

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Calidad del desempeño docente

Trabajo académico

Para Optar el Título de Segunda especialidad profesional en Investigación y
Gestión Educativa

Autora

Juana Fernández Romero

Piura – Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Calidad del desempeño docente

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (presidente)

Dr. Andy Figueroa Cárdenas (miembro)

Mg. Ana María Javier Alva (miembro)

Piura – Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Calidad del desempeño docente

El suscrito declara que el trabajo académico es original en su contenido y forma:

Juana Fernández Romero (Autora)

.....

Oscar Calixto La Rosa Feijoo (Asesor)

.....

Piura – Perú

2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Piura, a diez días del mes de agosto del año dos mil diecinueve, se reunieron en la I.E. Teresa Otoya Arrese, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, a los coordinadores de programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes el Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Alva (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: "**Calidad del desempeño docente**" para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Investigación y Gestión Educativa al señor(a) **Juana Fernández Romero**

A las once horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de 15

Por tanto, **Juana Fernández Romero**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título Profesional de Segunda Especialidad en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las doce horas con treinta minutos el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.


Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva.
Presidente del Jurado


Dr. Andy Figuerola Cárdena
Secretario del Jurado


Mg. Ana María Javier Alva
Vocal del Jurado

DEDICATORIA

Con todo cariño y amor, A mi esposo: Artidoro y a mi hijo Jhordi, por su comprensión, apoyo y entendimiento en la consecución de mi anhelo a nivel de segunda especialidad, ellos han sido los motores de tan esperado logro.

Juana

ÍNDICE

DEDICATORIA	5
ÍNDICE.....	6
RESUMEN	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I.....	12
MARCO TEÓRICO DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	12
1.1. Definición.....	12
1.2. Desempeño	15
1.2.1. Docente.....	15
1.2.2. Desempeño del docente.....	15
1.2.3. Desafíos del desempeño docente	16
CAPITULO II.	19
EL DESARROLLO PROFESIONAL.	19
2.1. Desarrollo profesional	18
2.1.1. Desempeño docente y evaluación	18
2.1.2. La docencia	18
2.1.3. Dimensiones específicas de la docencia	21
2.1.4. Planificación curricular.....	23
CONCLUSIONES	26
RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS CITADAS	28

RESUMEN

La presente monografía titulada cuyo propósito es conocer la calidad del desempeño docente. En el marco teórico se ha seleccionado cuidadosamente toda la información científica que sustente la presente investigación como la definición de las variables y dimensiones respectivas. También, muestra los alcances teóricos para abordar los objetivos propuestos. Finalmente se encuentran las conclusiones, donde se muestran detallando y probando los objetivos propuestos y toda la literatura consultada para el desarrollo del presente trabajo investigativo de manera alfabética. Para la realización del presente trabajo, se hizo una revisión de diferentes fuentes bibliográficas, estas han sido estudiadas y analizadas a fin de obtener un material que sirva de consulta y apoyo al trabajo docente.

Palabras clave: Desempeño, docente, calidad

ABSTRACT

La presente monografía titulada tiene como finalidad conocer la calidad del desempeño docente. En el marco teórico se ha seleccionado cuidadosamente toda la información científica que sustenta la presente investigación, así como la definición de las variables y respectivas dimensiones. También demuestra los alcances teóricos para abordar los objetivos propuestos. Finalmente se encuentran las conclusiones, donde se muestran detallando y comprobando los objetivos propuestos y toda la literatura consultada para el desarrollo de este trabajo investigativo de forma alfabética. Para la realización de este trabajo se ha realizado una revisión de diferentes fuentes bibliográficas, se han estudiado y analizado con el fin de obtener material que sirva de consulta y apoyo a la labor docente.

Palabras claves: Desempeño, docente, calidad.

INTRODUCCIÓN

El mundo laboral en estos últimos años, viene experimentando cambios sustanciosos, cada día son más exigentes los requisitos para un puesto de trabajo, no solamente, es necesario la eficiencia del trabajador sino, también es imprescindible la eficacia del mismo.

En el sistema educativo, paso similar situación, en el Perú, se ha elaborado un documento que encamina la labor docente como es el Marco del Buen Desempeño docente, norma que establece: (...) “son necesarios cambios profundos en la práctica de la enseñanza, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad. Ése es el desafío que el Estado peruano, los docentes y la sociedad requieren afrontar de manera concertada, colaborativa y sostenida”.

Una de las premisas para relacionar el desempeño docente con la calidad del servicio educativo, es pretender desarrollar una gestión educativa de calidad, en el cual ocupa un sitio de vital importancia la labor de la Dirección, ya que a partir de ella, se articula una serie de actividades de manera transversal en las áreas de gestión escolar para beneficio de la misma Institución, en cuanto a la calidad educativa se define como es una expresión por la cual se entienden muchas cosas distintas. Uno de los retos es estandarizar el concepto de modo tal que se tenga un entendimiento común, para abordar la problemática.

Además, de acuerdo a la Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944, en su artículo 24. Evaluación del desempeño docente. Explicita, “la evaluación de desempeño tiene como finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación

establecidas por el Ministerio de Educación, lo que incluye necesariamente la evaluación del progreso de los alumnos”

La búsqueda de políticas educativas que encajen con las perspectivas de una sociedad plagada de información e toda clase y poder estar acorde a las exigencias actuales, el MINEDU, de acuerdo a las necesidades educativas viene implementando una política educativa que está acorde con el PEN, plasmándose este año, específicamente con la implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica, para llegar al perfil de egreso, donde el estudiante sea capaz de desenvolverse adecuadamente en un sociedad cada día más exigente.

De acuerdo al MINEDU (2017), “El sistema educativo peruano se enfrenta a una ciudadanía de nuestros días, con una importante ampliación de los derechos de las personas, con criterios de inclusión, justicia y de equidad en una sociedad diversa como la nuestra. Por otro lado, se acepta que la jerarquía de los valores es una decisión libre e individual orientada a la búsqueda de la propia felicidad, pero que precisa ser contextualizada en los límites que plantea el respeto a los principios y valores que sustentan el modelo democrático de sociedad. Asimismo, la formación en oficios vive una doble crisis: la transformación radical del trabajo, con la desaparición efectiva de la frontera entre trabajo material e intelectual, y la incertidumbre respecto a qué destrezas específicas estarán en juego en los trabajos propios del siglo XXI”.

La presente monografía pretende demostrar a través de su objetivo general que es conocer el desempeño docente.

Luego, está el marco teórico que muestra todo el sustento científico de las variables y dimensiones del estudio, de manera concreta para dar el equilibrio y aportes a nuevas investigaciones, una bibliografía consultada tanto física como digital que ha sido estrictamente seleccionada, cerciorándose la procedencia y confiabilidad del aporte.

Seguidamente, están las conclusiones a las que se han llegado luego de la investigación realizada, antecedente para futuras investigaciones sobre el tema, y finalmente está, alfabéticamente, toda la literatura que se ha consultado.

El trabajo se justifica ya que la calidad del docente, siempre tiene que ir en pro de la mejora de la realidad educativa, por lo que este trabajo ayuda a resaltar algunos indicadores importantes de la calidad educativa del desempeño del docente, además también porque permite tener una mayor actualización al respecto sobre la información.

Para el desarrollo del trabajo, se han planteado los siguientes objetivos:

Objetivo General

Analizar la calidad del desempeño docente.

Objetivos Específicos

- Describir la planificación curricular de los docentes.
- Analizar las capacidades que cuentan los docentes para mejorar su desempeño.
- Conocer la práctica de una convivencia saludable de los docentes.
- Describir la calidad del servicio educativo.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

1.1. Definición.

Se puede encontrar diversas investigaciones y conceptos sobre el desempeño del docente, en este caso, de acuerdo al enfoque de competencias es sumamente importante, conocer los aprendizajes que planifica y ejecuta diariamente, se verán plasmados y esto evidenciará la calidad del servicio que se brinda al estudiante y el impacto que ocasionará directamente en su aprendizaje. Es así, que dentro de todo este contexto de relación aprendizaje y enseñanza es vital.

En lo que concierne al desempeño docente, Añorga (2006), citado por Subaldo (2012), afirma que “(...) el desempeño del profesor es la capacidad para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo”. Concepto que habla acerca de la labor del docente en relación con el cumplimiento de funciones de su profesión. Es así, que, bajo este concepto, se involucra al desempeño como la capacidad del deber, de la función, del accionar dentro de rol profesional que le toca, las exigencias están relacionadas con el rol que le toca promover.

Según, Muchinsky (2002), afirma que “el desempeño es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace.”

Montenegro (2013) también relaciona “el desempeño del docente con llevar a cabo la función del docente, pero este enfatiza de forma eficiente y eficaz dentro del rol que le toca direccionar en una institución educativa”

Por otra parte, Cuenca (2011) lo define al desempeño docente como una “práctica eminentemente relacional; es decir, como el desarrollo de cada una de las capacidades de interacción con sus pares, así como del uso intencional de diversos medios y formas para comunicarse y transmitir sus mensajes”.

Desde la perspectiva de Zarate (2011), “el desempeño docente, es la consecución de cada una de las funciones de manera eficaz y eficiente. En otras palabras, son las labores que cotidianamente realiza el docente en su aula de clases con sus estudiantes para el logro de aprendizajes en cada uno de los grados y ciclos de la educación básica; en las diferentes dimensiones de su trabajo docente como son la dimensión personal, profesional y la dimensión social”.

Factores en el desempeño docente.

Entre los factores de mayor trascendencia que determinan un buen desempeño docente es el amor que cada docente tiene a su profesión, al diario trabajar e interactuar con sus estudiantes que se convierten en parte de él, que también dependen de su situación económica, emocional y su entorno familiar, el buen trato del estado, el respeto que se gana en la comunidad.

De acuerdo a Correa, (2008), Un maestro es aquel profesional que se ofrece como puente entre los estudiantes y los aprendizajes, a fin de sus estrategias y motivación, puedan cruzarla hacia la construcción de nuevos puentes que les permitirá desarrollar las competencias propuestas y por ende mejorar sus aprendizajes

En cuanto al docente, Enríquez (2006, citado por Montalvo, 2011) señala que “unos de los principales factores es el saber específico, el docente tiene la responsabilidad de tener el dominio y la especialidad de un saber específico, de acuerdo a lo que necesita la institución educativa o sus propios alumnos. Estos saberes, deben estar en función de sus métodos, técnicas, herramientas para poder actuar de forma óptima en la enseñanza”

El MINEDU (2016) manifiesta que “la institución educativa debe centrarse en los aprendizajes de los alumnos, desarrollando su pensamiento analítico, creativo, crítico”

También debe propiciar un clima favorable, inclusivo, donde todos los compañeros, pueden integrarse uno y otros, además sobre la base del respeto.

Según Gloria Carranza (2005) de la Universidad Pedro Ruiz Gallo, señala que (...) “el desempeño docente es el ejercicio del rol profesional en donde intervienen factores socio económico, el compromiso hacia la comunidad, con autonomía.”

Las tareas auténticas de aprendizaje que son consideradas desafiantes para los estudiantes son todas aquellas que pueden lograr desarrollar con entusiasmo, ahínco y esfuerzo, es decir, generan el pensamiento de orden superior demandando la puesta en marcha sus habilidades, destrezas, conocimiento y actitudes para alcanzar el propósito de aprendizaje propuesto. En cambio, todas las actividades presentadas se consideren o detectan los estudiantes que son muy sencillas generan el aburrimiento y conformismo de los estudiantes, de igual forma pueden suceder cuando les resultan excesivamente difíciles pueden frustrarlos por ser inalcanzables. Otra forma de involucrarlos es proponerles situaciones, contextos y/o actividades vinculadas a sus intereses, en las que resuelvan problemas de su entorno y al brindarles múltiples oportunidades de participación.

1.2. Desempeño

De acuerdo a Chiavenato, I. (2010), señala, que “el desempeño está relacionado a los logros y objetivos alcanzado por los colaboradores o trabajadores. Es definitivamente, que buen desempeño es favorable a la organización e institución educativa”.

Por ejemplos en una empresa u organización los mismos trabajadores tiene sus objetivos ya trazados que tiene que lograr, solo aquellos, que tienen un buen desempeño, puede lograr estos objetivos. Al igual, que, en las instituciones educativas, o en las aulas cada docente, tiene sus propios objetivos, en función de su curriculum, mallas curriculares, clases, estrategias metodológicas, etc.

Para. Dolan, S & Otros. (2003), denotan en el desempeño, lo siguiente: actitud, expectativas, habilidades conocimientos, del colaborador.

1.2.1. Docente

La ley general de educación, señala claramente en su artículo 56, que el docente es que el agente fundamental de todo un proceso educativo y de la formación de los estudiantes, la cual debe desarrollarlo de forma eficaz.

1.2.2. Desempeño del docente.

El desempeño del docente engloba todas las acciones que el profesional de la educación realiza de manera eficiente y de acuerdo a las políticas y paradigmas educativos propuestos por el estado que tienen que ver no solo con su trabajo sino con el entorno donde se desarrolla teniendo en cuenta muchos factores.

Al respecto, Valdés (2006) señala que el desempeño de un profesor es proceso y trabajo sistemático, ya que el docente, debe integrar a los diversos agentes educativos, como son padres, directores, alumnos, gestores para un adecuado trabajo y el logro de los objetivos.

Los docentes, deben cumplir con su rol formación y que los niños puedan aprender y lograr los objetivos trazados en las sesiones o clases.

1.2.3. Desafíos del desempeño docente

Según, Marquéz, G. (2007), Los desafíos que tiene cada docente para conseguir aprendizajes significativos y de calidad es:

Docente dinámico

Es aquel trabajador de la educación que imparte los conocimientos a sus estudiantes a través de una serie de metodologías, seleccionando las más adecuadas en concordancia con los intereses y necesidades de los estudiantes.

Docente íntegro

La vocación de un maestro es determinante para dedicarse íntegramente a su profesión, hará que se garanticen los aprendizajes.

Docente eficiente

No solamente es dedicar el tiempo, sino que los aprendizajes sean adecuados y les permitan aprender de acuerdo al nivel de los alumnos, el dominio disciplinar es indispensable para más y mejores aprendizajes.

Docente ético

El docente tiene que ser un modelo a seguir tanto dentro y fuera del aula, su comportamiento tiene que demostrarse de manera adecuada y pertinente con sus alumnos.

CAPITULO II.

EL DESARROLLO PROFESIONAL.

2.1. Desarrollo profesional

El profesional en la docencia tiene que estar comprometido en la institución educativa donde labora, reconociendo todas las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes, debe estar capacitado y actualizándose permanentemente para estar a la vanguardia de los avances y nuevos aprendizajes. (Mckinsey, 20017)

2.1.1. Desempeño docente y evaluación

Según la Ley N° 29944 señala claramente que la evaluación es importante para comprobar el grado de desarrollar de las competencias de los docentes, que están en relación al progreso también de los alumnos

2.1.2. La docencia

De acuerdo al MINEDU (2016), “para el logro de los aprendizajes fundamentales se requiere que la escuela asuma la responsabilidad social de tales aprendizajes, exhiba una gestión democrática y lidere la calidad de la enseñanza

a. La gestión escolar

Muchas de las alternativas de solución es producto de una buena gestión. Para ello, es necesario que en este caso, el líder de la organización educativa, este a la altura de las necesidades y problemáticas de la institución. Es así, que el directo, debe ser el primer abanderado frente a estas problemático. Tanto él, como otros actores, deben señalar el líder pedagógico y la responsabilidad.

b. La convivencia

La convivencia es vital, para cualquier escenario público o privado; social particular, incluso para adentrarse en una institución educativa. Se debe crear un ambiente, inclusivo, adecuados. etc. Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación.

c. La relación escuela-familia-comunidad

Es sumamente vital, esta relación porque la institución, es una organización sistémica, Es decir, se necesita la integración de los elementos o la parte, para que función el conjunto de agentes educativos. En este caso, la escuela para la formación; la familia para estar pendiente de como se le va formando a sus hijos y además de la comunidad, para conocer todo, como se está contextualizando.

d. Los procesos pedagógicos

Para desarrollar aprendizajes significativos, se tienen que trabajar con los estudiantes de manera dinámica, partiendo de situaciones reales y de su contexto, donde puedan manipular, organizarse, sacar conclusiones, argumentar, describir y contra argumentar, docentes propician que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación.

Se aprende también de manera colaborativa: se propicia que los estudiantes trabajen en equipo, aprendiendo entre ellos, intercambiando saberes y

cooperando cada uno desde sus capacidades. Se atiende con pertinencia la diversidad existente en el aula, se consideran las características individuales, socioculturales y lingüísticas de sus estudiantes, lo mismo que sus necesidades. Se desarrollan y evalúan competencias, capacidades creativas y resolutivas.

Según el Minedu (2015) enfatiza, que un proceso pedagógico, es todo un conjunto de acciones, que se encuentran relacionados unos a otros, liderando por la escuela, en primera instancia, la cual, se tiene que tener una visión clara, en relación a los estudiantes, y los demás agentes educativos.

Estos procesos educativos, es vital en las actividades, en cada clase, en cada sesión, que se encuentre muy planificadas.

• **Problematización**

En el desarrollo de la sesión de aprendizaje, para generar aprendizajes significativos, se tienen que presentar las consignas retadoras y desafiantes que tienen que partir del interés, necesidad y expectativa de los estudiantes, para poner en práctica todas sus habilidades, conocimientos y actitudes para resolverlos”.

• **Propósito y organización**

E para qué el docente propone acciones en el aula, conocer desde el inicio de la clase, todas las actividades y tareas que los estudiantes realizan debe ser con un fin al término de la sesión de aprendizaje, entonces los educandos pueden encaminarse adecuadamente.

• **Motivación, interés, incentivo**

Todos los aprendizajes no son motivadores para los estudiantes, las predisposiciones de ellos van a depender de muchas circunstancias, la forma cómo

llegue y presenta los aprendizajes el docente, marcará en la motivación de los estudiantes; para ello se debe despenalizar el error, siendo, al contrario, una buena oportunidad para generar aprendizajes en los estudiantes.

- **Saberes previos**

Los estudiantes llegan al aula con una serie de vivencias adquiridas en casa, en su comunidad y en el grupo de pares donde radica, la recuperación de saberes previos, permite conocer al docente, el punto de partida de cualquier aprendizaje a partir del cual se construirán nuevos aprendizajes.

- **Gestión y acompañamiento**

No solamente se tiene que presentar actividades retadoras, recuperación de saberes previos, sino también, el docente tiene que observar de cerca a sus estudiantes de manera individual o mediante equipos de trabajo para verificar sus avances y dificultades.

- **Evaluación**

Cómo saber si los estudiantes han logrado el desarrollo de los aprendizajes que diariamente se desarrollan, es a través de la evaluación que tiene que estar presente en todo acto educativo.

2.1.3. Dimensiones específicas de la docencia

a) Dimensión pedagógica

Se entiende como el saber específico, el saber pedagógico se construye en la labor teórico-práctica, que le permite una apertura a saberes diversos para cumplir su rol.

➤ **Juicio pedagógico.**

Todo profesional debe tener criterios variados, que involucre la interculturalidad y educación integral de los estudiantes para ir, en el desarrollo de los aprendizajes, encontrar una serie de estrategias que le permitan tener muchas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante necesita de acuerdo a sus necesidades, intereses y metas de aprendizaje, así como para comprender la mejor opción de respuesta en la circunstancia que le toque vivir.

➤ **El liderazgo motivacional**

El docente que labora diariamente en una escuela, al lado de un grupo de estudiantes con realidades propias e individuales, provenientes de muchos lugares, que traen consigo muchos saberes que enriquecen el saber, tiene que mantener un liderazgo que impacte en los estudiantes y ellos puedan tener una convivencia saludable para generar aprendizajes significativos.

➤ **La vinculación**

Para generar aprendizajes es indispensable que los estudiantes se vinculen en sus propias tareas y en el desarrollo de sus propios aprendizajes a partir de situaciones reales o simuladas que el docente les presenta, Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”.

b) Dimensión cultural

La cultura, tanto del docente como del estudiante, es importante, en la capacitación, evaluación y el desempeño del docente.

El docente tiene una gran necesidad de conocimientos amplios de la localidad donde tiene que trabajar con sus estudiantes como conocer los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales, así como también, su historia y contexto local.

c) Dimensión política

“Es el compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como verdaderos ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común”.

De acuerdo a las competencias, en el área de Desarrollo Personal Ciudadanía y Cívica en secundaria o Personal social en primaria e inicial, “permite conocer a nuestro país desde sus leyes, su historia, y sus formas de gobierno, y a partir de ello, los estudiantes puedan desarrollar competencias que le permitan ser parte de una sociedad menos desigual, más justa y libre, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos”.

2.1.4. Planificación curricular.

El trabajo docente se centra en dos puntos imprescindibles, la planificación curricular y la ejecución curricular, dos componentes que dependen uno del otro, una buena planificación curricular con el diagnóstico de necesidades e interés de los estudiantes, enmarcando las estrategias, metodología, temporalización y evaluación adecuada de los aprendizajes, permitirá que cuando el docente esté en el aula con sus estudiantes pueda generar en ellos aprendizajes significativos que dirijan al alcance de los estándares de aprendizaje propuestos por el sistema educativo peruano.

La planificación, de acuerdo a MINEDU (2017), “es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan.

La planificación es una hipótesis de trabajo, no es rígida, se basa en un diagnóstico de las necesidades de aprendizaje. En su proceso de ejecución, es posible hacer cambios en función de la evaluación que se haga del proceso de enseñanza y aprendizaje, con la finalidad de que sea más pertinente y eficaz al propósito de aprendizaje establecido.

Planificar y evaluar son procesos estrechamente relacionados y se desarrollan de manera intrínseca al proceso de enseñanza y aprendizaje. La evaluación se considera como un proceso previo a la planificación, permanente y al servicio de la mejora del aprendizaje durante el proceso de ejecución de lo planificado.

La planificación se da en dos etapas”.

- **Planificación a largo plazo**

La planificación a largo plazo es aquella que diseña, selecciona y prioriza los aprendizajes para todo un año escolar, el documento que lo contiene es la programación

- **Planificación de corto plazo**

Se refiere a la unidad didáctica y sesión de aprendizaje, la primera tiene que ver con la planificación en torno a una problemática real o simulada que los estudiantes deben resolverlo mediante el trabajo diario en el aula con los estudiantes

Calidad de la educación

Es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida. (Ley N° 28044)

Los factores que interactúan para el logro de dicha calidad son: los lineamientos, currículos básicos, inversión, formación inicial, carrera pública, infraestructura, organización institucional.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Existe una buena calidad del desempeño docente ofreciendo un buen servicio educativo en la medida de su accionar como tal; es decir, cuanto más eficiente sea la labor desarrollada por los profesores, mayor será la calidad educativa a nivel de resultados.

SEGUNDA.- La labor profesional efectiva del personal docente, se verá reflejada en las capacidades continuas que demuestran durante su permanencia en la institución educativa y la comunidad.

TERCERA.- La Planificación de la labor académica docente se verá reflejada en los documentos de la gestión curricular aplicables en la institución educativa desde las diversificaciones curriculares hasta la sesión de aprendizaje planificadas.

CUARTA.- Los docentes son los artífices de la práctica de un clima institucional adecuado que promueva el desarrollo personal y socio emocional de la comunidad educativa. Esta acción es el reflejo de una educación de calidad y manejo de una buena convivencia educativa tanto a nivel de aula como de IE.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que tanto los docentes puedan actualizarse constantemente con las últimas informaciones y avances en relación al tema y la calidad del desempeño del docente.
- Se recomienda que tanto docente, junto a la plana directiva, puede trabajo en conjunto en pro del desempeño del docente, para la mejora de la calidad educativa, con propuestas e indicadores que sobresalgan los estándares de la educación.

REFERENCIAS CITADAS

Cam, G. (2005) Universidad Pedro Ruiz Gallo.

Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.

Correa. (2008). Educación II. Buenos Aires.

Cuenca, R. (2011). Folios de la familia y la sociedad. Lima

DRAE (2016)

Dolan, S. & Otros. (2003). La gestión de los recursos humanos. Madrid: Mc Graw-Hill

Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944

Ley N° 28044: Ley General de Educación. Lima

Marquéz, G. (2007). Aprender a enseñar a siglo XXI

Mckinsey, (2007). Educación 10. Limuza. México

MINEDU (2016) Marco de Buen Desempeño Docente. Lima

MINEDU (2017) Currículo Nacional. Lima

MINEDU (2017) Cartilla de planificación curricular para Educación Primaria. Lima

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

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

Muchinsky, M. (2002). Psicología aplicada al trabajo. México.

Proyecto Educativo Regional. 2010.

Proyecto Educativo Local (PEL) 2010

Valdés, H. (2006) Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México

Zarate (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.

Calidad del desempeño docente

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	14%	1%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	es.slideshare.net Fuente de Internet	1%
4	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	investigando.org Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	

1 %

10 es.scribd.com
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Asesor.