios.

El autor en su investigación concluye que existe una relación muy alta entre la gestión educativa y la práctica docente en la institución educativa analizada. Sin embargo, menciona que es importante realizar un análisis exhaustivo de cada variable para mejorar el rendimiento y el bienestar de los docentes y estudiantes; también señala que se analice la planificación del nivel primaria para mejorar su proceso de contextualización; asimismo, es necesario que la dirección proponga capacitaciones y la infraestructura adecuada para que los docentes puedan mejorar su desempeño y los estudiantes sus aprendizajes.

La relación entre este antecedente con la presente investigación es de tipo teórico y metodológico; porque describe la relación que debe existir entre la acción directiva y la práctica docente para lograr un buen desempeño de los docentes durante la planificación, ejecución y evaluación de los aprendizajes. En este sentido, una de las dimensiones de la investigación que se pretende realizar está relacionada con la relación que debe existir entre la acción directiva y la práctica de los docentes del área de Educación religiosa.



Capítulo 2. Marco teórico de la investigación

González y Subaldo (2015) señalan que “ser docente y educar con calidad en el momento actual supone un gran reto y una tarea que entraña gran dificultad” (p. 92). La sociedad en general y a nivel mundial pasa por constantes cambios, que muchas veces generan conflictos al sistema educativo y de manera puntual a las diversas instituciones encargadas de velar por una educación de calidad, estos cambios pueden producir tensiones en el clima laboral, el quehacer pedagógico de los docentes y la profesionalización del docente.

Hoy en día, y dado el contexto actual que estamos viviendo como consecuencia del covid-19, se hace necesario cambios importantes en la práctica de la enseñanza, en las estrategias para potenciar la carrera docente y revalorar los saberes pedagógicos de los maestros en la sociedad. Este es el gran desafío que el Estado peruano, los docentes y la sociedad deben afrontar con gran responsabilidad y de manera concertada, colaborativa y sostenida en bien de la Educación peruana.

El Ministerio de Educación (MINEDU), en el documento Marco del Buen Desempeño Docente indica que la construcción de los criterios para tener en cuenta en el desempeño docente es “principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad” (p. 7). La educación es un derecho fundamental para todas las personas, en ese sentido es importante velar para que los estudiantes logren los aprendizajes fundamentales propuestos en el Currículo Nacional de Educación Básica durante el proceso de la educación básica regular a partir del buen trabajo realizado por los docentes que intervinieron en el desarrollo de sus competencias y que permitan responder a las diferentes demandas educativas que tienen los estudiantes, identificadas en las diferentes evaluaciones de diagnóstico que se realizaron. Asimismo, esta reflexión sobre la práctica docente debe buscar el desarrollo profesional de los formadores garantizando que puedan brindar aprendizajes de calidad y significativos para la vida de los estudiantes.

En este sentido va la presente investigación, ya que se busca caracterizar el desempeño de los docentes de Educación religiosa de la Oficina de Educación Católica (ODEC) de Cañete quienes contribuyen de manera directa con el logro del perfil del egreso de los estudiantes de Educación básica regular.

2.1 Desempeño docente

Al utilizar el término "clima", según lo describe Onetto (2013), se hace referencia a una metáfora extraída de la meteorología. Las metáforas guardan cierta relación de semejanza sin llegar a abolir la diferencia, por eso se las da el nombre de analogías. En el campo atmosférico se habla de analogía, cuando el clima influye en el comportamiento y también en las propiedades fisiológicas de las especies, tanto animales como vegetales; en el campo laboral, el clima es una categoría que define la conducta y la identidad que abrazan los individuos en su centro laboral.

Los docentes de Educación religiosa de la Oficina de Educación Católica (ODEC) de Cañete son profesionales que cuentan con la formación adecuada para transmitir los conocimientos doctrinales

y pastorales a través de diferentes estrategias pedagógicas buscando el desarrollo de la competencia espiritual propuesta en el Currículo Nacional de Educación Básica; también, ODEC-Cañete vela por la formación pastoral y espiritual de ellos a través de diferentes jornadas y retiros programados a lo largo del año escolar.

Todos los docentes que son parte de esta investigación son contratados en diferentes plazas del estado, por lo que su desempeño profesional es evaluado teniendo en cuenta las dimensiones propuestas en el Marco del Buen Desempeño Docente:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

Los coordinadores pedagógicos de ODEC-Cañete realizan monitoreos y asesorías permanentes para constatar el desempeño de los docentes que tienen a su cargo y realizar la retroalimentación pertinente y efectiva. Durante los monitoreos sobre el desempeño de los docentes, buscan que ellos planifiquen y preparen sus experiencias de aprendizaje significativas; desarrollen estrategias pedagógicas adecuadas para la conducción de los aprendizajes; participen de manera colegiada en la toma de decisiones que favorezcan el crecimiento de los estudiantes pertenecientes a una institución educativa; y busquen su crecimiento profesional y pastoral para conducir a los estudiantes al logro de la competencia espiritual.

2.1.1 *Hacia una definición de desempeño docente*

Existen varios autores que han buscado dar una definición sobre lo que significa el desempeño docente tratando de acercarse o aproximarse con algunas ideas que puedan orientar sobre los aspectos más fundamentales de la labor de un docente. En ese sentido, Montenegro (2007) realiza una aproximación acerca del término desempeño docente, considerando que es el cumplimiento total de sus responsabilidades que se encuentran determinados por factores relacionados al mismo docente, a los estudiantes, a la comunidad educativa y al contexto en donde se desenvuelve. Asimismo, “el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p. 18). En ese sentido, es necesario evaluarlo de manera permanente para mejorar la calidad educativa en las escuelas y para cualificar la profesión docente buscando la excelencia de cada uno de ellos que repercutirá en la educación peruana. Por ello, la evaluación que se realiza para medir el desempeño de los docentes debe ser bien precisa con la finalidad de evitar subjetivismo y pueda recoger información objetiva que presente las funciones, acciones y características que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación del instrumento durante el desarrollo de las actividades pedagógicas que forman parte de la experiencia de aprendizaje.

El desempeño de un docente debe seguir un proceso ordenado porque de esta manera se puede obtener datos válidos y confiables, con la finalidad de evaluar el proceso educativo que establece con

los estudiantes buscando el desarrollo de sus competencias pedagógicas, sus actitudes frente a la comunidad educativa, responsabilidad en el aula de clase y sus relaciones interpersonales con sus pares, padres de familia, directivos, y representantes de las diversas instituciones que integran a la comunidad.

Montenegro (2007) afirma que una competencia es una forma de actuar generalizada, es decir, algo que las personas hacen de forma natural a través de sus acciones cotidianas, mientras que el desempeño son aquellas acciones o actuaciones que se realizan concretamente frente a determinadas situaciones. Es decir, un docente se desempeña cuando este cumple con todas sus responsabilidades que involucra el ejercicio propio de su profesión de acuerdo a los diferentes niveles o modalidades en donde se desenvuelve; y este suceso se encuentra caracterizado por diferentes dimensiones relacionadas entre sí y que surgen de la interacción entre el docente, el estudiante y el contexto.

Esto quiere decir que el desempeño docente se desarrolla en diversos campos, niveles o modalidades como: el contexto sociocultural y demográfico en cual se desarrolla lo que permite responder a las necesidades y expectativas de los estudiantes, el contexto y el entorno institucional al cual pertenece con el fin de desarrollar aprendizajes significativos, el aula de clases donde se desempeña e interactúa con los estudiantes para desarrollar las competencias propuestas en el Currículo Nacional de Educación Básica. En este sentido, el concepto de desempeño docente menciona que: forma parte de la actividad cotidiana que realiza cada docente y que busca principalmente mejorar no solo su formación personal y realización profesional a través del desarrollo de sus competencias, sino también la calidad de la enseñanza en la institución educativa donde labora y el logro del perfil del egreso de sus estudiantes establecido en el Currículo Nacional de Educación Básica; identificando sus propios conocimientos adquiridos en los centros de formación donde ha participado y sus experiencias pedagógicas, su sentir frente al quehacer pedagógico y la actitud que manifiesta cada docente en la interacción con los estudiantes para el logro de los aprendizajes.

Este proceso para determinar el desempeño de los docentes se encuentra constantemente en evaluación a través de la observación sistemática, listas de cotejo para corroborar los elementos de una planificación, rúbricas para evaluar la conducción de los aprendizajes y la recolección de datos para corroborar y asignarle una valoración en su aprobación para con los aprendizajes y la evaluación formativa que desarrolla con sus estudiantes. Esta evaluación toma en consideración varios aspectos intervinientes en el proceso que realiza el docente para desarrollar los aprendizajes de los estudiantes como: el uso de todas las habilidades pedagógicas, factores emocionales, el nivel de responsabilidad laboral, compromiso frente a su profesión y la manera en que se interrelaciona el maestro con sus estudiantes, apoderados, compañeros, directivos y demás actores que contribuyen con el proceso educativo. (Valdez, 2000).

Además, en la práctica docente, las estrategias que el docente pueda emplear dentro de una experiencia de aprendizaje se expresan de manera muy particular a través de sus destrezas, habilidades, valores y comportamientos que el maestro va a adquirir o ha adquirido gracias a la

experiencia que ha obtenido en el día a día con sus estudiantes y que puede emplearlo para resolver diferentes situaciones adversas que se presenten en el aula y que no fueran previstas con anterioridad.

Por su parte, Robalino (2007) indica que el desempeño docente es el proceso de movilización de sus capacidades que están relacionadas con su profesión, su compromiso personal y su responsabilidad con la sociedad y la educación para articular relaciones significativas y relevantes entre los elementos que intervienen en la formación de los estudiantes, participar en la toma de decisiones como consecuencia de su participación activa y permanente en la gestión educativa de su institución generando diferentes instrumentos de gestión, fortalecer una cultura institucional democrática, participativa e intervenir en el diseño, implementación, ejecución y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes el desarrollo de las competencias establecidas por las autoridades competentes, aprendizajes significativos y habilidades para responder a los diferentes desafíos que la vida exige.

Torres (2008) afirma que cuando se menciona desempeño docente, se hace referencia a todas las acciones que el maestro realiza, no solo dentro del espacio físico del aula, sino en todas las actividades que forman parte del proceso pedagógico; lo que se materializa cuando se cumple lo planificado con anterioridad a partir del diagnóstico realizado y se observan buenos resultados al alcanzar las metas propuestas para el desarrollo de los aprendizajes, según los estándares de cada ciclo que conforman la Educación Básica Regular. Dichas actividades son caracterizadas por ser acciones conscientes, reflexionadas, individuales y de mucho despliegue de la creatividad del docente.

Esposito (2010) manifiesta que la labor de un docente no es básicamente la transferencia de un gran cúmulo de información o conocimientos sobre alguna especialidad, así estos sean de mucha importancia para desarrollar el aspecto cognitivo del estudiante. La acción docente va más allá, ya que debe buscar orientar y formar integralmente al estudiante atendiendo no solo un aspecto de su formación, sino todos los aspectos que permiten convertirlo en una persona compleja y pensante que sepa cómo afrontar las diversas situaciones que se presenten en la vida cotidiana.

El Ministerio de Educación (2012) define el desempeño como las acciones observables que realiza una persona, estas se pueden describir y caracterizar, así como evaluar y que dan cuenta del nivel de su competencia. El desempeño está relacionado con el logro de los aprendizajes previstos en el desarrollo del quehacer pedagógico y el cumplimiento de las responsabilidades determinadas propias de su función. En la definición de desempeño propuesta se identifican tres condiciones que se deben tener en cuenta: una actuación observable, una responsabilidad de acuerdo a los compromisos adquiridos y el logro de determinados resultados propuestos en la planificación.

Para Unesco (2005), el desempeño docente:

Es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impacta la formación de los alumnos. Esto implica participar en gestión educativa; fortalecer

una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales. (p. 2)

El desempeño docente según la Unesco tiene la finalidad de resaltar las características que todo docente debe tener para la conducción de sus acciones pedagógicas y con ello el logro de los aprendizajes propuestos para los estudiantes en cada una de las experiencias de aprendizaje, así como el desarrollo de las competencias, capacidades y las habilidades que los estudiantes necesitarán para resolver los diferentes acontecimientos de su vida diaria, sin descuidar que las acciones del mismo docente son consideradas testimonio y ejemplo de vida ya que son vistos como agentes importantes en la toma de decisiones para implementar nuevas políticas.

Muchos autores han tratado de definir el desempeño docente, buscando relacionar esta definición a partir de las acciones que realiza como parte de toda la actividad pedagógica orientada al logro de los aprendizajes propuestos para los estudiantes. Estas actividades parten del diagnóstico real de la situación en que se encuentra el estudiante, para luego planificar los aprendizajes priorizados que permitan atender a las necesidades identificadas en la evaluación inicial; luego el docente debe proponer diferentes estrategias que favorezcan la conducción de los aprendizajes atendiendo a la diversidad de los estudiantes. También debe proponer una evaluación formativa que permita la retroalimentación efectiva; todos estos procesos forman parte del desempeño de los docentes, así como las acciones que realiza en coordinación con la institución educativa para alcanzar las metas propuestas; y finalmente, es importante la formación permanente del docente para responder de acuerdo al contexto actual en que se desenvuelven los estudiantes.

2.1.2 Características del desempeño docente

Después de reflexionar sobre la posición de diversos autores se puede decir que las características del desempeño docente son muy variadas y en algunas situaciones contradictorias.

El desempeño docente se organiza en dos aspectos importantes de toda profesión: en primer lugar, la autonomía propia del ejercicio de las funciones está limitada por un conjunto de leyes, normas y decretos que buscan asegurar el derecho a la educación de todos los estudiantes y la oferta del servicio educativo en igualdad de condiciones. En segundo lugar, la enseñanza se aleja de los prejuicios y del distanciamiento personal que la mayoría de profesiones pone en práctica. Además, incluye como una de sus características el cuidado de todas las relaciones interpersonales que puedan surgir como consecuencia de la acción pedagógica, la implicación afectiva que se suscita entre la interacción permanente y el compromiso personal con su profesión y con su centro de trabajo (Marchesi, 2007).

Si queremos que todos los estudiantes logren los aprendizajes propuestos de la forma que establecen las normas vigentes y las exigencias del contexto actual, tenemos que desarrollar estrategias de enseñanza que vayan mucho más allá de una enseñanza tradicional en donde solo se brindaba una información y se ponía una nota. Tenemos que aprender sobre cómo se debe enseñar para responder a las exigencias y necesidades de los estudiantes bajo el enfoque por competencias, también se debe

comprender cómo las escuelas tienen que hacer para organizarse con el fin de prestar un servicio educativo de calidad.

La profesión docente es un “arte” que exige conocer la realidad de cada uno de los estudiantes, comprender el contexto en el que viven, se desenvuelven y aprenden para adaptar las estrategias de enseñanza a las necesidades de aprendizaje de cada uno de ellos (Marchesi, 2007). En la actualidad, la educación propone ser más que un conjunto de habilidades técnicas que orientan el desarrollo permanente de las clases: el docente necesita estar capacitado y en permanente actualización pedagógica para ayudar a los estudiantes a que se desarrollen con inteligencia y con la capacidad de tomar decisiones haciendo un discernimiento moral, lo que exige comprender a los otros como fines en sí mismos y que los docentes sean capaces de promover dentro de sus acciones pedagógicas el desarrollo personal y moral de los estudiantes (Carr, 2003).

Hansen (1999) indica:

Enseñar es una actividad continua de estímulo o impulso de actitudes, orientaciones e ideas que permitan a los estudiantes progresar, en vez de retroceder, como seres humanos, crecer, en vez de limitarse, en su actitud y gama de capacidades ...Como vocación, la enseñanza es un servicio público que conduce a la realización personal de los estudiantes. (pp. 94-96)

Del texto anterior se desprende que las principales características atribuidas al desempeño profesional de un docente:

- Son de naturaleza consciente.
- Se da a conocer a través del cumplimiento de determinadas funciones, tareas y/o responsabilidades que son inherentes al trabajo profesional.
- Se determina a través de diferentes criterios de calidad propuesto por el estado y los factores asociados a él.

El docente debe reunir las siguientes características, mismas que harán su desempeño más eficaz (Universia, 2018).

- Una mente abierta:

El aprendizaje y la adaptación son dos de los momentos más grandes de ser un buen maestro. Cada día, la experiencia que se recibe de la relación con los estudiantes y la institución educativa traerá grandes logros, nuevos e inesperados obstáculos que superar y retos que afrontar por lo que es necesario tener la capacidad de adaptarse a las nuevas exigencias pedagógicas y saber manejar las diferentes situaciones adversas que se puedan presentar sobre todo al principio de la carrera.

- Flexibilidad y paciencia:

Las interrupciones mientras se imparten las sesiones de aprendizaje son muy comunes, por lo que, se recomienda desarrollar una actitud flexible y paciente no solo para controlar el nivel de estrés, sino también para manejar cualquier situación que pueden generar los estudiantes.

- Dedicación:

Ser docente implica dedicación total, ya que la educación no es estática por lo que es necesario que siempre estén en constantes capacitaciones, seminarios o talleres que permitan la actualización pedagógica sobre estrategias, planificación, diversificación, entre otras.

– Actitud positiva:

Este aspecto muy importante ya que ayudará al docente a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes que se encuentren bajo su responsabilidad. Los estudiantes a los que enseñan tendrán además de un docente, un referente a quien acudir en diferentes situaciones que puedan experimentar en su vida diaria. Es importante que cómo docente se mantenga una actitud abierta y empática con ellos para que se sientan apoyados en todo momento.

– Altas expectativas:

La eficacia de un docente se mide a partir de sus expectativas, ya que a partir de ellas motivará a que sus estudiantes se esfuercen cada vez más para obtener mejores resultados con el propósito de que puedan desenvolverse como buenas personas y buenos ciudadanos en la sociedad.

2.1.3 Factores que influyen en el desempeño docente

Espinosa (2014, pp. 11-20) indica los siguientes factores que influyen en el desempeño docente:

– Formación inicial y capacitación docente:

La formación del docente es un proceso continuo y permanente que dura toda la vida, ya que la persona nunca termina de aprender, se inicia cuando este ingresa a un centro de formación pedagógica sea una universidad o un instituto y esta se prolonga a lo largo de toda su vida profesional buscando la especialización respectiva para responder con idoneidad a las exigencias y demandas pedagógicas actuales, debiendo asumir el aprendizaje y la actualización como una necesidad para mejorar su desempeño profesional o para perfeccionar sus competencias intelectuales, estrategias y técnicas que le permitan estar al día con el conocimiento científico, humanístico y tecnológico, y pueda responder con eficiencia los retos y desafíos que una educación de calidad exige.

– Motivación:

Es aquello que mueve a las personas o tiene eficacia o virtud para mover; en este sentido, es el motor de toda la conducta humana y de las acciones que realizan las personas. El interés por una actividad es originado por una necesidad, la misma que es un elemento clave que lleva a las personas a actuar.

– Relación docente estudiante:

Las relaciones humanas poseen características implícitas y explícitas. En el plano pedagógico, la relación docente–estudiante en la institución educativa presenta algunas particularidades que la hacen especialmente diferente al resto de relaciones que entablamos con otros miembros de la sociedad; en esta relación es importante practicar la empatía para poder comprender las necesidades de los estudiantes y generar espacios para el diálogo asertivo. Asimismo, los factores que inciden en la

relación interpersonal e intrapersonal son la práctica permanente de los valores de convivencia, entre ellos el respeto que se debe generar entre el docente y el estudiante, la tolerancia para generar espacios de escucha mutua, la armonía que debe existir para generar un buen clima en el aula y la comprensión para reflexionar y tomar decisiones en bien de los estudiantes.

– Organizacional institucional:

Este factor que influye en el desempeño docente hace referencia a toda la comunidad educativa en su conjunto (directivos, docentes, administrativos, servicio, padres de familia y autoridades de la comunidad), al establecimiento y propuestas de directivas e instrucciones que permitan direccionar el quehacer pedagógico adecuado, los procedimientos de gestión administrativa y los sistemas necesarios para controlar el buen funcionamiento de la organización, mismas que pueden repercutir de una forma u otra en el desarrollo normal de las labores docentes y en su eficacia con respecto a las políticas establecidas para brindar una educación de calidad.

2.1.4 Fines de la evaluación del desempeño docente

Existe un consenso al tener en cuenta que la razón principal de un proceso de evaluación para medir el desempeño de un docente, consiste en determinar sus competencias profesionales y humanas, que contribuyen con el desarrollo de estrategias adecuadas, pertinentes y eficaces para la formación del personal responsable de la práctica pedagógica.

Dentro de este contexto, se puede mencionar diferentes criterios que debe tener en cuenta la evaluación del desempeño docente, dentro de un sistema educativo que promueva el perfeccionamiento constante de los docentes; entre dichos fines figura el mejoramiento de la institución educativa para brindar espacios adecuados para el desarrollo de la acción pedagógica, y el proceso de enseñanza en el aula para que los estudiantes logren aprendizajes de calidad que les permita afrontar los retos y desafíos que el mundo contemporáneo nos presenta; cuando se logra esta integración entre la evaluación del desempeño docente con la mejora de la institución educativa se favorece en el crecimiento personal y profesional del educador, y del rendimiento académico de los estudiantes permitiendo que desarrollen aprendizajes fundamentales e indispensables para resolver los problemas y desafíos del contexto actual.

Frente a esto es pertinente que se tome en cuenta la integración de la evaluación del desempeño docente con la mejora de la institución educativa que se obtendrá a partir de datos reales y concretos recogidos con diferentes instrumentos de recolección de datos sobre todo en aquellos modelos educativos que se desarrollan en función a metas establecidas.

A partir de esta reflexión y del resultado de la evaluación del desempeño, se puede elaborar un perfil ideal del docente, en donde la visión, misión y los objetivos de la institución educativa sean asumidos como metas que buscan el propio crecimiento personal y profesional de todo el personal responsable de conducir los aprendizajes; es decir, los lineamientos de la institución educativa, se convierten en el horizonte y el fin que conduce el crecimiento integral del educador.

Dentro de este orden de ideas, Cerisola y Páez (2003) sugieren que “cuando un profesional es incapaz de reconocer o de dar respuesta a un problema planteado está potencialmente insatisfecho con su propio proceso de formación” (p. 28). Por eso, es necesario que la propuesta de formación docente esté alineada con la realidad para que pueda responder adecuadamente a las exigencias de la situación planteada teniendo en cuenta su rol como docente. La satisfacción de un docente está directamente relacionada con la idoneidad del plan de estudios propuesto y que esté orientado a los objetivos establecidos en los diferentes programas que buscan la formación inicial y permanente de los docentes.

Es por eso, que los esfuerzos que realiza el personal docente de una institución educativa tienden a tener mayor resultado, cuando persiguen una meta con todo su ser, orientada a la mejora de su desempeño y con ello la realización personal y profesional, esto va más allá de intereses inmediatos ya que brinda a los docentes razones y metas por las cuales se hace necesario brindar lo mejor de su trabajo profesional con la finalidad de conseguir algo de lo que pueda sentirse orgulloso como docente. En resumen, el desarrollo integral de los docentes y el rendimiento de los estudiantes, se favorece cuando el educador asume como sus propias metas, los objetivos propuestos en el centro donde labora y a la cual debe entregar todo su esfuerzo y dedicación. De igual modo, el prestigio de una institución educativa mejora, en la misma proporción en que sus objetivos y metas sean asumidos como tales por los docentes permitiéndoles buscar su crecimiento profesional y personal. Los docentes deben comprometerse con toda la comunidad educativa, con sus metas, con sus ideales de tal manera que los aprendizajes respondan a situaciones significativas reales y puedan contribuir con el crecimiento de la sociedad.

2.1.5 Funciones de la evaluación del desempeño docente

Cuando el organismo responsable de dirigir el sistema educativo nacional decide establecer un proceso de evaluación para medir el desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse según Bretel (2002) es “¿para qué evaluar?”, tratándose de un asunto delicado, entre otras, por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo, entre ellos los efectos secundarios que puede provocar” (p. 18). Es por esta razón que la evaluación por ser formativa debe valorar al docente como persona humana y su formación como profesional para determinar los aspectos más relevantes que tienen y aquellos que deben mejorar para actuar con profesionalidad en la práctica de la labor educativa.

Saavedra (2004) considera cinco funciones que se tienen que tener en cuenta para evaluar el desempeño docente, donde la primera es la función educadora que se encarga de afianzar en los estudiantes los valores y sus ideales; la segunda es la función instructiva que busca integrar la comprensión de los valores y la práctica de ellos en la vida de cada estudiante; la tercera es la función orientadora tutorial que busca el desarrollo de la autonomía de los estudiantes para la toma de decisiones frente a los desafíos actuales; la penúltima es la función informadora que busca que los estudiantes accedan a diferentes fuentes y formas de producción del conocimiento a partir de un

proceso crítico, reflexivo y creativo, y, por último, la función terapéutica que atenderá las dificultades que se puedan presentar en el aprendizaje de los estudiantes.

Valdés (2000) añade otras funciones como es el caso de la función diagnóstica que permite emitir una opinión a partir de un análisis reflexivo realizado frente a un periodo determinado, identificando las características y situaciones de contexto actuales y así conocer las fortalezas y debilidades tanto del maestro como del director para poder establecer un programa de formación directivo y personal docente que permitan mejorar el nivel de las competencias, capacidades, conocimientos, actitudes y valores con los que debe contar un buen profesional de la educación y contribuir de esta manera a la mejora de la práctica educativa en bien de los estudiantes; otra es la función educativa “la cual permite a través del conocimiento de la percepción del trabajo docente por padres, estudiantes y directivos desarrollar estrategias para evitar o eliminar el cometer errores que se le puedan señalar” (Valdés, 2000, p. 17); y por último la función desarrolladora donde el docente “es capaz de autoevaluarse en forma crítica y permanente su desempeño, buscando siempre el auto perfeccionamiento” (Valdés, 2000, p. 17).

Este tipo de evaluaciones brinda información importante para que los directivos de una institución educativa puedan tomar decisiones sobre la promoción, capacitación o remuneración de los docentes; estas acciones motivan el desempeño de los docentes, por eso siempre es necesario brindar estímulos como refiere Montenegro (2003): “Si la evaluación no va acompañada de estímulos, se corre el peligro de convertirse en un simple diagnóstico que puede o no motivar a los docentes a mejorar su desempeño y que terminan por convertirse en un mecanismo de control” (p. 20). Por eso, toda evaluación que se realice debe brindar una motivación intrínseca; ya que los docentes que participan de ella son motivados porque recibirán información que les permitirá mejorar su desempeño profesional y con ello brindar un mejor servicio educativo. Asimismo, esta evaluación permitirá la autorrealización personal y la satisfacción por hacer bien todas las cosas relacionadas con su acción pedagógica generando un crecimiento social y cultural de toda la comunidad en la que se desenvuelve.

2.2 Dominios del desempeño docente

La práctica docente entendida como las acciones que realizan los maestros en la conducción del proceso de enseñanza y aprendizaje con los estudiantes dentro de una institución educativa, requiere de elementos esenciales y espacios pertinentes para su realización y éxito en la calidad educativa, en ese sentido para comprender mejor el ejercicio de la práctica docente esta investigación tomará en cuenta lo establecido en el Marco del Buen Desempeño Docente (Resolución Ministerial n.º 547-2012-MINEDU).

2.2.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Según el MINEDU (2012):

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales,

culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (p. 25)

Esta primera dimensión está referida a todas las acciones previas que debe realizar el docente para el logro de los aprendizajes y la evaluación formativa. Entre las actividades previstas debe hacer un diagnóstico de la situación real de los estudiantes teniendo como parámetro los estándares propuestos para cada ciclo en el Currículo Nacional de Educación Básica; luego, deberá identificar una situación significativa para describir el contexto, el problema y plantear un reto a los estudiantes. En seguida, debe plantear el propósito de aprendizaje para organizar las competencias, las capacidades y los desempeños; asimismo debe organizar la evaluación formativa presentando los criterios de evaluación y las evidencias de proceso y final. Por último, presentará, las actividades que desarrollarán los estudiantes para lograr el propósito de aprendizaje (Wiggins y McTighe, 1998).

2.2.1.1 Planificación curricular. Las actividades pedagógicas que forman parte de la planificación curricular responden a un enfoque por competencias, que durante este tiempo de educación híbrida (modalidad a distancia y presencial) debe orientar todo el quehacer pedagógico hacia el logro de los aprendizajes.

El enfoque por competencias requiere que los docentes identifiquen cuáles son los conocimientos, capacidades y actitudes que los estudiantes a través del pensamiento crítico, reflexivo y creativo deben apropiarse para poder explicar y resolver diversas situaciones de la vida cotidiana.

La educación actual requiere que las actividades pedagógicas partan de situaciones de la vida real o simulaciones que estén relacionadas al contexto que permitan la oportunidad de generar aprendizajes para que los estudiantes desarrollen determinadas competencias que les permitan afrontar la realidad de manera pertinente y oportuna.

En la planificación curricular, las situaciones planteadas son las que van a determinar qué competencias del Currículo Nacional de Educación Básica se van a utilizar en el planteamiento de una experiencia de aprendizaje por eso es importante conocer la realidad de los estudiantes a partir de las pruebas de diagnóstico. En este sentido, el contexto que se presenta a nivel mundial, nuestro país, región o comunidad es variado y ofrece un conjunto de oportunidades para abordar y desarrollar diversas competencias que permitan asegurar que los aprendizajes sean útiles a nuestros estudiantes para que puedan discernir de una manera crítica y reflexiva el problema a partir de sus causas y consecuencias; y pueda plantear diferentes alternativas de solución que generen un diálogo reflexivo. (Resolución Ministerial N° 093 -2020-MINEDU).

Según la Resolución Ministerial mencionada anteriormente, las actividades educativas están organizadas en experiencias de aprendizaje que pueden ser proyectos, unidades de aprendizaje, estudios de casos, entre otros. Estas experiencias parten de situaciones de la vida cotidiana relacionadas con el entorno de los estudiantes y están orientadas al desarrollo progresivo de las competencias establecidas en el Currículo Nacional de Educación Básica y que forman parte del perfil

de egreso para los estudiantes de la Educación Básica Regular. En ese sentido, las experiencias de aprendizaje deben dar cuenta de situaciones problemáticas que se plantean en el contexto actual.

Las situaciones de contexto que se plantean deben ser capaces de generar oportunidades de aprendizaje para que las competencias propuestas en el Currículo Nacional de Educación Básica sean abordadas por las diferentes áreas. Ante una situación, los docentes deben tener la capacidad de discernir qué áreas son idóneas para contribuir con la resolución del problema.

A partir de estas situaciones, el docente debe proponer diferentes actividades o tareas auténticas que permitan al estudiante seguir el proceso necesario para desarrollar los aprendizajes esperados.

El Currículo Nacional de Educación Básica propone el desarrollo de competencias que los estudiantes deben alcanzar al finalizar la Educación básica regular; cuenta con siete niveles de progreso o estándares que permiten ubicar los avances y dificultades que tienen los estudiantes en relación al nivel esperado para su grado o edad. A partir de esta información los docentes, que conociendo las necesidades de aprendizaje, pondrán énfasis en aquellas en las que observa mayor necesidad o dificultad.

Según la Resolución Ministerial N° 531 -2021-MINEDU, durante el proceso de la planificación curricular el docente:

- Debe liderar la planificación de experiencias de aprendizaje buscando que los estudiantes puedan movilizar y combinar sus competencias en situaciones cotidianas aprovechando todos los recursos educativos que existen en su entorno.
- Propicia una evaluación diagnóstica para conocer la situación real de los aprendizajes logrados por sus estudiantes. Esto es el punto de partida para realizar su planificación orientada al desarrollo de las competencias que los estudiantes necesitan poner mayor énfasis.

En la actualidad, se ha propuesto una educación presencial, semipresencial o remota dependiendo de las características que presenta el contexto de la institución educativa; para ello, los docentes deben organizar la planificación buscando el desarrollo de procesos de aprendizaje híbridos. Por lo tanto, las experiencias de aprendizaje deben tener en cuenta las condiciones y características del contexto, lo que implica desarrollarlas desde procesos de enseñanza y aprendizaje híbridos, por lo que se debe tener en cuenta lo siguiente:

- La planificación de una experiencia de aprendizaje debe integrar actividades que se puedan desarrollar durante el trabajo presencial y a distancia. Estas experiencias deben ser potentes (aprendizajes complejos), consistentes (permanecer en el tiempo) y coherentes (lo más cercano a la realidad).
- Deben permitir que los estudiantes desarrollen un pensamiento complejo; para ello estas situaciones deben ser retadoras, desafiantes, problemáticas e interesantes para que ellos puedan plantear diferentes soluciones.

- Deben desarrollar un conjunto de acciones pedagógicas que guíen a los estudiantes a enfrentar un problema o desafío complejo.
- Las actividades que se realizarán a distancia y de manera asincrónica deben contribuir con el trabajo individual que se desarrollará a partir de las orientaciones recibidas en el trabajo presencial, con ello se busca desarrollar la autonomía de los estudiantes en el logro de sus aprendizajes.

Durante la planificación curricular, los docentes deben tener en cuenta algunos criterios que contribuyen a la elaboración y revisión de las experiencias de aprendizaje:

a) En relación al planteamiento de la situación:

- La situación parte de una problemática identificada en la comunidad, una pregunta retadora o desafiante, intereses de los estudiantes, entre otras; estas deben ser abiertas, claras, reales o simuladas, y deben permitir que los estudiantes puedan reflexionar y plantear soluciones a partir de la movilización de sus competencias.
- La situación presentada debe ser significativa para los estudiantes, esto implica que debe generar un interés a sus conocimientos, ideas, creencias, entre otros aspectos. Además, debe permitir al estudiante que pueda identificar y describir contextos vinculados con situaciones de la vida cotidiana con el propósito de desarrollar los aprendizajes propuestos.

b) En relación al propósito de aprendizaje:

- El propósito de aprendizaje es lo que se espera que el estudiante logre al finalizar una experiencia de aprendizaje respondiendo al problema o desafío propuesto a partir del contexto o la situación problemática, y las competencias que se espera desarrollen los estudiantes de acuerdo a los estándares establecidos en el Currículo Nacional de Educación Básica.
- El propósito de aprendizaje se propone a partir de la información obtenida en la evaluación diagnóstica y el análisis de las evidencias de aprendizaje, con la finalidad de trabajar a partir de su nivel real de aprendizaje según el estándar propuesto en el Currículo Nacional de Educación Básica.

c) En relación a la evaluación durante la experiencia de aprendizaje:

- La evaluación de proceso debe permitir obtener información para la mediación y retroalimentación respectiva tanto para el aprendizaje como para la enseñanza.
- El producto final que dará evidencia del nivel de desarrollo de las competencias debe estar vinculado con el propósito de aprendizaje. Para ello, los criterios de evaluación deben estar claramente definidos en relación con la situación, el propósito y el producto.

d) En relación a la secuencia de actividades o acciones para desarrollar la experiencia de aprendizaje:

- La secuencia de actividades de aprendizaje planteadas debe estar relacionada con la posible solución o soluciones de la situación significativa presentada al inicio de la experiencia de

aprendizaje; y deben seguir un orden lógico y coherente en sus procesos didácticos con la intención de lograr el propósito de aprendizaje que permita el desarrollo de las competencias de los estudiantes.

- Las acciones planteadas deben permitir que el estudiante desarrolle con autonomía sus procesos, organice sus tiempos, evalúe los avances y dificultades de sus aprendizajes.

2.2.1.2 Diversificación curricular. La Resolución Viceministerial N° 222-2021 MINEDU, dice:

La diversificación curricular es el conjunto de procesos que da respuesta a las características, necesidades, intereses y potencialidades individuales o de un grupo de estudiantes en un territorio determinado y en su interacción sociocultural, lingüística, económica, productiva, ambiental, geográfica y de desarrollo; permitiendo, articular y adecuar las distintas instituciones educativas, programas y propuestas educativas que se implementan en el territorio, teniendo como premisa los elementos del Currículo Nacional de Educación Básica. (p. 9)

La diversificación curricular es un proceso que garantiza la pertinencia porque atiende las necesidades individuales y generacionales de los estudiantes y las demandas educativas que se identifican en el diagnóstico y análisis del contexto; además, este proceso es relevante, porque permite que los estudiantes desarrollen las competencias propuestas en el Currículo Nacional de Educación Básica, en la región o en las instituciones educativas siempre y cuando sean significativas a las necesidades e intereses de los estudiantes y que les permita desenvolverse integralmente como ciudadanos.

Asimismo, es necesario que para que la diversificación curricular se efectiva, los diferentes actores del proceso educativo garanticen el desarrollo de las competencias de los estudiantes en concordancia con las características propias de su contexto y de los objetivos del proyecto educativo nacional.

La diversificación involucra los siguientes procesos:

- Contextualización curricular: Es ubicar el aprendizaje dentro de la variedad del contexto nacional, lo cual conlleva a que se identifique las principales características que hay en las diferentes regiones con la finalidad de atender a las demandas educativas y generar igualdad de oportunidades para todos.
- Adecuación curricular: Con el fin de responder a las necesidades de un grupo particular de estudiantes se hacen algunos ajustes curriculares y la priorización de las competencias, concretizándose en propuestas educativas para atender de manera específica y diferenciada a la demanda pedagógica de diferentes estudiantes.
- Adaptación curricular: Son ajustes y/o modificaciones que el docente realiza durante la planificación de los aprendizajes con la intención de eliminar las barreras o brechas que

limitan el aprendizaje de los estudiantes con la finalidad de que puedan desarrollar las competencias establecidas en el Currículo nacional de Educación Básica.

2.2.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Según el MINEDU (2012):

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas preparaciones para el aprendizaje de los estudiantes y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (p. 19)

Después del proceso de la planificación curricular, el docente debe poner en práctica todo aquello que ha organizado previamente, es decir es el momento de realizar el acto educativo, para ello debe poner en práctica su sabiduría, los métodos y estrategias aprendidas considerando los ritmos y estilos de aprendizaje de cada estudiante para orientarlos hacia el logro de los aprendizajes. Asimismo, el docente debe pensar en la evaluación y aplicar los instrumentos pertinentes para poder verificar el logro de los aprendizajes obtenidos por los estudiantes y de esta forma poder tomar decisiones para la retroalimentación de manera que sea oportuna. En esta dimensión, se observará que el docente ponga en práctica toda su habilidad y haga uso adecuado de los recursos y medios que ha seleccionado previamente.

2.2.2.1 Generación de clima para el aprendizaje. Según Sánchez (2009), el clima institucional tiene su base en la interacción socio-afectiva producida durante el desarrollo de las actividades pedagógicas en el aula, y encierra varios elementos que interactúan entre sí. El clima se crea a partir de varios factores que surgen de las relaciones entre estudiante-estudiante y estudiante-docente, siendo este último quien debe propiciar los espacios y estrategias adecuadas para que el proceso enseñanza aprendizaje sea óptimo.

Entre los factores que intervienen en el clima dentro de las actividades pedagógicas, se pueden mencionar:

- El espacio físico: La disposición de los elementos físicos que hay en el aula deben ser distribuidos a partir de la metodología que propone el docente con la intención de que los estudiantes mantengan la atención oportuna. Los cambios en el aula son importantes y deben darse en diferentes momentos con la finalidad de que todos los estudiantes se puedan relacionar e interactúen entre sí.
- La metodología: Este aspecto está muy relacionado con la acción del docente dentro del aula. Para ello, el docente debe buscar diferentes estrategias que permitan que los estudiantes puedan interactuar de manera permanente buscando el logro de los aprendizajes propuestos en

la planificación. La metodología empleada debe considerar los ritmos de aprendizaje de los estudiantes a fin de que estos sientan que se atiende sus necesidades e intereses a partir de sus propias características.

- Los estudiantes: Las características variadas de los estudiantes generan dinámica dentro de las acciones pedagógicas. Por eso, debido a que este es uno de los factores más importantes, el docente debe tener en cuenta la edad, el nivel de autoestima, la motivación, la procedencia sociocultural y los problemas que puedan presentar en sus familias o comunidades y que afecten el normal desarrollo de las acciones pedagógicas.
- El docente: Es el líder en el aula que a partir de los años de experiencia y su compromiso profesional, debe conocer la realidad de los estudiantes para que los organice de acuerdo a sus características y pueda desarrollar actividades que permitan el logro de las competencias propuestas en el Currículo Nacional de Educación Básica.

2.2.2.2. Conducción del proceso de enseñanza. Este proceso es un binomio que está formado por el docente que es el responsable de enseñar a partir de una propuesta pedagógica y el estudiante que es el que aprende a partir de las acciones que realiza el docente durante una actividad de aprendizaje.

Este proceso de enseñanza ha ido variando a lo largo del tiempo debido a los grandes aportes que proporcionan las diferentes corrientes pedagógicas modernas que buscan que los estudiantes logren los aprendizajes esperados. Para el éxito de la conducción del proceso de enseñanza, el docente debe desplegar diversas estrategias y recursos adecuados a la realidad de los estudiantes permitiendo orientar el aprendizaje hacia las metas propuestas en la planificación curricular.

Asimismo, el docente debe tener en cuenta tres momentos importantes para la concretización de su labor educativa: la planeación que permite organizar las experiencias de aprendizaje, la conducción que orienta las estrategias a emplearse durante la interacción con los estudiantes y la evaluación tan importante que permitirá tomar decisiones sobre las acciones que se deben realizar para brindar la retroalimentación de manera oportuna e eficiente.

Para lograr una buena conducción de los aprendizajes, el docente debe realizar un diagnóstico, es decir, una evaluación que identifique el nivel del estudiante con relación a los estándares propuestos en el Currículo Nacional de Educación Básica, esto permitirá que las estrategias y recursos empleados respondan a las características y el nivel que tienen los estudiantes con la finalidad de que logren los aprendizajes propuestos.

Para lograr una buena conducción, el docente debe poner en práctica un conjunto de técnicas didácticas teniendo en cuenta:

- Las actividades pedagógicas que va a realizar durante la experiencia de aprendizaje.
- Los recursos didácticos que empleará.
- Los tiempos destinados para cada actividad.

- Los criterios e instrumentos de evaluación.

Asimismo, durante la conducción de una sesión o una actividad de aprendizaje el docente debe tener en cuenta los procesos didácticos que permiten construir conocimientos y desarrollar las competencias necesarias para ponerlas en práctica en la vida diaria. A continuación, se presenta una breve descripción de cada proceso:

- La motivación: Todo docente debe crear diferentes situaciones para despertar el interés de los estudiantes con la finalidad de que su participación sea permanente y comprometida. Esta motivación se sostendrá si es que la actividad o sesión de aprendizaje resulta ser significativa para los estudiantes.
- Recuperación de saberes previos: se entiende por saberes previos a aquellos conocimientos que los estudiantes han adquirido a partir de sus experiencias personales, estos pueden haberse desarrollado dentro o fuera de la institución educativa y se activan cuando el estudiante lo relaciona con un nuevo conocimiento para darle un nuevo sentido y aplicarlos a su vida diaria.
- Generación del conflicto cognitivo: Este se da cuando el estudiante se enfrenta con diversas situaciones que no puede comprender o explicar teniendo que recurrir a sus saberes previos y en varias ocasiones no lo puede resolver. Es necesario que los docentes pongan en práctica diversas estrategias que permitan generar esta necesidad en los estudiantes ya que este es un medio que permite la construcción del aprendizaje.
- Construcción del aprendizaje: Es el momento más importante, por eso las situaciones y acciones que se plantean deben tener en cuenta el desarrollo evolutivo de los estudiantes y los principios del enfoque por competencias. Para que se produzca este momento el docente debe presentar la información a través de diferentes medios y formas; luego los estudiantes reflexionarán para contrastar la nueva información con sus saberes previos y finalmente hagan la acomodación necesaria para construir sus nuevos conceptos.
- Aplicación de lo aprendido: Es importante que los estudiantes tomen conciencia de la necesidad de aplicar estos nuevos conocimientos a la vida diaria y puedan resolver diferentes problemas planteados.
- Transferencia: El nuevo conocimiento adquirirá significación si es que el estudiante descubre las relaciones que tiene el conocimiento aprendido con otros conocimientos y lo pueda aplicar en diversas situaciones de su vida. Durante la conducción el docente puede desarrollar diversas estrategias para que los estudiantes transfieran los nuevos conocimientos, entre ellas se puede mencionar: que los estudiantes compartan la información, que la pongan en práctica en su familia o que plantee ejemplos de la vida diaria.
- Evaluación: Es un proceso permanente y continuo que está presente durante la actividad o sesión de aprendizaje, esta se obtiene a partir de diferentes técnicas para el recojo de información, por ejemplo: la observación, entrevistas u otros.

- Metacognición: Permite el desarrollo de la autoconciencia del estudiante a partir de la reflexión sobre su aprendizaje. Esto se puede evidenciar cuando el estudiante es capaz de responder: ¿Qué hiciste? ¿Cómo lo hiciste? ¿Para qué lo hiciste?

2.2.2.3 Evaluación curricular. Desde un enfoque formativo, la evaluación es un proceso fundamental, ya que a partir de ella se obtiene evidencia del nivel de desarrollo de las competencias permitiendo que el docente pueda tomar decisiones oportunas e inmediatas y brinde una retroalimentación efectiva que favorezcan el desarrollo de las competencias.

En ese sentido, la evaluación debe facilitar la retroalimentación del propio estudiante para que reconozca sus fortalezas, dificultades y necesidades de aprendizaje con la intención de que vaya desarrollando de manera autónoma acciones que contribuyan con el logro de las competencias; además debe permitir que el docente analice su quehacer pedagógico y tome decisiones para facilitar el aprendizaje.

La evaluación se realiza en función de criterios establecidos en el momento de la planificación curricular y que permiten determinar si el propósito de aprendizaje se ha logrado o se va logrando en las actuaciones o producciones propuestas. Estos criterios deben ser comprendidos por los estudiantes, por eso deben ser claros y precisos considerando su nivel cognitivo; estos no solo deben valorar la producción final, sino también el proceso, pues es allí donde se debe retroalimentar de manera oportuna y eficiente.

Las evidencias de aprendizaje que están asociadas directamente a los criterios de evaluación deben ser relevantes y potentes, ya que nos indicará el nivel de desarrollo de las competencias de los estudiantes. Estas evidencias deben atender a la diversidad evitando una única forma de demostrar la actuación del estudiante; además, deben analizarse de manera periódica teniendo en cuenta los criterios de evaluación para poder realizar una retroalimentación oportuna con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Para poder comprender mejor la finalidad de la evaluación, se plantearán algunas interrogantes que orienten su finalidad:

- ¿Qué se espera que logre el estudiante?

Plantear adecuadamente los propósitos de aprendizaje son necesarios porque determinan lo que se espera que aprendan los estudiantes y a partir de ellos se establecen los criterios de evaluación para saber qué nivel de desarrollo de las competencias se espera de los estudiantes.

- ¿Qué sabe hacer o qué ha aprendido el estudiante?

Para saber el nivel de logro que ha alcanzado cada estudiante, el docente debe proponer diversas evidencias o actuaciones que indiquen qué sabe hacer el estudiante teniendo como referencia los criterios que fueron establecidos durante el proceso de la planificación con relación a la evaluación formativa del aprendizaje.

- ¿Qué debe hacer para seguir aprendiendo?

Para garantizar que cada uno de los estudiantes sigan aprendiendo es necesario que el docente brinde una retroalimentación oportuna y adecuada; indicando los avances, dificultades y aquellas

acciones que podría realizar el estudiante para mejorar sus producciones y actuaciones. Esta retroalimentación debe ser continua, también debe evaluar la efectividad de las estrategias de enseñanza y los recursos empleados por el docente para que pueda ajustarlos de ser necesario a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

En las instituciones educativas, los docentes deben informar cada cierto tiempo el nivel de logro de cada estudiante con respecto a cada una de las competencias que se hayan desarrollado hasta ese momento. Para ello, se debe tomar en cuenta algunos aspectos importantes:

- Desde el inicio del año la institución educativa debe definir como estará organizado el año lectivo para que pueda informar oportunamente al Sistema de información de apoyo a la gestión de la institución educativa (SIAGIE).
- Llegado el momento del cierre de un periodo, el docente debe analizar las evidencias para informar sobre el nivel del logro que el estudiante ha alcanzado. Este corte también podría darse al finalizar una experiencia de aprendizaje.
- El docente debe proponer instrumentos de evaluación apropiados para analizar de manera objetiva las evidencias en función de los criterios de evaluación.
- Para valorar el nivel de logro alcanzado debe usarse la escala establecida en el Currículo Nacional de Educación Básica (Ver Tabla 1).

Tabla 1

Nivel de logro respecto a las competencias

Escala	Descripción
AD	LOGRO DESTACADO Cuando el estudiante evidencia un nivel superior o lo esperado respecto a la competencia. Esto quiere decir que demuestra aprendizajes que van más allá del nivel esperado.
A	LOGRO ESPERADO Cuando el estudiante evidencia el nivel esperado respecto a la competencia, demostrando manejo satisfactorio en todas las tareas propuestas y en el tiempo programado
B	EN PROCESO Cuando el estudiante está próximo o cerca al nivel esperado respecto a la competencia, para lo cual requiere acompañamiento durante un tiempo razonable para lograrlo.
C	EN INICIO Cuando el estudiante muestra un progreso mínimo en una competencia de acuerdo al nivel esperado. Evidencia con frecuencia dificultades en el desarrollo de las tareas, por lo que necesita mayor tiempo de acompañamiento e intervención del docente.

Fuente: CNEB p. 181.

2.2.3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Según MINEDU (2012):

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (p. 19)

El docente es parte importante de la comunidad educativa, por eso siempre debe involucrarse de manera colegiada en todo lo que corresponde al quehacer pedagógico con la intención de conocer el contexto y las características internas de la institución educativa; así como las demandas pedagógicas de los estudiantes.

Durante las reuniones colegiadas propuestas por el Ministerio de Educación, los docentes deben elaborar los instrumentos de gestión y de manera específica el Proyecto Educativo Institucional (PEI), en donde se orienta las acciones que realizará la escuela para alcanzar sus metas propuestas. Asimismo, el docente debe propiciar diversas acciones que favorezcan el buen clima institucional entre todos los miembros de la comunidad educativa todo ello siempre en el marco de la ética y la profesionalidad establecida en el Marco del Buen Desempeño Docente.

2.2.3.1 Involucramiento en la construcción de documentos de gestión. El éxito de una buena gestión, muchas veces depende de que todos los agentes involucrados asuman su compromiso y se identifiquen con la labor que desempeñan dentro de la institución educativa. El docente debe generar espacios para que de manera colegiada se reflexione e intercambien propuestas a partir de la experiencia pedagógica que tienen sobre el contexto, las características de los estudiantes, las demandas pedagógicas y las prácticas escolares realizadas para enriquecerlas con los aportes respectivos buscando mejorar la propuesta educativa. Durante las reuniones colegiadas, el docente debe establecer un diálogo alturado y profesional, basado en la escucha asertiva, el respeto y la igualdad durante la toma de decisiones que repercutirán en beneficio de los estudiantes quienes recibirán una educación de calidad; asimismo, debe estar atento a las diferencias que se identifiquen en el diálogo para brindar de manera consensuada algunas propuestas que contribuyan con la solución de los problemas y se tomen decisiones que favorezcan a toda la comunidad educativa. Todo esto es importante para construir un clima escolar adecuado que oriente el logro de los aprendizajes y la buena relación que debe existir entre los directivos y docentes.

Por otro lado, el docente no solo debe propiciar espacios de diálogo reflexivo, sino que debe comprometerse en la elaboración de los documentos de gestión que conducirán a la institución al logro de sus metas propuestas. Entre los documentos que debe elaborar en conjunto está:

- a) El Proyecto educativo institucional (PEI).

Es un documento importante para la gestión de la institución educativa ya que orienta las acciones que se deben realizar para alcanzar las metas propuestas acordes a su misión. A partir de este documento se elabora el plan anual de trabajo, el proyecto curricular institucional y el reglamento interno. En el PEI se integran todos los elementos que intervienen en la mejora de los aprendizajes, en este se define las funciones de cada área y los procesos que guiarán a los intervinientes en el logro de las metas establecidas en la planificación.

El PEI se estructura teniendo en cuenta tres secciones:

- Identificación de la institución educativa: Se presenta los datos generales más relevantes, los principios que rigen la educación peruana, la misión y la visión.
- Análisis situacional: En ella se encuentra el diagnóstico de la institución educativa (FODA), en donde se describen las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que se identificaron en el cartel de demandas.
- Propuesta de gestión centrada en los aprendizajes: En esta sección se proponen los objetivos estratégicos y la planificación para organizar las acciones que permitan lograrlos.

Este es un esquema que puede variar ya que cada institución educativa puede añadir o modificar la estructura dependiendo de las necesidades, características y demandas pedagógicas de la comunidad educativa.

b) El Plan anual de trabajo (PAT).

Es un instrumento de gestión en donde se concretan los objetivos y las metas propuestas en el PEI por el periodo de un año lectivo escolar. En él se plasman las actividades que se realizarán, incluyendo los plazos y los responsables que se encargarán de guiar las acciones hacia el cumplimiento de las metas propuestas. Toda la comunidad educativa debe participar de su elaboración, liderada por el equipo directivo de la escuela.

c) El Proyecto curricular institucional (PCI).

Es un instrumento de gestión curricular que tiene como base el Currículo Nacional de Educación Básica, el PEI y la participación de la comunidad educativa. En la elaboración de este instrumento se debe contextualizar y diversificar el Currículo Nacional de Educación Básica de acuerdo a las características y necesidades de aprendizaje que tienen los estudiantes. Además se debe tomar en cuenta la problemática local, regional, nacional y mundial. Una vez aprobado, se convierte en un documento válido que guiará todas las acciones curriculares y pedagógicas de la institución educativa.

d) El Reglamento interno (RI).

Es un instrumento de gestión que organiza a los diferentes actores de la institución educativa para que funcionen de manera integral en beneficio de toda la comunidad. Para ello, es necesario que este instrumento oriente las tareas y responsabilidades de todos con la finalidad de fomentar una convivencia escolar democrática y un clima institucional favorable.

Es importante que el docente comprenda que siempre debe propiciar y mantener un clima adecuado a través del diálogo asertivo y proactivo, con ello se garantizará que la escuela sea un lugar acogedor que promueve el aprendizaje de los estudiantes. Un docente comprometido y entregado a su labor educativa respeta los acuerdos y está siempre vigilante para que todo marche según lo planificado.

El docente no solo debe intervenir en la elaboración de los documentos de gestión de la institución educativa, sino que también debe ser un líder en el conocimiento de los nuevos enfoques pedagógicos y las metodologías actuales que le permitan desarrollar aprendizajes significativos. Asimismo, debe promover en la escuela diversos proyectos de innovación pedagógica que contribuyan al análisis y la reflexión por parte del docente y el estudiante para generar nuevos conocimientos importantes para solucionar problemas de la vida cotidiana. Por ello, debe estar atento al contexto actual para presentar propuestas de cambio en el plano pedagógico y de esa manera integrar las estrategias de enseñanza con las necesidades e intereses de los estudiantes.

Frente a la realidad de la educación peruana, se hace necesario que los docentes participen en la ejecución, monitoreo y evaluación de diversos proyectos que oriente la innovación pedagógica en coordinación con los directivos y el personal de la institución educativa. Estos proyectos contribuirán con la mejora de la calidad educativa en el Perú y con el progreso de todos los estudiantes.

2.2.3.2 Relaciones con los miembros de la comunidad. La acción pedagógica adquirirá una gran fortaleza si es que cuenta con el apoyo de las familias en todas las acciones que se propongan para el desarrollo de las diversas actividades que orientan el aprendizaje. Por eso, el docente debe promover el trabajo colaborativo con las familias, valorando los valiosos aportes que brindan cada uno de ellos en bien de la construcción de los aprendizajes. Las familias contribuyen con el aprendizaje de los estudiantes ya que brindan aportes a través de la cultura, saberes y experiencias vividas que son tan importantes en la formación integral de los estudiantes.

En bien de la educación y el logro de los aprendizajes se hace indispensable promover un mayor compromiso e involucramiento de las familias en toda la tarea educativa que repercutirá en la formación de sus hijos.

Asimismo, basados en el enfoque transversal intercultural, se debe incluir en las acciones pedagógicas los aportes valiosos que brindan la comunidad y su entorno; rescatando sus tradiciones y costumbres para incorporarlos en el proceso de diversificación y contextualización de la planificación. Con ello, se busca que las estrategias empleadas por el docente favorezcan la exploración y el análisis de los aprendizajes adquiridos como consecuencia de la interacción entre el estudiante y su comunidad.

Finalmente, para fortalecer las relaciones con la comunidad el docente debe buscar estrategias para comunicar los resultados y avances de los procesos educativos logrados a las diferentes familias, autoridades locales y a los propios estudiantes. Esto contribuirá para que los docentes se acostumbren a rendir cuentas sobre los avances y las decisiones que han tomado para superar las barreras del

aprendizaje y cómo han logrado atender a la diversidad valorando las características personales de los estudiantes y los factores externos que intervengan en el proceso educativo.

2.2.4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente

Según el MINEDU (2012):

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (p. 19)

El MINEDU plantea la importancia del trabajo colegiado, señalando que todos deben compartir las experiencias que van adquiriendo conforme van desarrollando sus actividades pedagógicas, esto permitirá identificar las fortalezas y los aspectos que se pueden mejorar para superar las dificultades que se presentan en la conducción de las experiencias de aprendizaje. El docente deberá hacer una reflexión sobre su formación teniendo en cuenta que la educación siempre está en constantes cambios; por ello, debe evaluar sobre la necesidad de participar de algunos cursos de actualización para que pueda mejorar su práctica docente en bien del logro de los aprendizajes de los estudiantes y brinde una educación de calidad que redunde en propuestas educativas innovadoras.

2.2.4.1 Preparación profesional. La carrera docente requiere de una formación permanente, debido a que los estudiantes y el contexto están en constante movimiento.

(Unesco, 2019), propone los seis propósitos de la formación docente en servicio:

- Fomentar un ejercicio profesional de la docencia, que permita que el docente sea capaz de reflexionar sobre su actuar en la conducción de su actividad pedagógica y que esté orientado al logro de los aprendizajes de los estudiantes acordes a las competencias del Currículo Nacional de Educación Básica.
- Fortalecer el desarrollo de las competencias profesionales del docente para que pueda responder a las necesidades e intereses de los estudiantes en relación con las competencias propuestas en el Currículo Nacional de Educación Básica y el contexto social, científico, económico, tecnológico, entre otros. Asimismo, es importante la formación continua para responder a los dominios establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente.
- Orientar hacia el desarrollo de una formación en servicio, centrada en el compromiso que todo docente debe tener con la educación en beneficio de la institución educativa, la formación integral de los estudiantes y el crecimiento de la comunidad educativa. Esta acción debe acompañar al docente durante toda su carrera profesional, velando por su crecimiento y formación permanente.
- Reforzar los alcances obtenidos en la formación de cada docente. Este proceso debe ser liderado por los directores de las diversas instituciones educativas, quienes deben asumir su rol de líder pedagógico, facilitando todos los medios necesarios para contribuir con la práctica pedagógica.

– Revalorar la carrera docente, considerándolo como un profesional que debe guiar a los estudiantes hacia una educación de calidad con la visión de generar buenos ciudadanos que permitan el desarrollo y crecimiento del país.

– Mejorar la propuesta de la carrera docente para que sea una profesión atractiva; y a través de los diversos ascensos se pueda mejorar la propuesta educativa con profesionales de calidad y comprometidos con la educación, así como brindarles oportunidades de crecimiento personal y profesional.

(Unesco, 2019), establece algunos principios que rigen la formación docente en servicio:

– Calidad: Los procesos formativos son de calidad cuando responden a criterios de pertinencia, oportunidad, eficacia y eficiencia.

– Sostenibilidad: Los procesos formativos son sostenibles porque tienen una estructura bien organizada que permiten seguir perfeccionando los procesos de la formación docente a lo largo del tiempo.

– Continuidad: Esto se evidencia cuando hay una coherencia entre la formación inicial, la inducción docente y la formación en servicio con las competencias profesionales que se proponen en el Marco del Buen Desempeño Docente. Además, es continua porque el docente siempre debe formarse para responder a los desafíos que propone el mundo contemporáneo y las demandas educativas.

– Progresividad: Esto se evidencia cuando se conoce el nivel que tiene el docente en este momento y lo que se quiere alcanzar al finalizar el proceso de formación; para ello, es necesario brindar una asesoría y acompañamiento pedagógico pertinente para el logro de las metas propuestas.

– Equidad e igualdad de oportunidades: Esto implica que el proceso de formación en servicio se debe brindar a aquellos docentes cuyos estudiantes tienen un nivel muy bajo con respecto al nivel del logro de las competencias que se evidencia en los estándares. Esto se debe a que son docentes que tienen mayores dificultades por la complejidad geográfica, falta de conexiones, entre otras.

– Articulación territorial: Todos los agentes intervinientes de la formación docente están conectados a nivel nacional asegurando con ello que se brinde toda la información de manera oportuna.

– Pertinencia y diversidad: Los procesos formativos buscan atender a las diferentes características y demandas pedagógicas que se presentan, brindando una oferta que permita atender a la diversidad de los diferentes actores que intervienen en la educación; para ello, tendrá en cuenta el nivel, la modalidad y el contexto de la institución educativa donde labora con la finalidad de responder a las necesidades de la formación docente en servicio.

– Compromiso y desarrollo autónomo: Se establecen diferentes programas formativos que permitan la reflexión del docente a partir de sus fortalezas y debilidades pedagógicas, con la finalidad de establecer un plan de desarrollo y crecimiento profesional que propicie el aprendizaje autónomo.

- Interculturalidad: La formación que se ofrece debe valorar el intercambio cultural con el propósito de orientar una convivencia basada en el acuerdo mutuo y la valoración de la identidad de las personas.
- Inclusión: Esto se evidencia cuando el docente es capaz de elaborar su propia propuesta educativa teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes para garantizar la igualdad de oportunidades. También es importante identificar las barreras de aprendizaje que hay en el aula para buscar diferentes estrategias que permitan eliminarlas y brindar un servicio educativo que responda las demandas pedagógicas de los estudiantes.
- Igualdad de género: Los procesos de formación que se brinden deben garantizar que se brinde la igualdad de oportunidades sin distinción de ninguna clase.

Es importante que el docente reflexione sobre su formación profesional y su práctica pedagógica a partir de una autoevaluación que le permita identificar los aspectos que debe mejorar y tomar decisiones sobre sus necesidades de aprendizaje profesional. En algunos casos, hay docentes que se organizan en comunidades de aprendizaje ya que tienen aspectos en común que mejorar, además están relacionados por los mismos intereses de una institución educativa que tiene una meta propuesta.

Por último, con respecto a la formación profesional, es necesario que los docentes se comprometan no solo con la educación en la institución educativa, sino que debe comprometerse con la educación peruana, para ello se hace necesario que conozca las políticas educativas de interés nacional, regional y local para que pueda desarrollar propuestas innovadoras que repercutan en bien de los estudiantes y puedan recibir una educación de calidad que sea capaz de sostenerse en el tiempo y que permita a los estudiantes poner en práctica lo aprendido en diversas situaciones cotidianas que se le puedan presentar después de que haya concluido la educación básica regular.

2.2.4.2 Ética profesional. El docente debe actuar teniendo en cuenta los principios de la ética profesional, esto permitirá que pueda resolver diferentes problemas que sucedan en la institución educativa con algunos directivos, docentes, estudiantes, padres de familia o comunidad educativa con la finalidad de propiciar soluciones pertinentes sobre la base del respeto entre los diferentes actores educativos. Por eso, debe evitar todo tipo de relación con algún miembro de la comunidad educativa que ponga en peligro las buenas relaciones con prejuicios y estereotipos que contribuyan a la injusticia o discriminación en la institución educativa; por el contrario, debe propiciar acciones que contribuyan con la buena práctica docente.

Por último, el docente debe respetar los derechos humanos y estar siempre alineado a todo tipo de conducta que contribuya con la formación integral de los estudiantes.



Capítulo 3. Metodología de la investigación

3.1 Caracterización de la problemática

El paradigma empleado en la presente investigación es el positivista dado que describe el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete, de manera particular, tangible y veraz, por tanto, este estudio se realizó tomando como base los fundamentos epistemológicos de este modelo de investigación. Al respecto, Ricoy (2006) indica que el “paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico” (p. 14). En tal sentido, el paradigma positivista dará el sustento científico a toda investigación que busque comprobar una hipótesis a partir de la estadística o establecer los parámetros de una variable por medio de una escala numérica.

La metodología utilizada es la cuantitativa por cuanto la recolección, interpretación y análisis de los datos obtenidos por medio de una encuesta brindaron una información que fue tratada estadísticamente, con el fin de valorar la hipótesis planteada en la investigación. Cabe destacar que tanto el diseño de la investigación, como el problema, fueron definidos antes de la recolección de los datos. Finalmente, con respecto a la temporalidad, se trata de una investigación de corte transversal puesto que se recogió la información en un determinado momento de la realidad con el fin de comprenderla y explicarla.

En este sentido, Monje (2011) indica:

La metodología cuantitativa es un proceso sistemático y ordenado que se lleva a cabo siguiendo determinados pasos. Planear una investigación consiste en proyectar el trabajo de acuerdo con una estructura lógica de decisiones y con una estrategia que oriente la obtención de respuestas adecuadas a los problemas de indagación propuestos. Pese a tratarse de un proceso metódico y sistemático, no existe un esquema completo, de validez universal, aplicable mecánicamente a todo tipo de investigación. (p. 19)

La línea de investigación en la que se enmarca este trabajo es la de enseñanza-aprendizaje de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura, centrada en el campo de formación del profesorado, en tanto se pretende determinar las características del desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete.

3.2 Diseño de la investigación

Para la presente investigación se ha elegido el diseño de tipo descriptivo. El investigador al elegir este tipo de diseño, lo que hace es recoger información que esté asociada con el objeto de estudio, en otras palabras, lo que se busca es que esté conformada por una población, las variables y se finaliza con un propósito. La información que se busca recolectar aquí es sobre la variable clima institucional presente en la Institución Educativa Particular San Agustín de Chiclayo:

El diseño empleado en la presente investigación es el de tipo encuesta. La encuesta es la técnica más utilizada para la recopilación de datos y se materializa en un cuestionario que consta de un determinado número de preguntas relacionadas con las variables o las dimensiones de estudio y que permite conocer información relacionada con el tema de investigación aplicada a una población utilizando una muestra (Hueso y Cascant, 2012). La encuesta empleada en esta investigación permitirá caracterizar el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete.

La validez del instrumento utilizado estuvo asegurada porque fue diseñado y validado en una investigación previa realizada por Aliaga (2018) en su tesis denominada: "La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Pública N° 1160 José Faustino Sánchez Carrión, UGEL 03, Cercado de Lima quien utilizó la encuesta denominada "Cuestionario para medir la práctica docente en la Institución Educativa Pública N° 1160 José Faustino Sánchez Carrión, UGEL 03, Cercado de Lima.

Para proteger los datos de los sujetos de la investigación se tomó en cuenta las variables sociodemográficas entre ellas se puede mencionar: edad, sexo, años de servicio en el magisterio, especialidad y título profesional. Además, es importante decir que, aunque fue una investigación de tipo cuantitativo y, en ella se busca la generalización de los resultados, esto no fue el objetivo principal de este estudio porque lo que se buscó fue caracterizar el desempeño de los docentes que participaron de la encuesta.

A continuación, se enumeran las etapas que se siguieron en la presente investigación:

- Selección de objetivos: A partir de la problemática planteada en esta investigación, se formuló la pregunta investigable; luego, se definió el objetivo general y los específicos según las dimensiones que se obtendrían de la variable y, se planteó la hipótesis; estos elementos se presentan en la matriz de consistencia (Anexo 1).
- Concreción de información: Antes de iniciar la investigación, se buscó diferentes antecedentes internacionales y nacionales por medio de diversos medios digitales como Dialnet, Google scholar, Redined, Cybertesis, Pirhua y repositorios de otras universidades con la finalidad de orientar el trabajo según el problema planteado. Además, la búsqueda, lectura y reflexión de algunas referencias bibliográficas relacionadas con el tema de investigación permitieron organizar y desarrollar el marco teórico en el que se fundamenta el presente estudio.
- Definición de la población objeto y selección de la muestra: La población estuvo conformada por 65 docentes que enseñan el área de Educación religiosa en las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete, de los cuales 45 respondieron de manera voluntaria la encuesta sobre el desempeño docente y que, para el caso, constituyen la muestra del estudio.
- Disposición de los recursos: Este proceso fue totalmente viable debido a que: En primer lugar, porque el director de ODEC-Cañete autorizó que dicha investigación se lleve a cabo en su

organización, ya que comprendió que la investigación significa una oportunidad para mejorar el desempeño de sus docentes. Asimismo, se contó con los programas necesarios como el SPSS para el tratamiento estadístico, Google forms y Google Drive para la generación y aplicación del cuestionario, vía internet.

– Elección del tipo de encuesta: La encuesta aplicada se extrajo del trabajo de investigación titulado “La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa pública N°1160 José Faustino Sánchez Carrión, UGEL 03, Cercado de Lima”, realizado en la Universidad Enrique Guzmán y Valle Perú, por Luis Oswaldo Aliaga Márquez. El cuestionario consta de 40 ítems y utiliza la escala valorativa de Likert. Asimismo, fue sometido a validación por juicio de tres expertos. Posteriormente, se realizaron unas ligeras adecuaciones referidas a terminología curricular y se procedió a aplicarlo al contexto de la investigación. Este documento se encuentra en el anexo 2.

– Selección del método de análisis de datos: Se ha realizado un tratamiento estadístico descriptivo de los datos obtenidos en la encuesta para cumplir con los objetivos de la investigación. Este proceso se desarrolló utilizando el programa SPSS, con el cual se obtuvo las frecuencias y porcentajes con sus respectivas medias y desviaciones típicas. Se ha sustentado la fiabilidad del instrumento completo y de cada una de sus dimensiones mediante el coeficiente de consistencia interna de Cronbach, que ha resultado en la mayoría bueno. El valor obtenido por dicho instrumento en esta investigación es de 0,966. De acuerdo con los índices de confiabilidad de Cronbach se infiere que el instrumento tiene fuerte confiabilidad.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,966	40

Fuente: Fichas de confiabilidad aplicadas. Tabuladas con el Programa Estadístico IBM SPSS STATISTICS, versión 25.

– Revisión de la encuesta: La encuesta fue revisada y aprobada por tres expertos: el Mgtr. Ronald Paul Serrano Aldana, el Mgtr. Iván Castillo Plácido y el Mgtr. Jonathan Agustín Saenz Pupuche (Tabla 3).

Tabla 3*Población y muestra de la investigación*

Instrumento	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Cuestionario para medir el desempeño docente	1,00	1,00	1,00
Promedio de validez	0,986		

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la Tabla 3 el instrumento es pertinente, relevante y cuenta con la suficiencia para ser aplicado a los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete.

- Aplicación de la encuesta: El cuestionario fue autoadministrado. Los docentes encuestados tuvieron acceso a él por medio de un link que se les envió, previa coordinación, a su correo electrónico o WhatsApp. Este link les permitió acceder al cuestionario que se encontraba en Google form. Esta encuesta se aplicó durante los meses de noviembre y diciembre.
- Codificación de los datos: Pasado el periodo asignado para la encuesta se procedió a realizar el análisis de los datos generando un archivo en Excel con las respuestas obtenidas. Luego, a cada respuesta se le asignó un valor numérico según la escala Likert. De la misma forma, se hizo con los datos obtenidos de la información sociodemográfica.
- Análisis los resultados: En primer lugar, se interpretó la información que se observaba en las diferentes tablas y gráficos estadísticos; con estos elementos se obtuvo los resultados de la investigación; luego, se procedió a comparar la información con las teorías expuestas y presentadas en el marco teórico para su posterior discusión de los resultados.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones. Como colofón de la investigación se procedió a redactar las conclusiones, las mismas que se organizan en función a los objetivos del estudio. De igual manera, se presentaron las recomendaciones como constructos de sugerencia para la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete y con las cuales puedan tomar referencia para la mejora y continuidad del fortalecimiento del desempeño de los docentes del área de Educación religiosa.
- Elaboración del informe final. Culminados los procedimientos mencionados, se organizó toda la información en cuatro capítulos Planteamiento de la investigación, marco teórico, metodología y resultados, como parte de la estructura indicado para los trabajos de tesis de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura.

3.3 Población y muestra

La población estuvo conformada por 65 docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete.

Se aplicó la técnica de muestreo no probabilístico – intencional debido a que, como lo manifiesta Otzen y Manterola (2017) “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser

incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (p. 35). Para el caso del presente estudio se contaba con el acceso al contexto de investigación - Oficina de Educación Católica ODEC Cañete - y a la disposición de 45 docentes que accedieron a responder el cuestionario; ellos, precisamente, conforman la muestra de la investigación. Asimismo, el tipo de muestreo seleccionado responde a que los maestros reúnen características similares referidas a la enseñanza del área de Educación religiosa, aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje y formación especializada en el área. La Tabla 4 detalla aspectos importantes de la muestra:

Tabla 4

Sujetos de la investigación

Sujetos	Varones	Mujeres	Total
Docentes	18	27	45

Fuente: Elaboración propia.

3.4 Variables y dimensiones de la investigación

En la Tabla 5 se especifica la variable y dimensiones que permitieron recoger la información respecto al desempeño docente.

Tabla 5

Variable y dimensiones de la investigación

Variable	Dimensiones
Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el desempeño docente. - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

Fuente: Elaboración propia.

3.5 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

La Tabla 6 ilustra la técnica e instrumento utilizados para el presente trabajo:

Tabla 6

Técnicas e instrumento de investigación

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario de para medir el desempeño docente.

Fuente: Elaboración propia.

Según Hernández et al. (2014), “la encuesta es una técnica de recogida de información que consiste en la elección de una serie de personas que deben responderlas sobre la base de un

cuestionario” (p. 150). En esta tesis, se utilizó como instrumento un cuestionario para la variable desempeño docente.

La Tabla 7 detalla los ítems que corresponden a cada una de las dimensiones contenidas en el instrumento:

Tabla 7

Dimensiones e ítems del desempeño docente

Dimensiones	Ítems
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.
	2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales del área de Educación religiosa.
	3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área de Educación religiosa.
	4. Elabora la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a las características de los estudiantes.
	5. Selecciona los conocimientos en función de las competencias que el Currículo Nacional establece, la institución educativa y la comunidad busca desarrollar en los estudiantes.
	6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.
	7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes.
	8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para el aprendizaje de los estudiantes.
	9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los propósitos de aprendizaje.
	10. Diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los propósitos de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	11. Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en valores.
	12. Orienta la práctica a conseguir logros en los estudiantes, y comunica sobre sus expectativas y sus posibilidades de aprendizaje.
	13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.
	14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
	15. Resuelve conflictos de los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.
	16. Organiza a los estudiantes de forma adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.
	17. Reflexiona permanentemente, con los estudiantes, sobre la discriminación y exclusión; y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.
	18. Controla permanentemente la ejecución de la programación considerando su nivel de impacto en el aprendizaje de los estudiantes.
	19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.
	20. Constata que los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.
	21. Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.
	22. Emplea estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que desarrollen

Dimensiones	Ítems
	<p>el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender.</p> <p>23. Utilizas recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</p> <p>24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes</p> <p>27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p> <p>28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</p> <p>29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación de los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<p>30. Interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de sus planes de mejora continua.</p> <p>32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa.</p> <p>33. Fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>34. Integra críticamente, en las prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p> <p>35. Comparte con las familias de los estudiantes, autoridades locales de la comunidad, los retos del trabajo pedagógico, y da cuenta de los avances y resultados.</p>
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente	<p>36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.</p> <p>37. Participa en experiencias de desarrollo profesional de acuerdo con sus necesidades, de los estudiantes y de la escuela.</p> <p>38. Participa en la generación de políticas educativas, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de la labor docente.</p> <p>39. Actúa respetando los derechos humanos y el principio del bien del niño y el adolescente.</p> <p>40. Toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien del niño y el adolescente.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Cuando los encuestados accedían al cuestionario electrónico debían responder a los ítems planteados según su grado de conformidad establecidos en una escala de 5 opciones: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Los resultados fueron codificados por medio de números, para facilitar su tratamiento en la base de datos diseñada con el paquete estadístico SPSS. En la Tabla 8 se puede apreciar los códigos otorgados a cada clasificación.

Tabla 8*Escala Likert aplicada al cuestionario*

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Fuente: Escala de Likert del Cuestionario del desempeño docente.

3.6 Procedimientos para la organización y análisis de la información

Para una adecuada organización de la información recogida se procedió al seguimiento de tres pasos específicos:

- Diseño de base de datos: En el mes de diciembre se cerró la encuesta y los datos obtenidos en el Google forms se trasladaron a una hoja de cálculo Microsoft Excel, luego se procedió a procesar la información con ayuda del SPSS a partir de una codificación de los mismos.
- Tabulación y graficación: Mediante el tratamiento estadístico fundamentalmente descriptivo se elaboraron las tablas de frecuencia y los gráficos de barras que permitieron visualizar mejor los resultados obtenidos.
- Análisis cuantitativo: Los datos contenidos en las diversas tablas y gráficos, se analizaron e interpretaron determinando las características de las dimensiones del desempeño de los docentes, estadística que posteriormente fue empleada para la discusión de los resultados.

Tabla 9*Valoración de la variable Desempeño docente*

Rango	Niveles
1,0 - 2,5	Malo
2,5 – 4,0	Regular
4,0 – 5,0	Bueno

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 4. Resultados de la investigación

La presente investigación sobre el “Desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete”, se realizó en el contexto de la crisis sanitaria producto del Covid-19; razón por la cual se encuestó a los participantes de manera virtual dentro de la jornada de capacitación que los docentes tienen una vez al mes como parte de su formación pedagógica y espiritual. La Prelatura de Yauyos que tiene a su cargo velar por la enseñanza de la Educación religiosa en ODEC-Cañete y proponer a los docentes que asumirán esa responsabilidad, estableció un programa de formación continua para asegurar la transmisión de la fe de manera adecuada a los estudiantes ya que muchos docentes no son de la especialidad; por esa razón se hizo necesario hacer una investigación para poder analizar el desempeño de los docentes del área que repercutirá en la calidad educativa y tarea evangelizadora de la Iglesia en cada una de las aulas pro medio del área de Educación religiosa.

El desempeño docente, que es la variable del estudio, ha sido desarrollada teniendo en cuenta el Marco del Buen Desempeño Docente propuesto por el Ministerio de Educación en donde se establecen las dimensiones para la evaluación de la práctica docente con vista a tomar decisiones para mejorar la calidad educativa de los profesionales en pedagogía que repercutirán en la educación peruana. Las dimensiones propuestas están en función de todas las acciones que debe realizar el docente para asegurar el logro de los aprendizajes propuestos. Entre las dimensiones que propone el marco están:

- Preparación de los aprendizajes: que permiten la organización, contextualización y diversificación de los elementos que constituyen la planificación curricular y que guiarán la acción pedagógica hacia el logro de los aprendizajes propuestos.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: que hace referencia a la conducción de la experiencia de aprendizaje a través de diversas estrategias y recursos que permitirán alcanzar el propósito planteado.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: todos los docentes deben involucrarse e identificarse con la realidad y el contexto que rodea a la institución educativa para proponer diversas líneas de gestión que permitan atender a las características y necesidades pedagógicas de los estudiantes.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente: la carrera docente requiere que todos los profesionales de la educación estén en constante formación y actualización para responder con principios éticos a los grandes desafíos que la educación moderna propone.

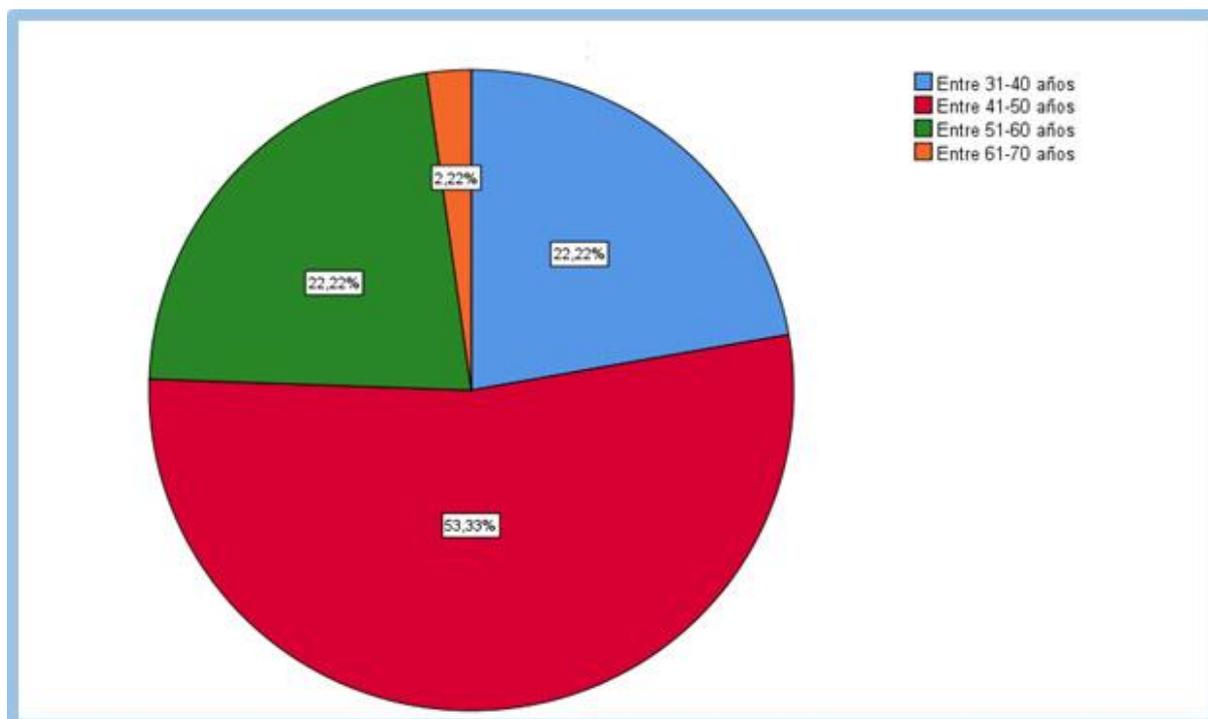
4.1 Resultados de la información sociodemográfica

El dato proporcionado sobre la edad de los docentes es importante para poder hacer una reflexión sobre el tiempo transcurrido de una persona y las experiencias vividas.

Tabla 10*Distribución de la muestra según edad*

Edad	Docentes	Porcentaje
Entre 20 – 30 años	0	0,0%
Entre 31 – 40 años	10	22,2%
Entre 41 – 50 años	24	53,3%
Entre 51 – 60 años	10	22,2%
Entre 61 – 70 años	1	2,2%
Total	45	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1*Distribución de la muestra según edad*

Fuente: Elaboración propia.

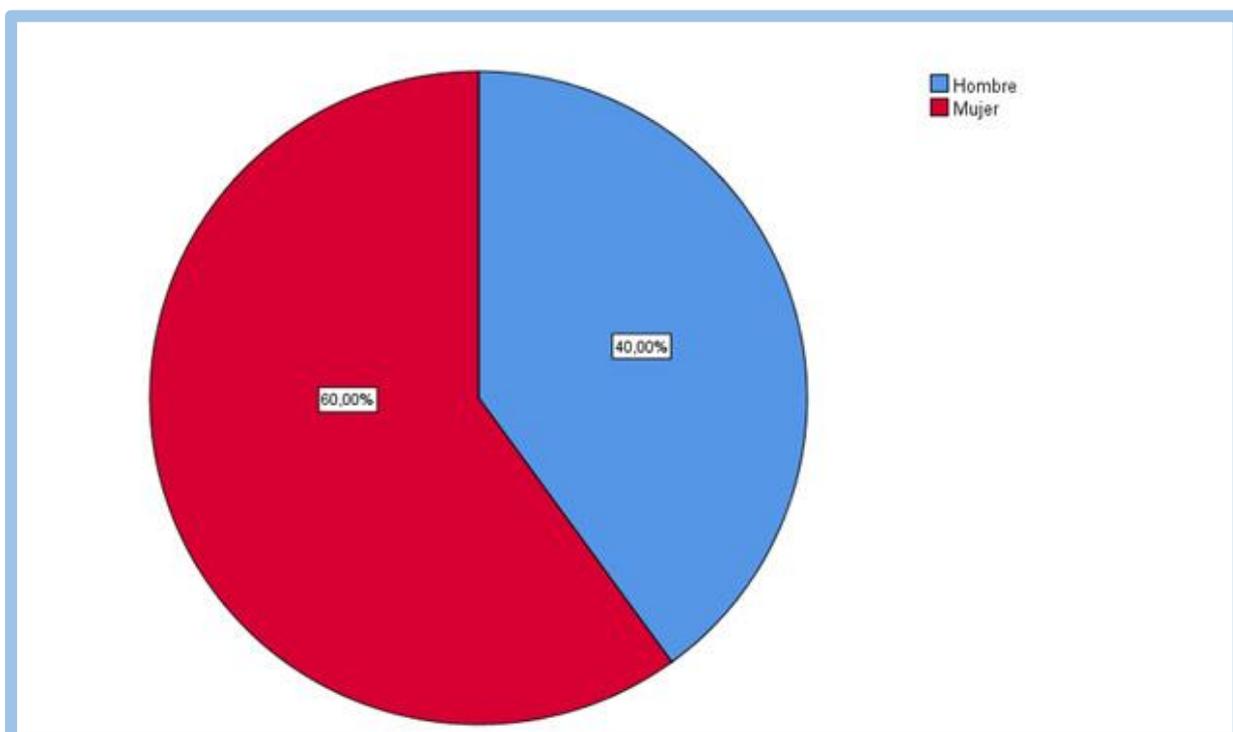
De acuerdo con la distribución presentada en la Tabla 10 y en la Figura 1, se observa que el 53,3% de la muestra participante en el estudio tiene entre 41 y 50 años, en igual porcentaje (20,0) se ubican los rangos de 31 a 40 años y 51 a 60 años, hay un 2,2% que se encuentra entre las edades de 61 a 70 años y no hay ningún participante entre los 20 y 30 años.

El dato proporcionado sobre el sexo de los docentes es importante para caracterizar las preferencias sobre la conducción del aprendizaje.

Tabla 11*Distribución de la muestra según sexo*

Sexo	Docentes	Porcentaje
Hombre	18	40,0%
Mujer	27	60,0%
Total	45	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2*Distribución de la muestra según sexo*

Fuente: Elaboración propia.

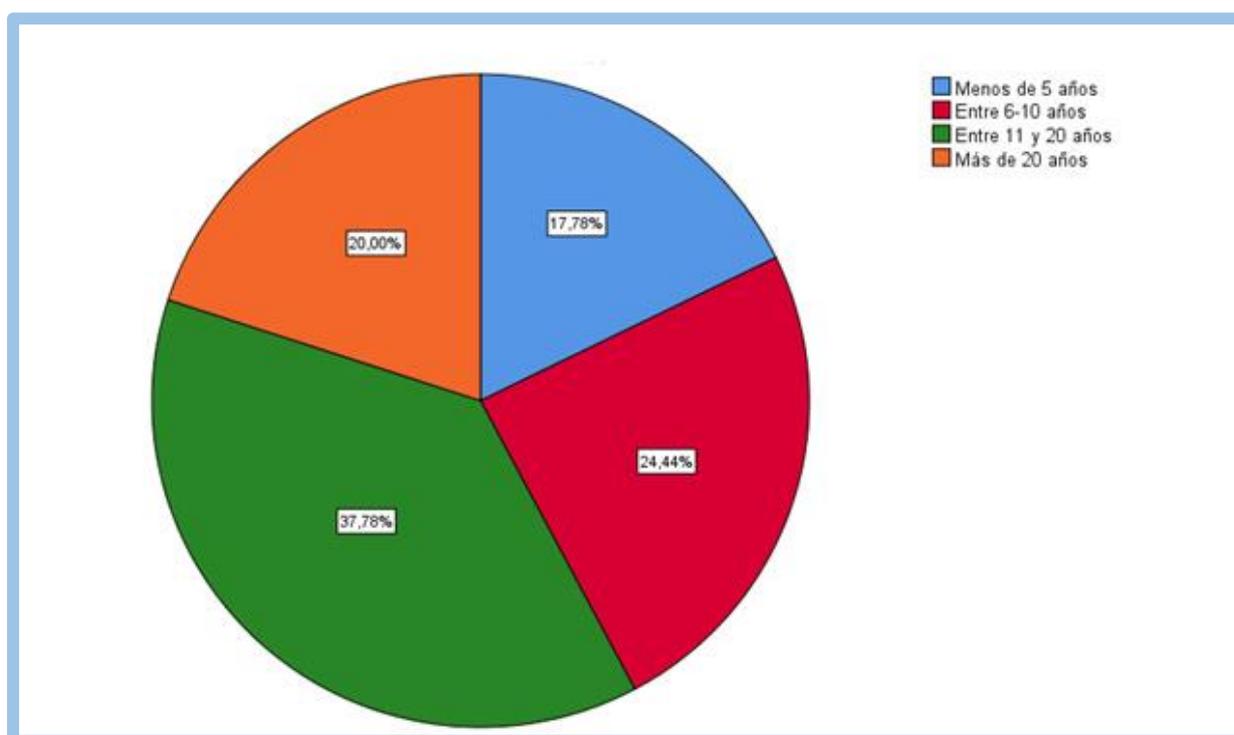
De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 11 y en la Figura 2, se observa que un 60,0% de la población de docentes encuestados es mujer y el 40,0% de los docentes que intervienen en la investigación son hombres. Estos datos nos permiten decir que en ODEC-Cañete hay una identificación mayor de las mujeres con la labor docente el área de Educación religiosa.

El dato proporcionado sobre los años de servicio brinda información para saber de qué manera la experiencia profesional influye en el desempeño docente.

Tabla 12*Distribución de la muestra según años de servicio*

Años de servicio	Docentes	Porcentaje
Menos de 5 años	8	17,8%
Entre 6 – 10 años	11	24,4%
Entre 11 – 20 años	17	37,8%
Más de 20 años	9	20,0%
Total	45	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3*Distribución de la muestra según años de servicio*

Fuente: Elaboración propia.

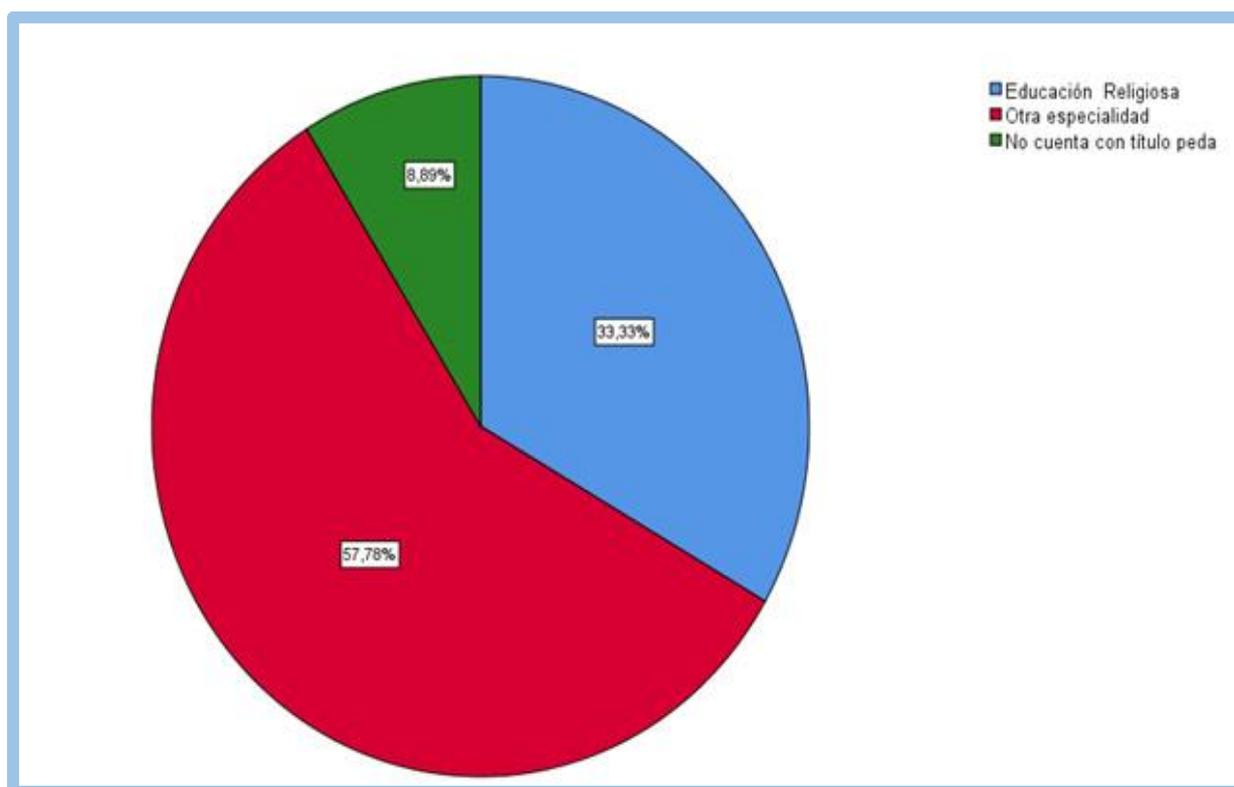
De acuerdo con la información presentada en la Tabla 12 y en la Figura 3, se observa que el 37,8% de la muestra participante en el estudio tiene entre 11 y 20 años de servicio, entre el rango de 6 y 10 años de servicio hay un 24,4%, existe un 20,0% que tiene más de 20 años de servicio, finalmente un 1,8% tiene menos de 5 años de servicio.

El dato proporcionado sobre el título profesional en el área de Educación religiosa es importante porque permite decidir hacia donde deben orientarse los procesos de formación pedagógica y espiritual.

Tabla 13*Distribución de la muestra según título profesional*

Título profesional	Docentes	Porcentaje
Educación religiosa	15	33,3%
Otra especialidad	26	57,8%
No cuenta con título pedagógico	4	8,9%
Total	45	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4*Distribución de la muestra según título profesional*

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la información presentada en la Tabla 13 y en la Figura 4, se observa que el 57,8% de los docentes que fueron encuestados tienen otra especialidad diferente a la de Educación religiosa y un 33,3% si cuenta con el título en la especialidad de Educación religiosa, además hay un 8,9% que no cuenta con ningún título profesional.

4.2 Resultados por dimensiones

4.2.1 Dimensión 1: Preparación de los aprendizajes

El proceso de la planificación de los aprendizajes es un elemento importante dentro del desempeño de los docentes y es la razón fundamental de esta investigación; por eso, es necesario que los docentes conozcan la realidad y el contexto de la institución educativa, y de los estudiantes con la finalidad de priorizar los aprendizajes que se brindarán para afrontar los diversos acontecimientos de

la vida diaria. Asimismo, es importante que conozca y se familiarice con los documentos normativos del MINEDU en donde se pueden identificar las competencias, capacidades, desempeños y el nivel de logro que deben alcanzar los estudiantes teniendo en cuenta el ciclo educativo en donde se encuentra.

Tabla 14

Resultados de la dimensión Preparación de los aprendizajes

Ítems	Nunca %	Casi nunca %	A veces %	Casi siempre %	Siempre %
1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	0,00	0,00	8,89	37,78	53,33
2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales del área de Educación religiosa.	0,00	0,00	6,67	28,89	64,44
3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área de Educación religiosa.	0,00	0,00	8,89	44,44	46,67
4. Elabora la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a las características de los estudiantes.	0,00	0,00	15,56	40,00	44,44
5. Selecciona los conocimientos en función de las competencias que el Currículo Nacional establece, la institución educativa y la comunidad busca desarrollar en los estudiantes.	0,00	0,00	4,44	33,33	62,22
6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.	0,00	0,00	6,67	40,00	53,33
7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes.	0,00	0,00	13,33	28,89	57,78
8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,00	11,11	40,00	48,89

Ítems	Nunca %	Casi nunca %	A veces %	Casi siempre %	Siempre %
9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los propósitos de aprendizaje.	0,00	0,00	13,33	40,00	46,67
10. Diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los propósitos de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	0,00	0,00	15,56	33,33	51,11

Fuente: Elaboración propia.

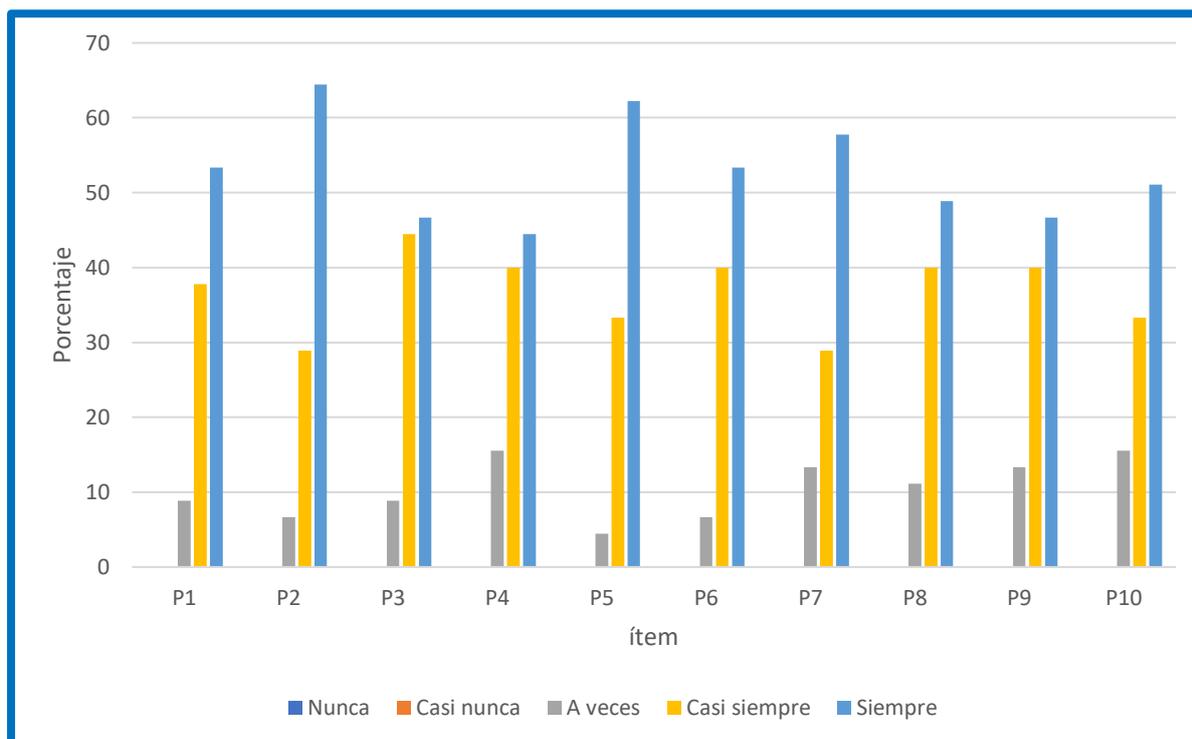
La Tabla 14 permite observar que el 95,55% de docentes manifiesta que sí seleccionan los conocimientos en función de las competencias que el Currículo Nacional de Educación Básica establece y que la institución educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes (ítem 5), específicamente, el 62,22% menciona que esto ocurre siempre y el 33,33% que ocurre casi siempre. Respecto a si el docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales del área de Educación religiosa (ítem 2) y si diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de sus aprendizajes (ítem 6) se obtuvo en ambos casos una respuesta positiva del 93,33%; de manera específica un 64,44% y 53,33% respectivamente indicaron que siempre lo hacen; un 28,89% y 40,00% señaló que casi siempre.

Por otro lado, frente al ítem 4 y 10; si elabora la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a las características de los estudiantes; y si diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los propósitos de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo, en ambos casos el 15,56% manifiesta que a veces toma en cuenta estos criterios.

La Figura 5 ilustra los resultados expuestos.

Figura 5

Resultados de la dimensión Preparación de los aprendizajes



Fuente: Elaboración propia.

4.2.2 Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

La planificación es un proceso importante para organizar los aprendizajes, pero también hay un elemento que es necesario para que se desarrollen las acciones pedagógicas; este es la conducción de los aprendizajes que se da a partir de las diferentes estrategias y recursos con que cuenta el docente sobre la base de su experiencia profesional. Estas estrategias deben guiar los procesos para el logro del aprendizaje propuesto en la planificación y que debe permitir que el estudiante desarrolle su pensamiento reflexivo, crítico y creativo. También el docente debe considerar el proceso de evaluación formativa para poder orientar al estudiante y brindar una retroalimentación efectiva y oportuna.

Tabla 15*Resultados de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

Ítems	Nunca %	Casi nunca %	A veces %	Casi siempre %	Siempre %
11. Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en valores.	0,00	0,00	2,22	26,67	71,11
12. Orienta la práctica a conseguir logros en los estudiantes, y comunica sobre sus expectativas y sus posibilidades de aprendizaje.	0,00	0,00	2,22	40,00	57,78
13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	0,00	0,00	4,44	37,78	57,78
14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,00	0,00	2,22	31,11	66,67
15. Resuelve conflictos de los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	0,00	0,00	6,67	33,33	60,00
16. Organiza a los estudiantes de forma adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	0,00	0,00	6,67	40,00	53,33
17. Reflexiona permanentemente, con los estudiantes, sobre la discriminación y exclusión; y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	0,00	0,00	4,44	33,33	62,22
18. Controla permanentemente la ejecución de la programación considerando su nivel de impacto en el aprendizaje de los estudiantes.	0,00	0,00	6,67	46,67	46,67
19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	0,00	0,00	2,22	48,89	48,89
20. Constata que los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	0,00	0,00	6,67	46,67	46,67
21. Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada,	0,00	0,00	13,33	42,22	44,44

Ítems	Nunca %	Casi nunca %	A veces %	Casi siempre %	Siempre %
rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22. Emplea estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que desarrollen el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender.	0,00	0,00	4,44	35,56	60,00
23. Utilizas recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	0,00	0,00	8,89	42,22	48,89
24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	2,22	2,22	24,44	37,78	33,33
25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes de los estudiantes.	0,00	0,00	22,22	46,67	31,11
26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	0,00	0,00	17,78	48,89	33,33
27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	0,00	0,00	13,33	42,22	44,44
28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	2,22	4,44	11,11	44,44	37,78
29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación de los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	2,22	2,22	8,89	42,22	44,44

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 15 permite observar que hay cuatro ítems que tienen un alto grado de positividad ya que el 97,78% de los docentes encuestados así lo señaló. En el ítem 11 que indica si el docente construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en valores hubo un 71,11% que señaló siempre y un 26,6% indicó que casi siempre lo hace: en el ítem 12 que indica si orienta su práctica a conseguir logros en sus estudiantes y les comunica sobre sus expectativas y sus posibilidades de aprendizaje, un 57,78% indicó que siempre lo hace y un

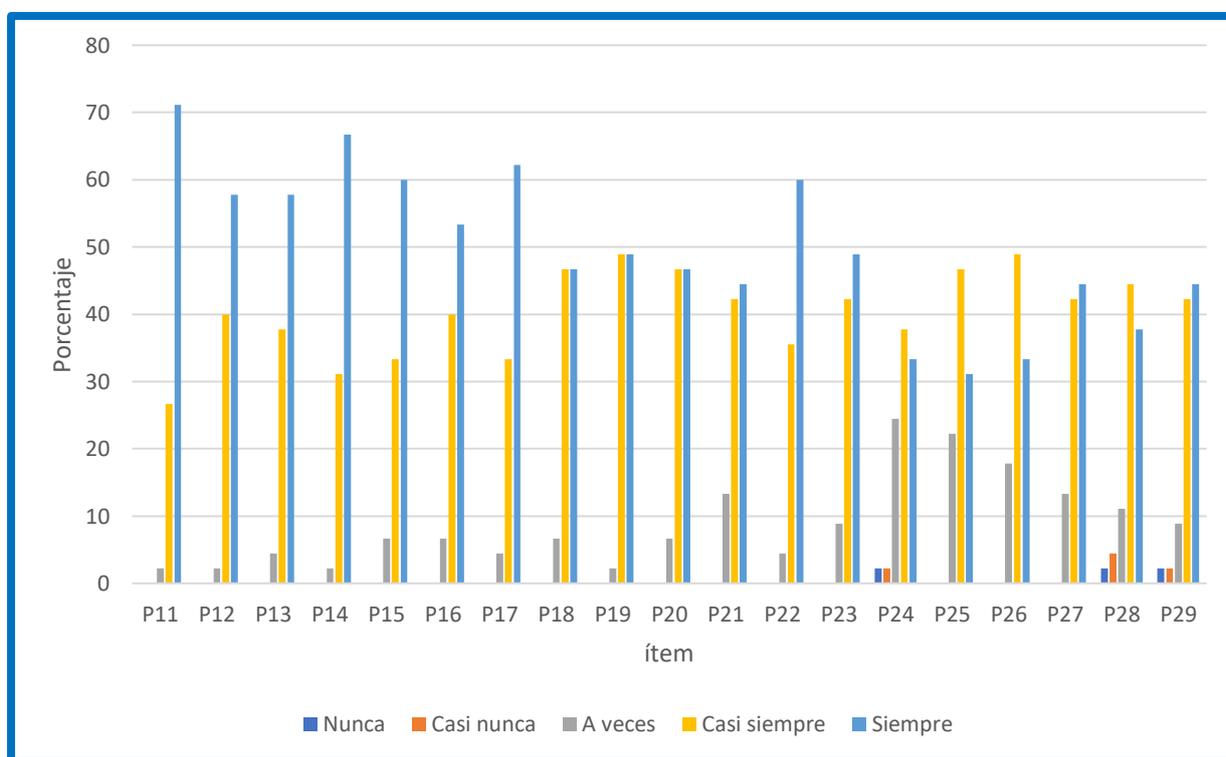
40,00% que casi siempre. En el ítem 14, un 66,67% de docentes encuestados señaló que siempre generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales y un 31,11% que casi siempre; finalmente, un 48,89% manifestó que siempre propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica, y un 48,89% que lo hace casi siempre.

Por otro lado, ante el ítem 24: Manejas diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales, el 28,89% de docentes encuestados no tiene un buen manejo de estrategias para atender a la diversidad, puesto que un 24,44% señala que a veces maneja algunas estrategias, el 2,22% que casi nunca y con el mismo porcentaje que nunca usa estrategias adecuadas para atender a los estudiantes con necesidades especiales. Además, hay un 22,22% que señala que a veces utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes de los estudiantes (ítem 25), lo cual no es positivo.

La Figura 6 ilustra los resultados expuestos.

Figura 6

Resultados de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Fuente: Elaboración propia.

4.2.3 Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

El docente no debe estar aislado o indiferente de la realidad que rodea a la institución educativa y a los estudiantes; sino que debe involucrarse en todo lo que concierne a la formación de los estudiantes y al logro de los aprendizajes. Para ello, se hace necesario que participe de manera colegiada de la elaboración de los diferentes instrumentos de gestión que permitan brindar una educación de calidad que responda a los desafíos o retos que presenta la comunidad educativa.

Tabla 16*Resultados de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

Ítems	Nunca %	Casi nunca %	A veces %	Casi siempre %	Siempre %
30. Interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	0,00	2,22	11,11	51,11	35,56
31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de sus planes de mejora continua.	0,00	2,22	11,11	42,22	44,44
32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa.	0,00	4,44	22,22	40,00	33,33
33. Fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	0,00	2,22	22,22	37,78	37,78
34. Integra críticamente, en las prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	0,00	0,00	8,89	48,89	42,22
35. Comparte con las familias de los estudiantes, autoridades locales de la comunidad, los retos del trabajo pedagógico, y da cuenta de los avances y resultados.	0,00	4,44	22,22	46,67	26,67

Fuente: Elaboración propia.

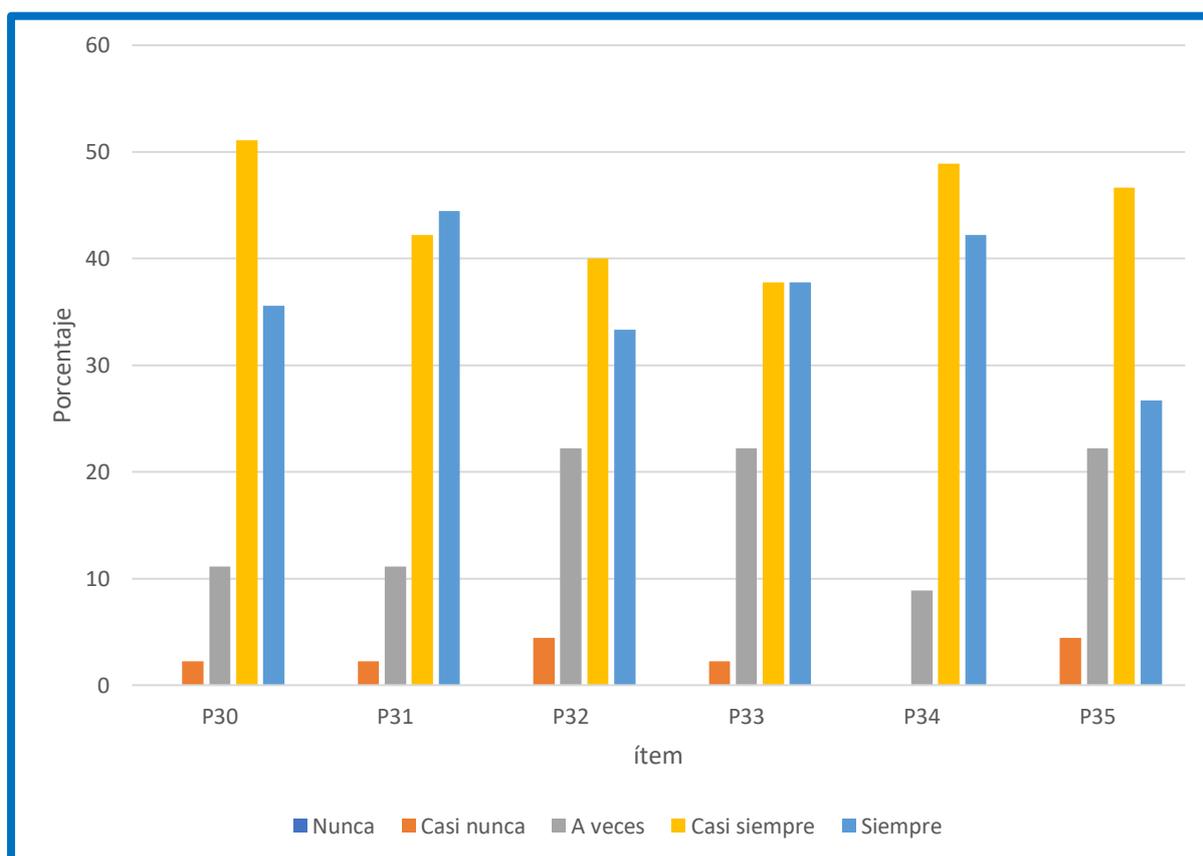
La Tabla 16 permite observar que el 91,11% de docentes integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno (ítem 34), esto se evidencia en el 42,22% que manifiesta que siempre ocurre y el 48,89% que indica que ocurre casi siempre. Con respecto al ítem 30, hay un 86,47% que indica que interactúan con sus pares para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela de manera positiva, puesto que el 35,56% señala que siempre interactúa y un 51,11% que casi siempre lo hace.

Por otro lado, frente al ítem 32: Desarrollas individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa, el 26,66% de docentes muestra su poca disposición por hacerlo, ya que el 22,22% afirma que a veces lo hace y el 4,44% que casi nunca desarrolla esta actividad. Con el mismo porcentaje de 26,66% hay un grupo de docentes que no siempre comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico y no siempre da cuenta de sus avances y resultados (ítem 35); viéndose reflejado en el 22,22% de docentes que indica que a veces lo hace y el 4,44% que casi nunca comparte sus experiencias.

La Figura 7 ilustra los resultados expuestos.

Figura 7

Resultados de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Fuente: Elaboración propia.

4.2.4 Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente

La labor docente es una profesión que requiere de una formación continua y permanente, ya que de esa forma puede garantizar que esté actualizado con los diversos cambios que se dan dentro de la educación. La educación es cambiante y no es estática, siempre se va adecuando a los diferentes cambios que suceden en nuestro entorno. El docente debe comprometerse con las nuevas propuestas educativas con la finalidad de lograr aprendizajes de calidad que permitan a los estudiantes afrontar la vida desde una perspectiva actual y puedan asumir su rol protagónico dentro de la sociedad.

Tabla 17*Resultados de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente*

Ítems	Nunca %	Casi nunca %	A veces %	Casi siempre %	Siempre %
36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.	0,00	6,67	15,56	46,67	31,11
37. Participa en experiencias de desarrollo profesional de acuerdo con sus necesidades, de los estudiantes y de la escuela.	0,00	4,44	22,22	42,22	31,11
38. Participa en la generación de políticas educativas, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de la labor docente.	4,44	11,11	24,44	24,44	35,56
39. Actúa respetando los derechos humanos y el principio del bien del niño y el adolescente.	0,00	0,00	2,22	22,22	75,56
40. Toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien del niño y el adolescente.	0,00	0,00	2,22	11,11	86,67

Fuente: Elaboración propia.

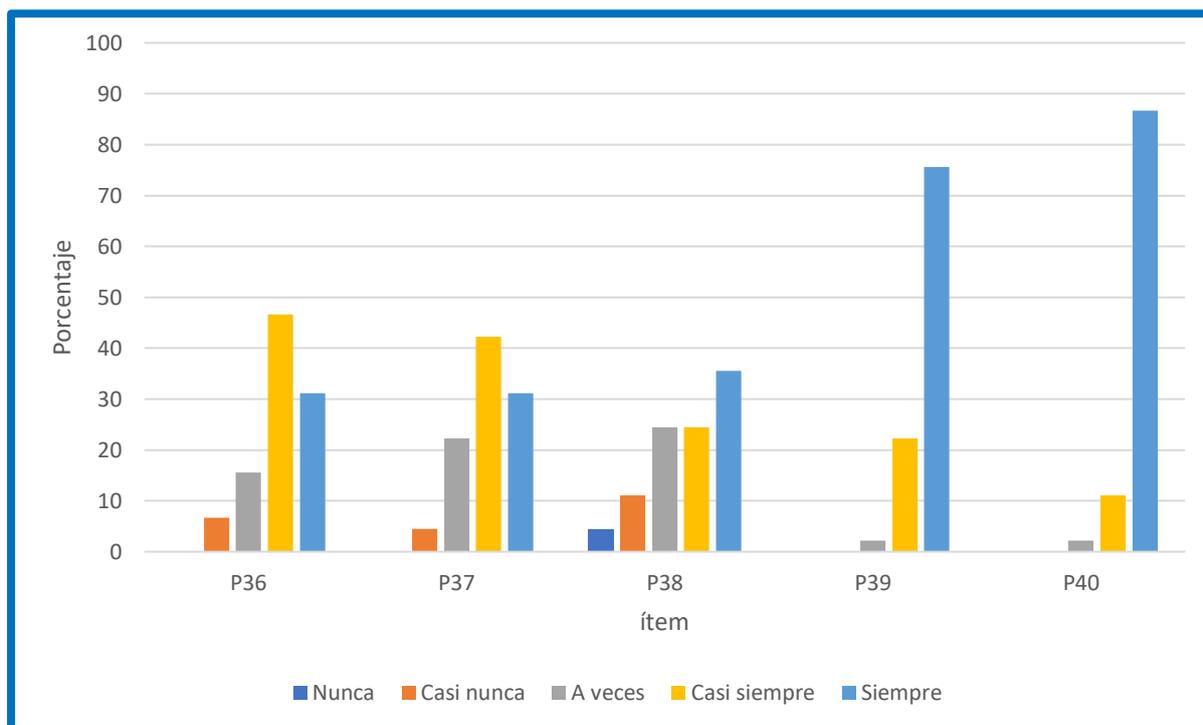
La Tabla 17 muestra que el 97,78% de docentes toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien del niño y el adolescente (ítem 40), esto se observa en el 86,67% y 11,11% que señala que siempre o casi siempre lo hace. También hay un grupo de docentes que con el mismo porcentaje del 97,78% manifiesta que de manera positiva actúa respetando los derechos humanos y el principio del bien del niño y el adolescente (ítem 39), esto se evidencia en el 75,56% que indica que siempre lo hace y un 22,22% que casi siempre actúa de esa manera.

Sin embargo, frente a la participación en la generación de políticas educativas expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas en el marco de su labor docente (ítem 38), no hay una buena participación lo cual se evidencia en el 39,99% que indica su poca participación; de manera específica, el 24,44% señala que a veces participa, un 11,11% que casi nunca y finalmente el 4,44% nunca ha participado en la generación de políticas educativas. Con respecto a si participan en experiencias de desarrollo profesional de acuerdo con sus necesidades, de los estudiantes y de la escuela (ítem 37), hay un 26,66% de docentes que no siempre participan de estas actividades, lo cual se puede comprobar con el 22,22% que señala que a veces participa y un 4,44% que casi nunca lo hace.

La Figura 8 ilustra los resultados expuestos.

Figura 8

Resultados de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente



Fuente: Elaboración propia.

4.3 Resultados generales con relación a la variable

En la Figura 9 se muestran los resultados de la media de las dimensiones y del desempeño docente considerada en el presente estudio. Los resultados muestran un nivel de desempeño bueno para las cuatro dimensiones contempladas en el estudio.

Los resultados para los niveles de desempeño de la dimensión 1 preparación de los aprendizajes, muestra un nivel de desempeño bueno con una media de 4,42.

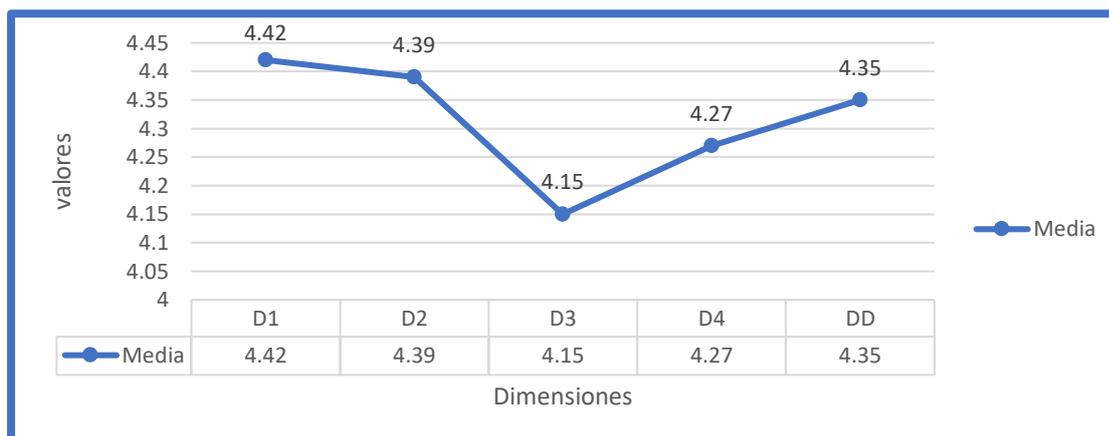
Los resultados para los niveles de desempeño de la dimensión 2 enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, muestra un nivel de desempeño bueno con una media de 4,39.

Los resultados para los niveles de desempeño de la dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, muestra un nivel de desempeño bueno con una media de 4,27.

Los resultados obtenidos para la variable desempeño docente, muestra un resultado bueno con una media de 4,35.

Figura 9

Resultados de la media de las dimensiones y del desempeño docente



Fuente: Elaboración propia.

4.4 Discusión de resultados

El presente estudio buscó caracterizar el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete, considerando las dimensiones propuestas en el documento Marco del Buen Desempeño Docente que indica que la construcción de los criterios para tener en cuenta en el desempeño docente es “principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad” (p.7).

En el marco teórico de la presente investigación se ha mencionado a diferentes autores que buscan caracterizar el desempeño docente a partir de sus propias experiencias y la relación permanente que estos tienen en el quehacer pedagógico. Sin embargo, se tomó la decisión de trabajar con la propuesta del MINEDU, ya que los docentes que formaron parte de este estudio pertenecen a instituciones educativas públicas. Razón por la cual los docentes están familiarizados con este tipo de evaluación que busca la mejora continua del profesional a cargo del MINEDU y las autoridades competentes en el tema educativo nacional.

Con el retorno a las clases presenciales es importante tener en cuenta lo que González y Subaldo (2015) señalan sobre el reto que implica ser docente y educar con calidad en estos tiempos; ya que los estudiantes han pasado por un proceso complejo de adaptación durante la educación remota que en muchos casos ha afectado las relaciones personales y sociales de los estudiantes que se evidencia en algunos casos reportados de violencia. Por eso, el docente tiene que estar formado y preparado para responder a las nuevas demandas y necesidades pedagógicas de los estudiantes de las diversas instituciones educativas.

La discusión de resultados se ha basado en las cuatro dimensiones propuestas por el MINEDU en el documento mencionado anteriormente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente; finalizando con los

resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los docentes que forman parte del estudio. Asimismo, en base a los objetivos planteados y la teoría sobre el desempeño docente se realizó un análisis que permitió caracterizar el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete.

Con respecto al objetivo general, los resultados de la investigación indican que los docentes están muy comprometidos con su labor pedagógica en todas sus dimensiones, lo cual resulta importante destacar porque esto contribuirá con la acción de monitoreo y acompañamiento que se le pueda brindar para potenciar sus competencias y pueda responder con eficiencia y calidad a las exigencias que la educación actual requiere.

4.4.1 Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Según los resultados obtenidos para evaluar el nivel de desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes se ha obtenido un nivel bueno con una media de 4,42; este resultado muestra que los docentes en cuanto a la planificación de los aprendizajes, elaboran su programa curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta el diagnóstico de la institución educativa con la finalidad de atender a las demandas pedagógicas existentes en la comunidad escolar. Asimismo, se evidencia que dicha planificación se sostiene en un enfoque intercultural tan necesario en el contexto de la investigación ya que la realidad de los estudiantes es variada debido a que algunos viven en la zona costera (urbana y rural) y otros en la Sierra del país. La adaptación curricular también es un aspecto importante que resaltar porque permite orientar el aprendizaje para atender a la diversidad e incluir a todos los estudiantes valorando su contexto y sus propios ritmos de aprendizaje.

Como indican Wiggins y McTighe (1998), esta primera dimensión está referida a las acciones previas que deben realizar los docentes para el logro de los aprendizajes, todas ellas parten de la realidad de los estudiantes identificada en el diagnóstico inicial, lo cual permite identificar su nivel de logro, así como sus necesidades e intereses con la finalidad de responder al propósito planteado en la propuesta curricular.

También hay que resaltar que un 93,33% de docentes comprenden los conceptos fundamentales del área de Educación religiosa pese a que un buen porcentaje no es de la especialidad, pero la ODEC respectiva siempre vela por su formación doctrinal, espiritual y humana brindándoles espacios de aprendizaje; pero esto no sería posible si es que el docente no se involucra y comprende la importancia de una formación permanente, esto es esencial, contar con la disposición libre y voluntaria ya que esto contribuye con el éxito en las acciones pedagógicas.

Por otro lado, dentro de esta planificación también es considerable el número de docentes que prioriza los aprendizajes en función de las competencias del área del Currículo Nacional de Educación Básica y que la institución educativa busca desarrollar con los estudiantes con la finalidad de que estos puedan dar respuesta a los problemas identificados en la comunidad. Es así como el docente en la planificación de las experiencias de aprendizaje debe formar para la vida, con situaciones reales,

motivadoras y que despierten la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro de sus aprendizajes.

La selección adecuada de los recursos pedagógicos que se emplearán dentro de una experiencia de aprendizaje estará en función del buen dominio y conocimiento de las características de los estudiantes, estos permitirán que ellos afiancen y profundicen mejor los aprendizajes, asimismo esta selección también estará en función de los recursos con que se cuente y la creatividad de los maestros.

Finalmente, los docentes de estas instituciones educativas plantean adecuadamente una evaluación formativa permitiendo tomar decisiones en el proceso, con la finalidad de brindar una retroalimentación efectiva y oportuna orientada al logro de los aprendizajes esperados.

4.4.2 Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Según los resultados obtenidos para evaluar el nivel de desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se ha obtenido un nivel bueno con una media de 4,39; este resultado muestra que los docentes tienen un conocimiento óptimo sobre el enfoque actual valorando las competencias de sus estudiantes para que puedan afrontar con una mirada crítica, reflexiva y creativa los diferentes problemas, retos o desafíos que la vida les presente. Los docentes son capaces de generar un clima adecuado propiciando el manejo de contenidos con las estrategias didácticas pertinentes y la motivación permanente de los estudiantes, permitiendo con ello el logro de los aprendizajes establecidos en una actividad pedagógica. Es importante observar la capacidad que tienen los docentes para poder integrar los recursos didácticos con las estrategias durante la conducción de la experiencia de aprendizaje sobre todo en estos tiempos en donde el impacto visual y lo concreto son elementos importantes para la educación.

Uno de los factores importantes para tener éxito en la conducción adecuada de los aprendizajes es el clima institucional, tal como afirma Sánchez (2009), el clima surge de la interacción entre el estudiante-estudiante y estudiante-docente dentro del aula o en la comunidad educativa; es por eso que los docentes ponen énfasis en la elección adecuada de los espacios, materiales digitales o impresos y las estrategias para responder a los intereses de los estudiantes generando la expectativa necesaria para la adquisición de los aprendizajes.

Hay un porcentaje importante de docentes (97,78%) que construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en valores lo cual refuerza la idea planteada por Sánchez (2009); este componente es esencial en el desarrollo de las acciones pedagógicas ya que facilitará la comunicación permanente entre el docente y estudiante con la finalidad de lograr los aprendizajes propuestos en la planificación.

Asimismo, los docentes conscientes de la importancia del área de Educación religiosa buscan dar testimonio de las palabras que transmiten a través de sus acciones; es por ello, que generan espacio de respeto, cooperación y soporte a todos los estudiantes con la finalidad de atender a la diversidad y eliminar las barreras de aprendizaje.

El Minedu, en el documento Marco del Buen Desempeño Docente, señala la importancia de la labor docente en este aspecto de la conducción, ya que es aquí en donde debe conjugar la teoría y sus experiencias con la realidad de los estudiantes proponiendo estrategias adecuadas que permitan analizar la situación de una manera crítica, creativa y reflexiva para que puedan tomar decisiones para dar respuesta al problema planteado en el propósito de aprendizaje.

La evaluación formativa empleada por los docentes en el proceso y al final de las actividades de aprendizaje permite a través de sus criterios y evidencias ver el nivel de logro de las competencias para tomar decisiones con la finalidad de orientar al estudiante brindando una retroalimentación adecuada y oportuna que le permita alcanzar con éxito el propósito establecido en el desarrollo de la experiencia de aprendizaje.

4.4.3 Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Según los resultados obtenidos para evaluar el nivel de desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se ha obtenido un nivel bueno con una media de 4,15; estos resultados son importantes porque reflejan el compromiso que tienen los docentes en la elaboración de los diferentes instrumentos de gestión en coordinación con las autoridades competentes y la comunidad.

El Minedu (2012), resalta la importancia de mantener una comunicación efectiva con los diferentes actores de la comunidad educativa; y esto lo tiene claro el grupo de docentes que forman parte del estudio ya que se involucran en el análisis de diagnóstico que se realiza al inicio del año escolar para poder participar en las diversas propuestas de gestión con iniciativas que respondan a la realidad de los estudiantes y a las necesidades de la comunidad.

La acción docente requiere de un trabajo en equipo, no se pueden conseguir logros cuando este profesional trabaja de manera individual o aislado de toda la realidad circundante del estudiante. Por eso, el Minedu propone durante la calendarización del año escolar diversas semanas de gestión para que los docentes de manera colegiada puedan organizar su planificación a partir del diagnóstico o la evaluación realizada al finalizar una unidad didáctica.

Hay un porcentaje importante del 91,11% de docentes que toma en cuenta las diversas tradiciones culturales que forman parte de la comunidad y que aportan un conjunto de saberes a los estudiantes y que deben tomarse en cuenta al momento en que se prioriza las diversas demandas o necesidades de aprendizaje con la finalidad de lograr aprendizajes significativos.

Por otro lado, se valora que el grupo de docentes interactúe con sus pares; para, en primer lugar intercambiar experiencias sobre su quehacer pedagógico que permita tener una claridad sobre las necesidades de aprendizaje y las características de los estudiantes; en segundo lugar, organizar el trabajo pedagógico en función a los resultados obtenidos en la evaluación realizada al finalizar un periodo con el propósito de mejorar las estrategias de enseñanza y conseguir resultados óptimos para generar un clima democrático en donde los estudiantes puedan desarrollar aprendizajes que le permitan afrontar los diferentes problemas y desafíos que la vida diariamente les propone.

Esta dimensión propicia que los docentes se identifiquen con su institución educativa y se sientan parte de ella con la finalidad de que se involucren en la elaboración de los diversos instrumentos de gestión que van a orientar todo el quehacer pedagógico. Estos instrumentos reflejan la realidad de la comunidad en ello radica la importancia del trabajo colegiado, comprometer al equipo con la misión y visión de la institución educativa.

Finalmente, otro aspecto que se resalta es la comunicación que existe con los padres de familia y las autoridades locales de la comunidad buscando la integración e involucramiento permanente de ellos con la acción pedagógica de sus hijos y pobladores respectivamente. Por eso, los docentes deben compartir cuáles son sus retos pedagógicos y que acciones se están realizando para la concretización de los mismos.

4.4.4 Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente

Según los resultados obtenidos para evaluar el nivel de desempeño docente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente se ha obtenido un nivel bueno con una media de 4,27; estos resultados son bastantes alentadores sobre todo en estos tiempos en donde un porcentaje de la población considera que los docentes del país cuentan con un bajo nivel de formación. El docente desde sus inicios es consciente de que esta profesión requiere de una formación permanente porque solo de esa manera podrán estar actualizados y preparados para afrontar los nuevos retos y desafíos del mundo contemporáneo. Tal como dice la Unesco (2019), el compromiso que el docente tiene con su profesión garantiza que siempre esté en la búsqueda de su crecimiento personal y profesional que repercutirá en la institución educativa, formación integral de los estudiantes y el fortalecimiento de la comunidad educativa. Además, añade que la formación docente que deben buscar estos profesionales debe considerar: la calidad, la sostenibilidad, la continuidad, la progresividad, la equidad e igualdad de oportunidades, articulación territorial, pertinencia y diversidad, compromiso y desarrollo autónomo, interculturalidad e inclusión.

Un 97,78% considera que es importante la formación docente porque de esta manera valora el derecho que todos tienen a recibir una educación de calidad que promueva el respeto por los derechos humanos y la formación integral de las personas.

La formación que deben recibir los docentes debe ser brindada en primer lugar por el órgano competente en el tema educativo en el Perú, es decir el Minedu, quien debe proponer acciones formativas acorde a las demandas educativas a nivel nacional. Estas capacitaciones además deben tener en cuenta la gran diversidad que posee el país, porque solo de esta manera los participantes podrán poner en práctica lo aprendido en sus escuelas.

Por otro lado, también el docente debe buscar de manera particular algunos programas formativos que lo ayuden a desarrollar sus competencias profesionales, atender problemas específicos de sus estudiantes, mejorar algunas habilidades blandas, entre otros.

La situación actual de la educación en el país, requiere de docentes comprometidos no solo con su formación personal sino con la mirada puesta en una educación de calidad. Por eso, se requiere

docentes altamente formados y convencidos de que una buena educación contribuye con el crecimiento general del país. Un docente formado es capaz de participar en la generación de políticas educativas acordes a la situación actual con vistas a una mejora progresiva. Un país bien educado es capaz de alcanzar las metas que se proponen en el proyecto educativo nacional; con la educación se puede transformar a la persona, situación que impactará posteriormente en el crecimiento y desarrollo del país.





Conclusiones

Primera. El presente estudio corrobora y sostiene la hipótesis de investigación planteada con respecto a que el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica – ODEC-Cañete se caracteriza por la ejecución de una buena planificación para el aprendizaje de los estudiantes. Se concluye entonces que debido a las diversas acciones formativas que realiza la ODEC-Cañete en torno a la planificación de las experiencias de aprendizaje teniendo como base el Currículo Nacional de Educación Básica y las normativas vigentes, los docentes han logrado mejorar sus competencias en cuanto a la organización de los aprendizajes. Finalmente, los docentes valoran los esfuerzos de la institución competente por brindar capacitaciones permanentes y de calidad ya que gracias a ellas han podido atender las necesidades y demandas pedagógicas de los estudiantes que se suscitaron durante el tiempo de la educación remota y que generaron una incertidumbre en ellos; razón por la cual tuvieron que tomar decisiones inmediatas para priorizar las competencias y no perjudicar a los estudiantes en su formación integral y en el perfil de egreso del Currículo Nacional de Educación Básica.

Segunda. Según los resultados obtenidos en la dimensión preparación de los aprendizajes de los estudiantes se concluye que los docentes al momento de la planificación toman en cuenta los componentes curriculares (Perfil de egreso, enfoques del área, estándares, competencias, capacidades, desempeños, enfoques y competencias transversales) establecidos en el Currículo Nacional de Educación Básica y lo integran con la propuesta pedagógica que establece la institución educativa en sus diversos instrumentos de gestión que recogen las características de los estudiantes y la comunidad educativa. Los docentes demuestran que pese a que no todos son del área si comprenden los conocimientos doctrinales fundamentales para el desarrollo de las competencias del área de Educación religiosa, esto les permite priorizar los aprendizajes necesarios para poder dar solución a los problemas o desafíos propuestos en las experiencias de aprendizaje. Finalmente, en este proceso de la planificación los docentes de manera creativa están estableciendo los procesos pedagógicos, estrategias didácticas y los recursos necesarios para despertar la curiosidad, el interés y el compromiso de los estudiantes hacia el logro de los aprendizajes propuestos.

Tercera. Según los resultados obtenidos en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se concluye que los docentes tienen claro que el punto de partida para lograr con éxito la conducción de los aprendizajes es generar un clima adecuado en el aula, lo cual se evidencia en la manera asertiva y empática en que los docentes generan relaciones interpersonales con y entre los estudiantes fomentando el respeto, la cooperación y la atención inmediata a las necesidades especiales, esta situación contribuye para el logro del propósito de aprendizaje. Este buen clima en el aula se fortalece ya que los docentes comunican anticipadamente la situación significativa, el reto y el propósito de aprendizaje el cual es socializado con el grupo oportunamente para que estén informados sobre el producto o la actuación final que presentarán como evidencia. Finalmente, los docentes proponen experiencias de aprendizaje que permiten afrontar las diversas situaciones problemáticas o

retadoras que se presentan en la vida, lo cual es significativo e importante para los estudiantes ya que pueden resolver los problemas o retos con una actitud crítica y reflexiva.

Cuarta. Con respecto a la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad los resultados muestran que los docentes conocen el contexto en donde se ubica la institución educativa y las características de los estudiantes, razón por la cual valoran los saberes culturales y los recursos de la comunidad para tenerlo en cuenta al momento de la contextualización y diversificación de las competencias propuestas en el Currículo Nacional de Educación Básica.

Asimismo, los docentes están comprometidos con la elaboración de los diversos instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI, entre otros) que orientan las acciones a realizar para seguir la misión y alcanzar la visión de la institución educativa. En estas actividades de gestión se valora el trabajo colegiado que realizan los docentes en donde intercambian sus experiencias con la comunidad educativa resaltando las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que existen; además, este trabajo en equipo les permite mejorar las estrategias que emplean en el aula y puedan construir un clima democrático en donde los estudiantes se desenvuelvan libremente y desarrollen sus competencias.

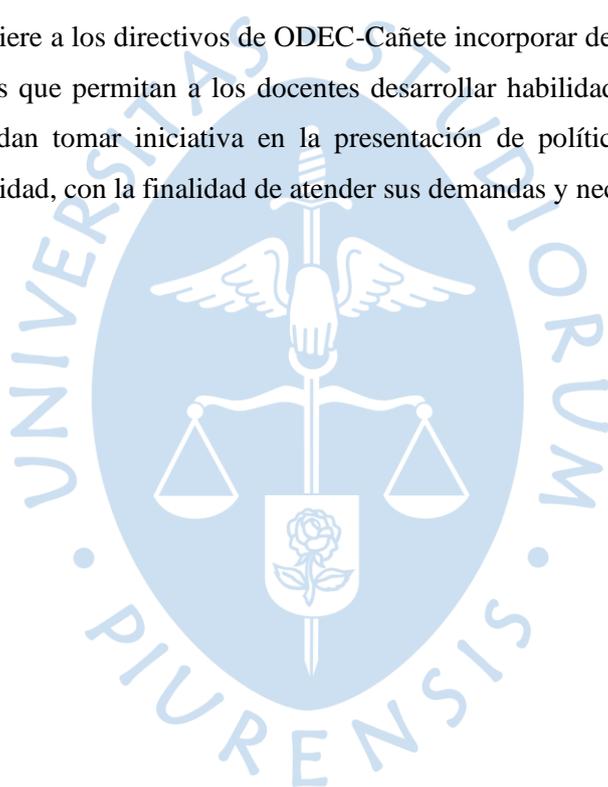
Quinta. Según los resultados obtenidos en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente se concluye que los docentes son conscientes de que la educación es cambiante y no estática razón por la cual se necesita estar en formación permanente para responder a las exigencias actuales; además los docentes que no son del área de Educación religiosa valoran más la necesidad de adquirir conocimientos propios del área con la finalidad de poder orientar los aprendizajes hacia el logro de las competencias; esta formación está bajo la responsabilidad de la ODEC-Cañete quien debe velar por la enseñanza de la sana doctrina orientada a resolver los problemas de la vida diaria. Con respecto a la identidad del docente con la comunidad educativa se puede afirmar que estos actúan en su quehacer pedagógico en base al respeto por los derechos humanos y el principio del bien del niño y el adolescente; razón por la cual toman decisiones formativas que favorecen su crecimiento profesional con la finalidad de estar actualizados para garantizar una educación de calidad que repercutirá en el logro de las competencias de todos los estudiantes que se encuentran bajo su responsabilidad.

Recomendaciones

Primera. Es importante que el programa anual de formación docente propuesto por la ODEC-Cañete continúe con la finalidad de seguir fortaleciendo las competencias profesionales de cada uno de ellos; además de garantizar en las escuelas la enseñanza de la Educación religiosa conforme a las enseñanzas de Cristo y del Magisterio de la Iglesia. Asimismo, se sugiere que al finalizar el programa se haga una evaluación con la finalidad de tomar decisiones para el siguiente año.

Segunda. Con el retorno a la presencialidad, sería importante que el director y los coordinadores de ODEC-Cañete preparen a los docentes con nuevas estrategias de aprendizaje para que puedan atender esta nueva realidad de los estudiantes, quienes han estado alejados de las aulas por un período de dos años, tiempo en el cuál han perdido espacios importantes de socialización y aprendizaje colaborativo.

Tercera. Se sugiere a los directivos de ODEC-Cañete incorporar dentro de las capacitaciones, algunos cursos o talleres que permitan a los docentes desarrollar habilidades blandas; entre ellas, el liderazgo para que puedan tomar iniciativa en la presentación de políticas educativas que tengan repercusión en la comunidad, con la finalidad de atender sus demandas y necesidades pedagógicas.





Lista de referencias

- Aliaga, L. (2021). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa pública N° 1160 José Faustino Sánchez Carrión, Ugel 03, Cercado de Lima, 2018* [tesis de maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNEG.V.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5515>
- Bretel, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*.
http://www.geocities.ws/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm
- Cano, S. (2015). *La gestión directiva y académica en la construcción, implementación y evaluación del modelo pedagógico de la Institución Educativa Federico Ozanam* [tesis de especialización, Universidad de Manizales]. Repositorio Institucional UM.
- Carr, D. (2003). *Making sense of education*. Routledge.
- Carrera, E. (2021). *Burnout en los docentes del Centro de Idiomas de la Universidad de Piura sedes Piura y Lima – 2020* [tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional PIRHUA.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5244/MAE_EDUC_TyGE-L_029.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Cerisola, M. y Páez, H. (2003). Evaluación de los niveles de satisfacción del estudiante-docente con el componente de práctica profesional de la Escuela de Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación. *Ciencias de la Educación*, 21(11-31).
- Cervantes, V. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal Amarilis Fuentes Alcivar* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40628>
- Espinosa, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 - 2014* [tesis de titulación, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio Institucional UTL.
- Espinoza, J. (2010). *Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820, Huacho-Lima* [tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM.
- Fundación Universia. (2018, 15 de noviembre). Las 5 características de los maestros más eficaces. *Universia.net*.
<https://www.universia.net/mx/actualidad/orientacion-academica/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces-951561.html>

- González, J. y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47).
- Hansen, D. (1999). *Conceptions of Teaching and their Consequences. Changing Schools/Changing Practices: Perspectives on Educational Reform and Teacher Professionalism*. Lovaina: Garant.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ª edición). McGraw Hill.
- Hueso, A. y Cascant, J. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. Universitat Politècnica de Valencia.
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>.
- Jaramillo, Y. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de una unidad educativa de Durán* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/42813>
- Loaiza, R. (2016). *Propuesta pedagógica direccionada desde la gestión académica para mejorar el desempeño escolar de los estudiantes de la institución educativa distrital Agustín Fernández jornada nocturna* [tesis de especialización, Universidad Libre]. Repositorio Institucional UL.
<https://hdl.handle.net/10901/9783>
- López, J. (2016). *La inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes dentro de un contexto educativo* [tesis de maestría, Universidad de Especialidades Espíritu Santo de Guayaquil]. Repositorio institucional UEESG.
- Marchesi, U. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: Competencias, emociones y valores*. Alianza Editorial.
- Ministerio de Educación Nacional. (2008, 29 de setiembre). Resolución 657. *Por la cual se establecen los parámetros y procedimientos para la fijación de la tarifa de matrícula*.
<https://www.mineducacion.gov.co/portal/normativa/Resoluciones/172598:Resolucion-6577-de-septiembre-29-de-2008>
- Ministerio de Educación. (2012, 27 de diciembre). Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED. *Por la cual se aprueba los lineamientos denominados "Marco del Buen Desempeño Docente para docentes de Educación Básica Regular", que contiene los criterios de Buen desempeño docente a que se refiere el artículo 4 de la Ley N°29944 Ley de la Reforma Magisterial, los que forman parte integrante de la relación*.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/167173-0547-2012-ed>
- Ministerio de Educación. (2020, 25 de abril). Resolución Viceministerial N° 093-2020-MINEDU. *Por la cual se aprueba el documento normativo denominado "Orientaciones pedagógicas para el servicio educativo de Educación Básica durante el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria por el Coronavirus COVID-19"*.

- <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/535987-093-2020-minedu>
- Ministerio de Educación. (2021, 13 de julio). Resolución Viceministerial N° 222-2021-MINEDU. *Por la cual se aprueba el documento normativo denominado "Lineamientos para la diversificación curricular en la Educación Básica"; el cual, como anexo, forma parte integrante de la presente resolución.*
- <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/2020801-222-2021-minedu>
- Ministerio de Educación. (2021, 23 de diciembre). Resolución Ministerial N° 531-2021-MINEDU. Por la cual se aprueba el documento normativo denominado "Disposiciones para el retorno a la presencialidad y/o semipresencialidad, así como para la prestación del servicio educativo para el año escolar 2022 en instituciones y programas educativos de la Educación Básica, ubicadas en los ámbitos urbano y rural, en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19".
- <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/2589329-531-2021-minedu>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa-guía didáctica*. Universidad Surcolombiana Facultad de ciencias sociales y humanas. Programa de comunicación social y periodismo.
- Montenegro, I. (2003) *Calidad educativa y profesión docente modelos e instrumentos*. Corporativa editorial magisterio.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Contiene fundamentos, modelos e instrumentos a utilizar en el proceso educativo*. (2a edición). Magisterio.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). *Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe. Retos de la educación en el siglo XXI*. San Juan de Puerto Rico: CEPAL.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). *La formación docente en servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias Serie: Aportes para la reflexión y construcción de políticas docentes*. 1.a edición. UNESCO.
- <https://unesdoc.unesco.org>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Revista Int. J. Morphol, 35(1), 227-232.
- <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 3, 11-22.
- Robalino, M. (2007, 11-15 de junio). *Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente*. [sesión de conferencia]. Seminario internacional, Chile.
- <https://docplayer.es/24933133-Los-docentes-pueden-hacer-la-diferencia-apuntes-acerca.html>
- Saavedra, M. (2004). *Evaluación del aprendizaje. Conceptos y técnicas*. México, Pax.

- Sánchez, J. (2009). *Análisis del clima de aula en Educación Física. Un estudio de casos* [tesis de doctorado, Universidad de Málaga].
- Valdéz, H. (2000, 23-25 de mayo). *Evaluación del desempeño docente*[ponencia]. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño, Ciudad de México, México.
<https://es.scribd.com/doc/260549939/Encuentro-Iberoamericano-Sobre-Evaluacion-Del-Desempeno-Docente>
- Wiggins, G., & McTighe, J. (1998). *Understanding by design* (Diseño para la Comprensión). USA. Alexandria, Association for Supervision and Curriculum Development,



Anexos





Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete.

Problema	Objetivo general	Objetivos específicos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Técnica e instrumentos	Sujetos de estudio
¿Cuál es el desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete?	Caracterizar el desempeño de los docentes del área de Educación Religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete, 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Describir el desempeño de los docentes del área de Educación Religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la ODEC-Cañete en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes. - Describir el desempeño de los docentes del área de Educación Religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la ODEC-Cañete en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. - Describir el desempeño de los docentes del área de Educación Religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la ODEC-Cañete en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. - Describir el desempeño de los docentes del área de Educación Religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la ODEC-Cañete en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente. 	El desempeño de los docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica - ODEC-Cañete se caracteriza por la ejecución de una buena planificación para el aprendizaje de los estudiantes.	Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente 	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta Cuestionario para medir el desempeño docente 	Docentes del área de Educación religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete.

Anexo 2. Cuestionario para medir el desempeño docente

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL/LA ENCUESTADO/A:

1. **Edad:**

2. **Sexo:**

Marca solo una alternativa.

a. Masculino.

b. Femenino.

3. **Años de servicio en la docencia:**

Marca solo una alternativa.

a. Menos de 5 años.

b. Entre 6 y 10 años.

c. Entre 11 y 20 años.

d. Más de 20 años.

4. **Su título pedagógico es en::**

Marca solo una alternativa.

a. Educación religiosa.

b. Otra especialidad.

c. No cuento con título pedagógico.

CUESTIONARIO:

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información para caracterizar el desempeño de los docentes del área de Educación Religiosa de las instituciones educativas pertenecientes a la Oficina de Educación Católica ODEC-Cañete.

Este cuestionario es anónimo; por ello, es necesario que respondas con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de características sobre el desempeño docente.

Cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuestas que debes calificar; por ello, debes leerlo en forma completa y, luego, marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas que a continuación te presentamos:

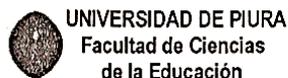
Nº	DIMENSIONES	Nunca (01)	Casi nunca (02)	A veces (03)	Casi siempre (04)	Siempre (5)
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Demuestras conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Demuestras conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales del área de Educación Religiosa.					
3	Demuestras conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área de Educación Religiosa.					
4	Elaboras la programación curricular analizando con tus colegas el plan más pertinente a las características de los estudiantes.					
5	Seleccionas los conocimientos en función de las competencias que el Currículo nacional establece, la institución educativa y la comunidad busca desarrollar en los estudiantes.					
6	Diseñas creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de sus aprendizajes.					
7	Contextualizas el diseño de la enseñanza sobre la base de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de tus estudiantes.					
8	Creas, seleccionas y organizas diversos recursos para el aprendizaje de los estudiantes.					
9	Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los propósitos de aprendizaje.					

10	Diseñas la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los propósitos de aprendizaje y distribuyes adecuadamente el tiempo.					
	Enseñanza para el aprendizaje de los Estudiantes					
11	Construyes de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en valores.					
12	Orientas tu práctica a conseguir logros en tus estudiantes, y les comunicas sobre sus expectativas y sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promueves un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Generas relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelves conflictos de los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos					
16	Organizas a tus estudiantes de forma adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexionas permanentemente, con tus estudiantes, sobre la discriminación y exclusión; y desarrollas actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controlas permanentemente la ejecución de tu programación considerando su nivel de impacto en el aprendizaje de los estudiantes.					
19	Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constatas que los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrollas contenidos teóricos y					

	disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Empleas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que desarrollen el pensamiento crítico y creativo en tus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Utilizas recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Manejas diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes de los estudiantes.					
26	Elaboras instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúas los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Compartes oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
30	Interactúas con tus pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participas en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de					

	los planes de mejora continua.					
32	Desarrollas, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa.					
33	Fomentas el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integras críticamente, en tus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Compartes con las familias de tus estudiantes, autoridades locales de la comunidad, los retos de tu trabajo pedagógico, y das cuenta de tus avances y Resultados.					
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
36	Reflexionas en comunidades de profesionales sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participas en experiencias de desarrollo profesional de acuerdo con tus necesidades, de los estudiantes y de la escuela.					
38	Participas en la generación de políticas educativas, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de tu labor docente.					
39	Actúas respetando los derechos humanos y el principio del bien del niño y el adolescente.					
40	Tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien del niño y el adolescente.					

Anexo 3. Fichas de validación

FICHA DE VALIDACIÓN
DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Ronald Paul Serrano Aldana
 1.2 Cargo e institución donde labora : I.E. Los Álamos
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario para medir la práctica docente
 1.4 Instrumento adaptado de : Allaga (2021)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
 2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
 3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			✓	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			✓	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre si y con el concepto que mide.			✓	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			✓	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.			✓	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			✓	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			✓	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			✓	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			✓	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			✓	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)					
		C	B	A	Total

Coefficiente de validez : $\frac{A+B+C}{30} = \frac{30}{30} = 1$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Piura, noviembre 2020.

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

Firma del validador

Fuente: Universidad de Piura (2020). Facultad de Ciencias de la Educación (formato de validación de instrumentos para recolección de datos)

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Iván Castillo Plácido
 1.2 Cargo e institución donde labora : Universidad San Ignacio de Loyola
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario para medir la práctica docente
 1.4 Instrumento adaptado de : Aliaga (2021)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
 2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
 3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Criterios	Aspectos de validación del instrumento Indicadores	1 2 3			Observaciones Sugerencias
		D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.		✓		
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			✓	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			✓	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			✓	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.			✓	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			✓	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			✓	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			✓	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			✓	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			✓	
CONTEO TOTAL		0	2	27	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez : $\frac{A+B+C}{30} = \frac{0+2+27}{30} = 0,96$

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Piura, noviembre 2020.

[Firma]
Firma del validador

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : **Jonathan Agustín Saenz Pupuche**
- 1.2 Cargo e institución donde labora : **Coordinador del Área de Inglés – Colegio Alpamayo**
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado : **Cuestionario para medir la práctica docente**
- 1.4 Instrumento adaptado de **Aliaga (2021)**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- 1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
- 2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
- 3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre si y con el concepto que mide.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			X	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.			X	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			X	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL		0	0	30	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez : $\frac{A+B+C}{30} = \frac{30}{30} = 1$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

VALIDEZ MUY BUENA

Piura, noviembre 2020.

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	• Validez nula
0,50 - 0,59	• Validez muy baja
0,60 - 0,69	• Validez baja
0,70 - 0,79	• Validez aceptable
0,80 - 0,89	• Validez buena
0,90 - 1,00	• Validez muy buena

Firma del validador

