

APLICACIÓN DEL PROGRAMA EXPERIENCIAS VIVENCIALES EN LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 5168 ROSA LUZ DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2018

APPLICATION OF THE LIFE EXPERIENCES PROGRAM TO THE EVALUATION OF TEACHERS OF IE N° 5168 ROSA LUZ OF THE PUENTE PIEDRA DISTRICT, 2018

APLICAÇÃO DO PROGRAMA DE EXPERIÊNCIAS DE VIDA À AVALIAÇÃO DE PROFESSORES DO IE N° 5168 ROSA LUZ DO DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2018

Recibido: 25 de junio del 2022

Aceptado: 18 de agosto del 2022

Lucila **CHIPANA TUCNO**¹

Resumen

¿En qué medida la implementación del Programa de Experiencias Vivenciales en las evaluaciones de los docentes de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra, 2018, afectaría dichas evaluaciones? Esta es la pregunta que impulsa el estudio aplicado y experimental que se ha realizado.

En el estudio se utilizó una metodología experimental. Los objetivos de este estudio son principalmente explicativos. El instrumento fue sometido a un proceso de validez y confiabilidad antes de ser aplicado; la recolección de datos implicó la elaboración de un cuestionario estructurado para la evaluación de los docentes; la población incluyó a 40 docentes de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra; la muestra incluyó dos grupos, cada uno con 20

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos . Perú.

docentes; y el distrito y la escuela donde trabajaban los docentes sirvieron de grupo experimental. El programa en sí consistió en cinco sesiones, todas ellas preparadas en menos de dos horas de esfuerzo colaborativo entre los instructores. Primero se administró una prueba previa, luego se aplicó el programa y, por último, se administró una prueba posterior para medir la eficacia del programa.

El valor del postest de $p = 0,000$ $0,05$ indica que la implementación del programa de experiencias vivenciales tiene efecto en la evaluación de los instructores de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra.

Palabras Clave: Evaluación docente, experiencias vivenciales, docentes

Abstract

The study conducted is an applied experiment whose goal was to ascertain the impact of using the program's experiential experiences in evaluating instructors at I.E. N ° 5168 Rosa Luz in the Puente Piedra district in 2018.

This study takes an experimental approach. This study's depth or breadth provides context for its findings. The instrument underwent a process of validity and reliability before being applied, and a structured questionnaire was prepared for the evaluation of teachers; the population was made up of 40 teachers from I.E. N ° 5168 Rosa Luz of the Puente Piedra district; the sample was split into two groups, each of which included 20 educators; and the two groups were compared to one another. The program's five sessions were built through the instructors' collaboration over the course of two hours; each session began with a pre-session assessment, moved through the program's content, and concluded with a post-session evaluation.

Having established that in the posttest the value of $p = 0.000$ 0.05 , the findings show that the implementation of the program experiential experiences effects the assessment of instructors at I.E. N ° 5168 Rosa Luz in the Puente Piedra district.

Key Words: Teacher evaluation, experiences, teach

Introducción.

Si nuestro objetivo como institución es proporcionar a los alumnos una educación de alta calidad, se deduce que el rendimiento de nuestros profesores debe ser de alto nivel para que nuestros alumnos aprendan lo que nos hemos propuesto enseñarles. Por esta razón, es crucial que evaluemos constantemente a nuestros educadores, no con la intención de despedir a nadie, sino más bien para fomentar la introspección y el crecimiento de los miembros del personal y ayudar a los directores a abordar cualquier debilidad que puedan tener.

Los profesores necesitan saber cómo les va en la evaluación de su rendimiento para poder estar a la altura de las dificultades en el aula.

Los profesores son cruciales para la educación, según la UNESCO (2016), porque influyen en el aprendizaje de los alumnos. Sin embargo, muchos países, especialmente en el mundo en desarrollo, se enfrentan a una alarmante escasez de profesores formados, y muchos de los que están empleados como educadores están mal pagados y tienen un bajo estatus social y profesional.

Los maestros bien preparados son maestros que ejercen profesionalmente, por lo que la formación continua en el Perú se fundamenta en los artículos 60 y 80 inciso "f" de la Ley General de Educación N° 28044, en los objetivos del Estado, establecidos en el Acuerdo Nacional, y en el Objetivo N° 3 del Proyecto Educativo Nacional. Asimismo, es importante mencionar el apartado titulado "La educación hoy: un futuro por recuperar", en el que se definen las siguientes cuestiones que aquejan a la escuela peruana:

Para garantizar que los alumnos reciban una educación a la altura de los estándares profesionales, es fundamental examinar el desempeño de los instructores en su trabajo.

Por lo tanto, se planteó la siguiente pregunta a nivel institucional después de observar que los profesores de la I.E. N° 5168 Rosa Luz requieren un análisis crítico reflexivo de su desempeño y que esto se refuerza a través de la reflexión de sus experiencias de vida que se tomaría en un programa de capacitación.

Problema General

- ¿Cuál es la influencia de la aplicación del programa experiencias vivenciales en la evaluación del desempeño de los docentes de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra?

Dado que la comprensión del problema requiere el análisis de las teorías que las sustentan, este estudio presenta un análisis teórico del impacto de la implementación del programa de experiencias vivenciales en las evaluaciones del desempeño docente en la I.E. N°5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra. También ayudará a completar los detalles de estudios similares que se realicen en el futuro, proporcionando una base sólida sobre la que construir.

Objetivo General

- Determinar la influencia de la aplicación del programa experiencias vivenciales en la evaluación de los docentes de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra.

Formulación de las Hipótesis

Hipótesis General

- La aplicación del programa experiencias vivenciales influye en la evaluación de los docentes de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra.

Marco filosófico o epistemológico de la investigación

En defensa del estudio interdisciplinar y de los derechos de la ciudadanía en democracia. El paradigma disciplinar de la enseñanza tradicional de las ciencias nos ha dejado muchos legados, siendo uno de los más evidentes la propensión generalizada a situar el conocimiento técnico-científico en un escalón superior al de otros campos de estudio debido a la presunta objetividad de sus resultados y a la contribución que hace al progreso técnico y tecnológico que es tan fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad moderna. Se

espera que las escuelas de las culturas tecnológicamente sofisticadas satisfagan la necesidad de conocimientos técnicos, incluso si eso significa disminuir el tiempo y la atención que se presta a materias como las artes, la música y las humanidades. Esta tendencia a la reducción y categorización de la información en favor de los campos científicos plantea un reto intrigante.

Bases teóricas

Programa experiencias vivenciales

Cuando se trata de la formación inicial y continua de los educadores, la gran educación sirve de brújula; la formación continua ayuda a los profesionales a adquirir las habilidades fundamentales que necesitarán a lo largo de su carrera. El programa ofrece una magnífica oportunidad de sentar las bases para que se forme una comunidad de aprendizaje mediante el intercambio de experiencias y conocimientos adquiridos durante años de práctica profesional y el cultivo de la capacidad de reflexión crítica entre los educadores.

Para el propósito de este estudio, definimos "aprendizaje experiencial" como "una estrategia con enfoque crítico reflexivo que invita a examinar la enseñanza con un compromiso ético a favor del cambio y consciente de su papel social, respetando sus intereses, necesidades y emociones, y contribuyendo así al desarrollo profesional continuo del docente". La aplicación de la estrategia experiencial da como resultado un producto único después de pasar por un proceso que se corrobora con una cadena de actividades que obedecen a una motivación humana y personal primaria que surge después de un razonamiento interno en relación directa e indirecta con la realidad, en este caso, el trabajo realizado en un grupo representativo de docentes. En consecuencia, creemos que este método retrata con precisión la perspectiva de un profesor que busca el desarrollo profesional permanente. "Sólo aumentaremos la calidad de la educación si adoptamos en la escuela técnicas y tácticas adecuadas a la naturaleza de nuestros alumnos y que posibiliten su formación integral", argumenta Tejo G. A la luz de lo anterior, trabajamos con un grupo de instructores que participaron en el programa en la I.E N° 5168 "Rosa Luz" a lo

largo de 5 sesiones para construir un programa de experiencia inmersiva utilizando el método crítico reflexivo.

Evaluación de los docentes

Según Córdova (2010, p. 3), la evaluación es una parte crucial del proceso de aprendizaje porque ayuda a los estudiantes a ver en qué se equivocaron, en qué tuvieron dificultades y en qué tuvieron éxito para poder hacerlo mejor la próxima vez. La evaluación es el proceso de recopilación de estos datos para determinar si se han alcanzado o no los resultados deseados.

En 2011, el Consejo Nacional de Educación afirmó que la enseñanza de alta calidad en el aula requiere que los profesores mejoren continuamente su propio desarrollo profesional "participando en interacciones sociales y emocionales positivas con los alumnos; mostrando fuertes cualidades de liderazgo, comunicación, motivación y dedicación como individuo. Y necesitan emplear técnicas pedagógicas eficaces para garantizar que sus alumnos realmente aprendan algo." (p. 42). Es importante tener en cuenta los distintos ámbitos o niveles en los que se pone en práctica la actuación de un profesor, incluyendo el aula, la institución y las propias creencias y valores del profesor. Tanto la eficacia del profesorado como los logros educativos pueden mejorarse midiendo y discutiendo objetivamente el rendimiento de los profesores. Por ello, la evaluación tiene en cuenta funciones y atributos claramente especificados en el momento de su utilización. Esto pone de manifiesto la importancia de establecer criterios que sirvan de base al procedimiento de evaluación. Dado que "las instituciones educativas pueden identificar las fortalezas y debilidades de los facilitadores del proceso de aprendizaje (...)", la evaluación del desempeño de los educadores sirve como herramienta de diagnóstico para mejorar la calidad de la educación (Barreto, 2012, p. 19).

Ante esto, Juárez (2012, p. 15) sostiene que la evaluación del desempeño docente es un "El objetivo de esta evaluación formativa es ayudar al profesor a centrarse en las áreas en las que puede progresar más. Pero al mismo tiempo tener acceso a un sistema de formación que pueda ayudarle". Como su nombre

indica, el rendimiento consiste en el desempeño de las funciones y responsabilidades de un determinado puesto. Siguiendo esta línea de pensamiento, Altuve y Serrano (1999, p. 36) afirman que "es la utilidad, el rendimiento o la productividad que una persona puede proporcionar, en términos de realización de acciones a las que está obligada a ejecutar."

Según Montenegro (2011, p.9), "performance" deriva de "performance" o "perform" en inglés. Es vital tener en cuenta que aunque performance es un sinónimo cercano, el significado original de esta palabra tiene que ver con el cumplimiento real de los objetivos (o tareas asignadas). Es la manera eficiente en que alguien o algo cumple sus objetivos(...)

Recurso para una instrucción profesional eficaz. Según Pia (2010, p. 26), existen cinco grandes pilares de conocimiento necesarios para ejercer eficazmente la profesión de docente.

Los temas del campo disciplinar o área de especialización correspondiente, con énfasis en la comprensión de los conceptos centrales y el modo de construcción de este campo, así como el conocimiento de los procesos que rodean a los sujetos cuyo aprendizaje se comprueba en acciones y productos.

Los alumnos a los que van a instruir, los procesos de crecimiento humano en los ámbitos biológico, emocional, social y moral, las teorías del aprendizaje y el desarrollo, las teorías del aprendizaje y los estilos de aprendizaje, las teorías de la inteligencia y las teorías de las necesidades de aprendizaje. También se consideran aspectos de carácter más general o instrumental, como el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el aula, a los métodos de instrucción, las estructuras pedagógicas y los contenidos de los cursos en los distintos niveles. Los fundamentos históricos y culturales de la educación y la profesión docente. Esto conduce a una apreciación de las formas en que los contextos sociales y culturales dan forma al aprendizaje dentro de los confines de las aulas formales y otros entornos institucionales.

Importancia del desempeño docente. Hemos utilizado los marcos teóricos de autores como Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), quienes argumentan que "Debido al peso de esta responsabilidad, los profesores invertirán todo el tiempo, energía y recursos posibles para adquirir conocimientos en sus campos y proporcionar a sus alumnos la mejor educación posible. El instructor organizará su trabajo mediante la correcta preparación del plan de clases, y el alumno aprenderá y captará lo que estudia mediante enfoques motivadores, material fascinante y placentero conectado con su realidad" (p.,19). Según esta noción, los alumnos aprenden mejor cuando no se les distrae del tema en cuestión y cuando las lecciones están bien estructuradas para que los profesores puedan desarrollar todo su potencial como educadores.

Se centra en el desarrollo de las competencias de las asignaturas, lo que a su vez promueve la formación de profesionales críticos y reflexivos, que se responsabilizan personalmente de su trabajo y que son capaces de proponer alternativas pedagógicas; esta función le permite servir de nexo articulador entre la primera y la segunda etapa de escolarización y dinamizar el proceso de desarrollo profesional a lo largo de la carrera. Supone la reivindicación de la información superior. Es importante señalar que, en lo que respecta a la docencia, se ha puesto mucho énfasis en la necesidad de eficiencia y eficacia en su desempeño, evidenciada especialmente en los logros de aprendizaje de los alumnos a través de los procesos de evaluación. Esto resalta la importancia de identificar aquellas dimensiones que deben ser atendidas por la escuela y los docentes, quienes deben responder a las demandas de la sociedad y responsabilizarse por los resultados de su trabajo. Las convicciones, los motivos, las alternativas éticas y políticas, y el nivel de satisfacción con el desempeño forman parte del perfil del nuevo profesor, y todos tienen un impacto en el sentido de agencia del nuevo profesor en términos de crecimiento profesional, expectativas sociales y resultados de los estudiantes. Al igual que el rendimiento de los alumnos, la eficacia de los profesores es el resultado de una red de factores interconectados. La capacidad de pensar con claridad, de prepararse meticulosamente, de ejecutar meticulosamente y de evaluar de forma coherente

es un rasgo distintivo de los educadores formados profesionalmente. Cuanto mejor sea la formación, mayor será la probabilidad de éxito en el desempeño. Lo mismo ocurre con su bienestar mental y físico: cuanto más sanos estén, mayor será la probabilidad de que puedan desempeñar sus funciones. A su vez, la salud y la felicidad de una persona están ligadas a su entorno en el hogar y al grado de satisfacción de sus necesidades fundamentales.

Según Valdés (2004), el desempeño de un profesor es el "proceso sistemático de obtención de datos válidos y confiables, con el objetivo de verificar y evaluar el efecto educativo producido en los alumnos por el despliegue de sus habilidades pedagógicas, su emotividad, su responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, los padres, los directivos, los colegas y los representantes de las instituciones de la comunidad". Los niveles más altos de dedicación y creencia en la importancia del propio esfuerzo educativo para el crecimiento personal y social conducen a mejores resultados. A la luz de esto, es crucial que los profesores muestren constantemente comportamientos que demuestren su dedicación a su trabajo, como llegar a tiempo, permanecer en la tarea, mantener relaciones positivas con sus alumnos y llevar a cabo sus responsabilidades pedagógicas con eficiencia, precisión, concentración y energía. En conjunto, la formación, la salud, la motivación y la devoción del profesor constituyen una fuerza cohesiva que garantiza su crecimiento continuo y su éxito en el aula.

Algunas pautas que el profesorado puede tener en cuenta para lograr una buena comunicación con sus alumnos son las siguientes, tal y como recogen Harris, D., & McCaffrey, C. (2010): a) Establecer una relación positiva con los alumnos, basada en la confianza y el respeto como condición para crear un clima afectivo que favorezca el aprendizaje y b) Asumir una actitud de compromiso con el aprendizaje de los alumnos, lo que a su vez promueve la motivación y el compromiso de cada uno de ellos.

Dimensiones del desempeño docente. El MINEDU (2012) define cuatro (4) dominios o campos concurrentes, que incluyen pero no se limitan a: (1) la

preparación de los maestros; (2) el desarrollo de los maestros en el aula y en la escuela; (3) la comunicación entre los administradores de la escuela y los padres y miembros de la comunidad; y (4) la formación de la identidad de los maestros y el crecimiento de su profesionalismo (p.18).

Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Se trata de "planificar el trabajo pedagógico a través de la construcción del currículo, de las unidades didácticas y de las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo", tal y como afirmó la comisión del Ministerio de Educación en 2012. (p.18). Es decir, el método a través del cual un profesor crea o adapta sus lecciones para utilizarlas en el aula. Además, organiza las múltiples tácticas que podrían emplearse. Así lo estipuló UNICEF en 2010: Hay tres aspectos interconectados para estar preparado para la escuela: Un estudiante bien preparado, la escuela y la familia contribuyen a un entorno de aprendizaje exitoso. Cuando los niños, las escuelas y las familias han adquirido los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para participar en las otras dimensiones y facilitar las transiciones fluidas, se les llama preparados (p. 3).

El éxito, el crecimiento, el aprendizaje y el compromiso de los estudiantes son sólo algunas de las muchas facetas que conforman el desarrollo holístico de los estudiantes. Incluye no sólo la capacidad de comunicación y la adquisición de nueva información, sino también el cultivo de relaciones sociales saludables y la comprensión de una nutrición adecuada.

Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

La comisión de Ministerio de Educación (2012) precisó: "Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones" (p. 19). Se entiende como proceso pedagógico y didáctico. Asimismo, el instructor crea un ambiente positivo en el aula destacando la importancia de la gestión del tiempo, el dominio de los temas y guiando a los alumnos hacia ese objetivo.

Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad

"Incluye la participación en la gestión de la escuela o red de escuelas desde un punto de vista democrático para configurar la comunidad de aprendizaje", señaló el panel del Ministerio de Educación en 2012. (p. 19). El autor la define como la sintonía que existe entre los distintos miembros del claustro del centro y los propios alumnos. Es decir, pretende facilitar las líneas de comunicación abiertas entre los numerosos miembros de la comunidad académica que estarán involucrados en la planificación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional. Lo que dijo Chiroque (2007) :

La participación comunitaria es activa al estar interrelacionados los actores de la comunidad educativa. Además, la concurrencia del número de alumnos por docente es mayor. La participación comunitaria también puede generar que los contenidos del currículo sean “negociados” con los miembros de la comunidad de manera que sean incorporados aquellos contenidos curriculares. (p. 45)

Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

La comisión de Ministerio de Educación (2012) indicó: “Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes” (p. 19). Se entiende cuando el docente es competente, satisface el requisito de formación y actualización continuas para mejorar el rendimiento y los resultados de los alumnos. En 2002, Vezub hizo la siguiente observación:

La formación inicial debe trabajar la construcción de estrategias de acción que luego deberán ser reformuladas, adaptadas, puestas a prueba o confrontadas por los alumnos / futuros maestros en contextos y situaciones específicas. Pero para que esto sea posible, dichas estrategias deben ser en parte anticipadas durante su formación. (p. 18)

Si los profesores ven las sesiones de práctica de esta manera, pueden decidir que no es una buena idea que sus alumnos "practiquen con estudiantes reales", ya que todavía no han comprendido el material que se enseña.

Material y Métodos

Tipo y diseño de la investigación

La investigación aplicada se centra en la aplicación inmediata sobre una realidad situacional más que en la adquisición de información de valor universal; trata de conocer para hacer, actuar, construir y alterar. Podemos afirmar que este es el tipo de investigación que suele realizar un investigador en el campo de la educación, un científico social o un psicólogo aplicado. Por ser el paso inicial para convertir la información científica en tecnología, la investigación aplicada es a veces mal entendida como investigación técnica (Sánchez y Reyes, 2002, pp. 13-14).

El propósito o nivel de este estudio es explicativo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el alcance de la investigación explicativa se extiende mucho más allá de la identificación de vínculos causales entre variables. El por qué surge un fenómeno y cómo aparece, o la naturaleza de la relación entre dos o más factores, son de especial interés para estas personas, como su nombre indica (p.95).

El estudio fue de carácter experimental. Hernández et al. (2010) explican que en los diseños experimentales el investigador manipula una variable para observar la causa o el efecto que genera en la otra, mientras que el término "diseño" se refiere al enfoque utilizado para recoger la información. Según Abanto (2014), existen tres tipos de diseños experimentales: preexperimentales, cuasi-experimentales y puros (pp. 39-40). Teniendo en cuenta la naturaleza preexistente de los individuos, el presente estudio podría considerarse cuasi-experimental. Se crearán grupos separados: uno será sometido a la metodología, mientras que el otro seguirá trabajando en las mismas tareas que antes (el "grupo de control") (citado en Abanto, 2014, p. 40). El uso de un diseño

pre y post test con un grupo de control y otro experimental permite establecer un control de realización. El plan que ayudará a probar la verdad mediante una progresión lógica es el siguiente:

G.E:	O ₁	X	O ₂
G.C:	O ₁	-	O ₂

Dónde:

O₁ = Pre test

X = Tratamiento (aplicación del programa)

O₂ = Post test

G.E. = Grupo Experimental

G.C. = Grupo Control

En este diseño los sujetos ya están constituidos.

Unidad de análisis

El objeto de estudio son los docentes de la institución educativa N° 5168 Rosa Luz

Población y muestra

Bernal (2006, citado en Soto 2015) define una población como "el conjunto de elementos en los que se pueden realizar los componentes u objetos que constituyen un asunto" (p. 68). N=40 educadoras y educadores del Distrito Escolar Público de Puente Piedra N° 5168 "Rosa Luz" conformarán la población del estudio.

La muestra está constituida por los docentes de la institución educativa N° 5168 "Rosa Luz" del distrito de Puente Piedra, los cuales formaron dos grupos:

Grupo control (20 docentes)

Grupo experimental (20 docentes)

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: es una compilación de indagaciones destinadas a obtener y analizar datos sobre el tema investigado (muestras). Sus preguntas están

diseñadas para obtener respuestas de las personas con el fin de recopilar datos (Tamayo y Siesquén, s.f.).

La recolección de datos en las encuestas suele realizarse mediante el uso de un cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas diseñadas para dilucidar un aspecto de interés particular y evaluar una o más variables independientes.

Resultados

Presentación, análisis e interpretación de los datos

Después de recolectar los datos entorno a la variable se procedió a analizar los resultados descriptivos, para lo cual se consideró los siguientes niveles y rangos

Niveles y rangos de la variable formación continua docente

Niveles	General	Dimensión: Preparación para el aprendizaje	Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Bueno	[59 – 80]	[15 - 20]	[15 - 20]	[15 - 20]	[15 - 20]
Regular	[38 – 58]	[10 -14]	[10 -14]	[10 -14]	[10 -14]
Insatisfactorio	[16 – 37]	[4 – 9]	[4 – 9]	[4 – 9]	[4 – 9]

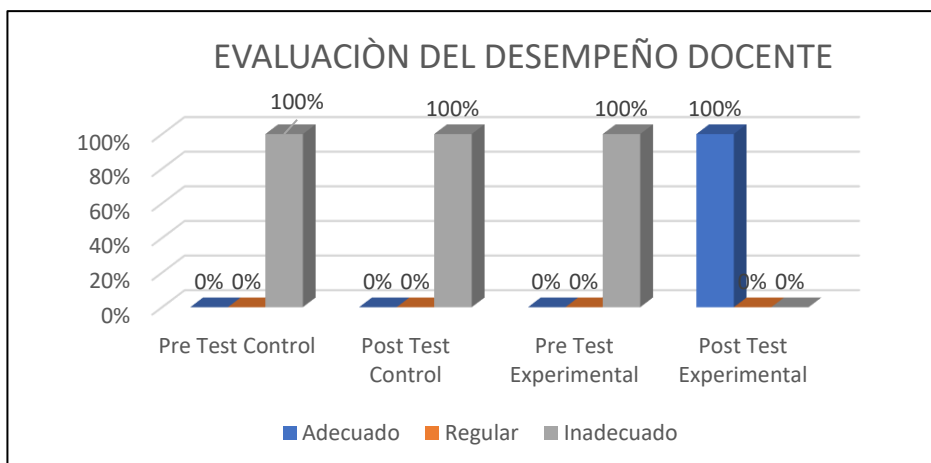
Resultados descriptivos

Descripción de los niveles de la variable evaluación del desempeño docente

	GC Pre test		GC Post test		GE Pre test		GE Post test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Adecuado	0	0%	0	0,0%	0	0%	20	100%
Regular	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Inadecuado	20	100%	20	100%	20	100%	0	0%
Total	20	100,0%	20	100,0%	20	100,0%	20	100,0%

Fuente. Base de datos de excell

Porcentajes de la variable evaluación del desempeño docente



La tabla y la figura correspondientes revelan que en la preprueba con respecto al grupo de control, el 100% de los examinados piensa que su desempeño como profesor está en un nivel inadecuado, mientras que en el grupo experimental ocurre lo mismo.

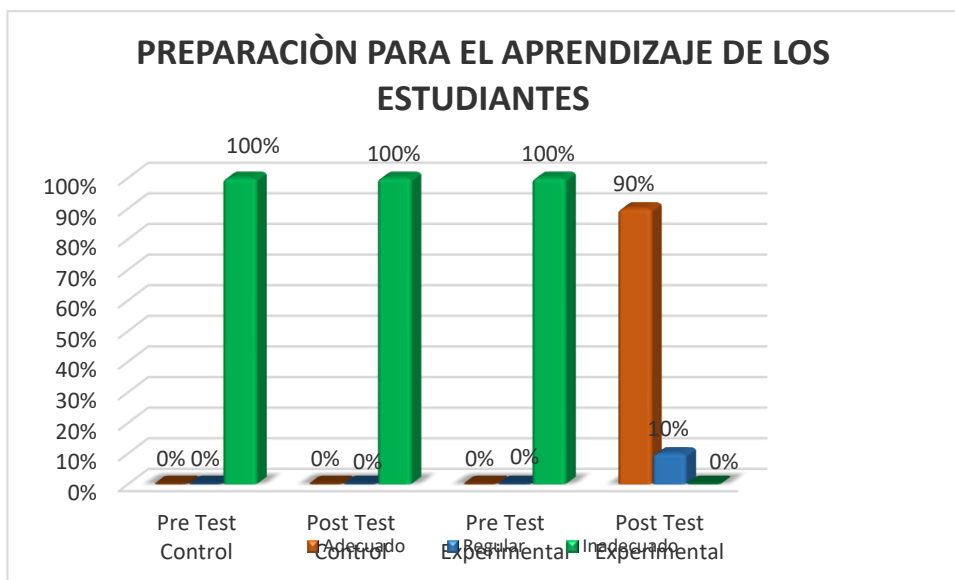
Los resultados del post-test muestran que en el grupo de control, todos los evaluados creen que su desempeño es insuficiente, mientras que en el grupo experimental, todos aclaman que su enseñanza es excelente.

Descripción de los niveles de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

	GC Pre test		GC Post test		GE Pre test		GE Post test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Adecuado	0	0%	0	0,0%	0	0%	18	90%
Regular	0	0%	0	0%	0	0%	2	10%
Inadecuado	20	100%	20	100%	20	100%	0	0%
Total	20	100,0%	20	100,0%	20	100,0%	20	100%

Fuente. Base de datos de excell

Porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Como se observa en la tabla y el gráfico siguientes, tanto el grupo de control como el grupo experimental calificaron de insuficiente su nivel de preparación para el aprendizaje de los alumnos antes de realizar el examen.

Los resultados del postest muestran que en el grupo de control, todos los examinados valoran de forma baja la dimensión de preparación para el aprendizaje del alumno, mientras que en el grupo experimental, sólo el 10% valora de forma baja la dimensión y el 90% la sitúa por encima de suficiente.

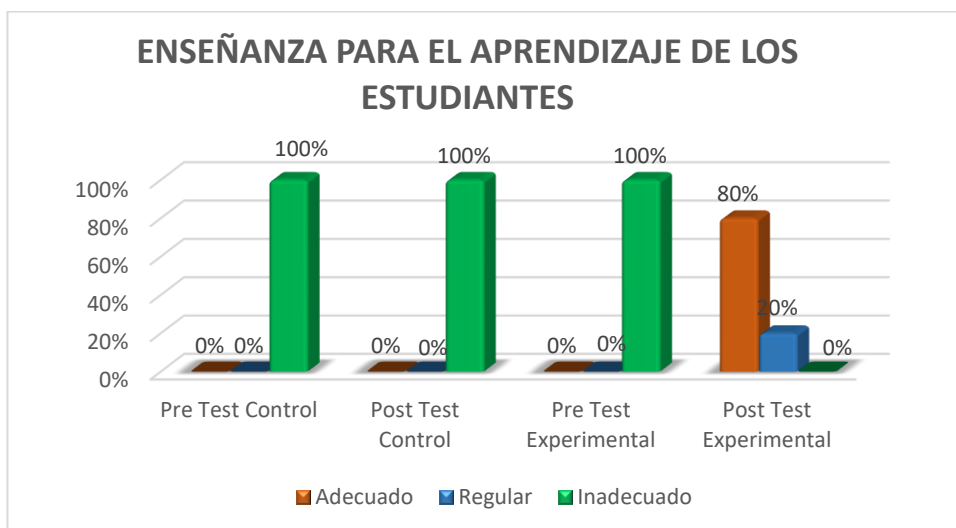
Tabla 9

Descripción de los niveles de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

	GC Pre test		GC Post test		GE Pre test		GE Post test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Adecuado	0	0%	0	0,0%	0	0%	16	80%
Regular	0	0%	0	0%	0	0%	4	20%
Inadecuado	20	100%	20	100%	20	100%	0	0%
Total	20	100,0%	20	100,0%	20	100,0%	20	100%

Fuente. Base de datos de excell

Porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



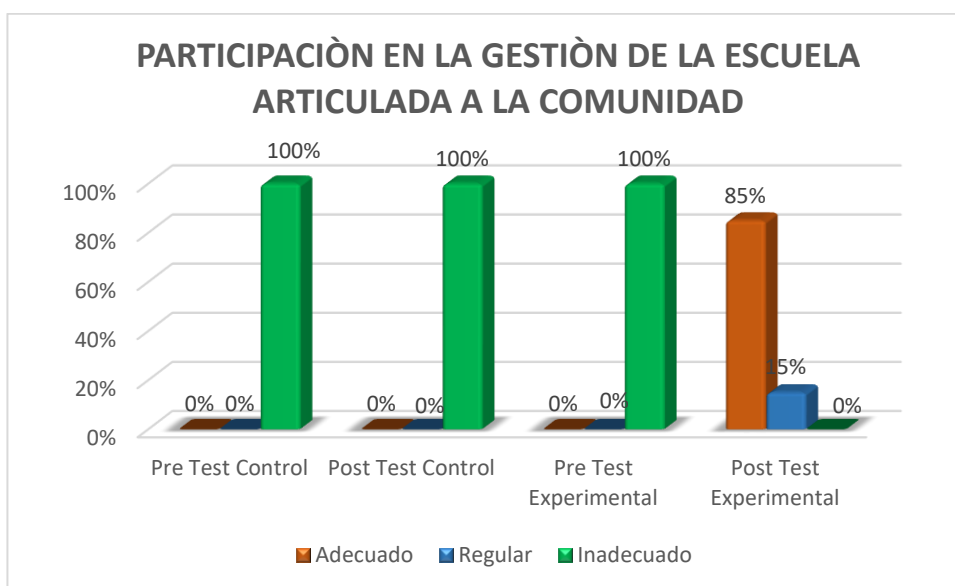
Según la tabla y el gráfico anteriores, la prueba previa reveló que, tanto en el grupo de control como en el experimental, el 100% de los evaluadores opinó que la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los alumnos era inadecuada. En la prueba posterior, se comprobó que todos los examinados del grupo de control situaron la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los alumnos en el rango de insuficiente, mientras que sólo el 20% la situó en el rango de regular, y el 80% la situó en el rango de adecuada.

Tabla 10
 Descripción de los niveles de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

	GC Pre test		GC Post test		GE Pre test		GE Post test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Adecuado	0	0%	0	0,0%	0	0%	17	85%
Regular	0	0%	0	0%	0	0%	3	15%
Inadecuado	20	100%	20	100%	20	100%	0	0%
Total	20	100,0%	20	100,0%	20	100,0%	20	100%

Fuente. Base de datos de excell

Porcentajes de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Esto se puede ver claramente en la tabla y el gráfico siguientes, en los que todos los encuestados del grupo de control antes de la prueba creen que el grado de participación de la escuela en la comunidad es insuficiente.

Los resultados del postest muestran que en el grupo de control, todos los evaluadores creen que la dimensión de la participación en la gestión de la escuela vinculada a la comunidad está en un nivel insuficiente, mientras que en

el grupo experimental, el 15% cree que está en un nivel regular y el 85% cree que está en un nivel adecuado.

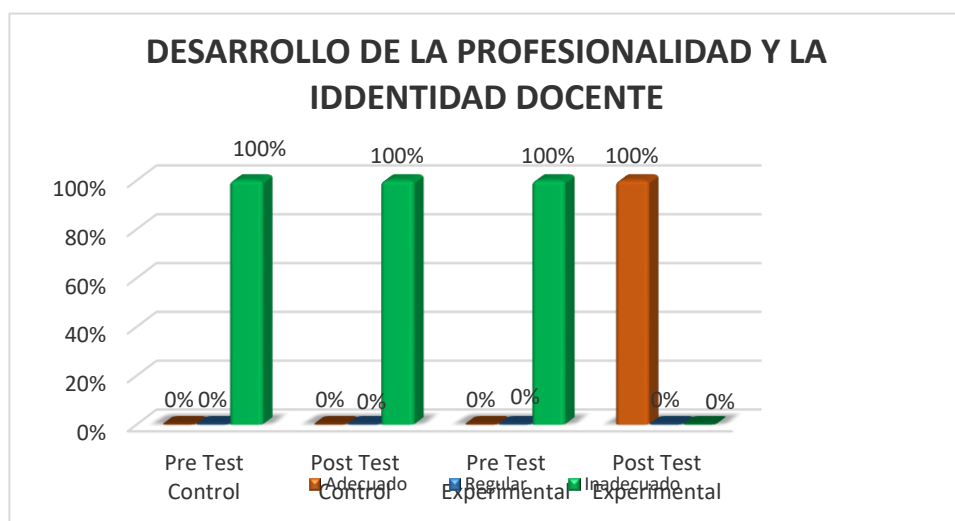
Tabla 11

Descripción de los niveles de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

	GC Pre test		GC Post test		GE Pre test		GE Post test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Adecuado	0	0%	0	0,0%	0	0%	20	100%
Regular	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Inadecuado	20	100%	20	100%	20	100%	0	0%
Total	20	100,0%	20	100,0%	20	100,0%	20	100%

Fuente. Base de datos de excell

Porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Los resultados de la preprueba muestran que, tanto en el grupo de control como en el experimental, todos los evaluadores consideran insatisfactoria la subescala que mide el progreso de los profesores hacia una mayor profesionalidad y realización personal. Los resultados posteriores a la prueba muestran que en el grupo de control, todos los evaluadores consideran inadecuado el componente de profesionalidad e identidad docente, pero en el grupo experimental, todos los evaluadores lo consideran adecuado.

Discusión de los resultados

Teniendo que el valor de $= 0,000 0,05$ en los posttest permitió rechazar la hipótesis nula, con respecto al estudio realizado por César Palomino (2012), en su estudio referido al desempeño docente una evaluación, se planteó la presente investigación con la finalidad de conocer la influencia de la aplicación del programa de experiencias vivenciales en la evaluación del desempeño de los docentes de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra. Para el primer efecto hipotetizado, se encontró que el valor de $= 0,000 0,05$ en el posttest permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar que la aplicación del programa de experiencias vivenciales influye en la preparación para el aprendizaje de los alumnos en los docentes de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra. Es importante señalar que en cuanto a la preparación para el aprendizaje, el docente hace uso de la planificación elaborando sus planes de clase más detallados para el AI igual que Gricela Barba (2013), quien realizó una investigación sobre el tema "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo", coincido en que los docentes pueden y deben ser ayudados en áreas como "habilidades pedagógicas y didácticas" y "relaciones con la comunidad."

Para la segunda hipótesis específica segunda hipótesis, se encontró que el valor de $= 0,000 0,05$ en los puestos permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar que la aplicación del programa de experiencias vivenciales influye en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra, y que esto permite señalar que el proceso de enseñanza-aprendizaje realizado por el docente y por el estudiante forman parte de un contexto pedagógico y sociocultural. Los investigadores determinaron que existe una asociación favorable y sustancial entre la gestión del conocimiento y el marco del desempeño docente efectivo en una investigación de Garca (2015).

Se encontró que la implementación del programa de experiencias vivenciales afecta el crecimiento del involucramiento en la administración de la

escuela comunicada a la comunidad en los docentes de la I. E. N° 5168, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. En consecuencia, la conexión con la comunidad es esencial para que las familias de la zona puedan desempeñar un papel activo en la educación de sus hijos. Esto es especialmente cierto en el barrio de Puente Piedra de Rosa Luz, donde hoy se necesita una escuela en la que cada actor educativo desempeñe sus funciones. El desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje es la tesis desarrollada por Gina Espinoza (2014), en la que concluye que los profesores demuestran un especial apego y conocimiento de las normas educativas que rigen la institución, tanto internas como externas, en las que basan su actuación, cumpliendo y haciendo cumplir las mismas a los alumnos, padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa.

Finalmente, para la cuarta hipótesis, se encontró que la aplicación del programa de experiencias vivenciales influye en el desarrollo del profesionalismo e identidad de los docentes de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

La tesis de Gonzales (2013), "La gestión del director y el desempeño de los empleados", se centra en el liderazgo del director y cómo afecta a los empleados. Las afirmaciones de los profesores de que no son guiados adecuadamente por sus administradores destacan los datos que muestran que las prácticas de gestión de los directores tienen un efecto negativo en la productividad de los profesores. Se determinó que los directores no aplican la gestión que ayuda a mejorar el rendimiento laboral de cada profesor porque no incluyen la aportación de todos los miembros del personal en la toma de decisiones que afectan directamente al bienestar de la institución.

Conclusiones

En base a estos hallazgos, concluimos:

A partir de los datos procesados, podemos afirmar con seguridad que la implementación del programa de experiencias vivenciales incide en la

evaluación de los instructores de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra, lo cual fue el objetivo principal de este estudio.

En primer lugar, se descubrió que los instructores de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra están mejor preparados para el aprendizaje de sus alumnos como resultado de la implementación del programa de experiencias vivenciales.

En cuanto al segundo objetivo, más acotado, se descubrió que los instructores de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra se ven afectados positivamente al utilizar el programa de experiencias vivenciales con sus alumnos.

Con respecto al tercer objetivo planteado, se encontró que los docentes de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra se vieron beneficiados por la aplicación del programa de experiencias vivenciales, lo que los impulsó a involucrarse más en la gestión de la escuela y a comunicar sus inquietudes a la comunidad.

Los profesores de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra vieron reforzada su profesionalidad y su sentido de identidad a través de la participación en el programa de experiencias vivenciales, se constató.

Referencias bibliográficas

Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006,) *Seminario de Didáctica General*. Lima: San Marcos. Pág.118, 124.

Barba, G. (2013). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en educación básica y bachillerato del colegio Nacional Técnico Macas, de la ciudad de Macas, provincia de Morona Santiago, durante el año académico 2011-2012*. (Tesis de Maestría) Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

Consejo Nacional de Educación (2011) *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente* Recuperado de <https://goo.gl/c2mTtV>

Chávez, M (2017) *Desempeño docente según estudiantes VII ciclo de instituciones educativas* (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú

García, K y Hermoza, H (2017) *El desempeño del docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la institución educativa Héroes de Illampu de Madre de Dios* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

García (2015) *Gestión del conocimiento y Marco del buen desempeño docente en la red educativa N°01 de la Ugel Ventanilla 2014* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo

Gonzales (2013), *La gestión del director y el desempeño laboral en la unidad básica educativa estatal José Tadeo Monagas situada en el municipio Baralt, estado Zulia, Venezuela.*

Harris, D., & McCaffrey, C. (2010). Value-added: Assessing teachers' contributions to student achievement. En M. M. Kennedy (Ed.), *Handbook of teacher assessment and teacher quality*.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. México, McGraw-Hill.

Jiménez, B. (2000). Evaluación de la docencia. En Jiménez (ed.), *Evaluación de programas, centros y profesores*. Madrid: Editorial Síntesis, 173-206.

Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao*. (Tesis de Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú.

Merida, V (2018) *Evaluación del desempeño docente en el sector público* (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar

Montenegro, I. (2011) *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Cooperativa Magisterio

Ministerio de Educación (2007). *Sistema de evaluación del desempeño docente*. Lima: Autor, Documento de Trabajo 1.

MINEDU (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima.

MINEDU (2017) *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*. Manual de aplicación. Lima Perú.

Palomino, C. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.

Piña, R. (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010*. (Tesis de Doctorado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.

Orbe, L. (2011). *Propuesta de evaluación del desempeño docente para el colegio nacional "San Pablo" de Otavalo*. (Tesis de Maestría) Universidad Politécnica Salesiana Ecuador, Quito-Ecuador.

Robalino, M. (2007). *Los docentes pueden hacer la diferencia: Apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente*. Chile.

Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. (Tesis de Doctorado) Universidad de Valencia, España.

Tamayo, C., & Siesquén, I. (s.f.). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote . Obtenido de http://www.postgradoune.edu.pe/documentos/tecnicas_Instrumentos.pdf

UNICEF (2010). *Marco del entorno protector*, consultado el 3 de junio de 2010.

Valdés, H. (2004). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. México.

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Tarea asociación gráfica educativa

Lucila CHIPANA TUCNO - Aplicación del programa experiencias vivenciales en la evaluación de los docentes de la I.E. N° 5168 Rosa Luz del distrito de Puente Piedra, 2018 –
Rev. Igobernanza. Septiembre 2022.
Vol.5 / n°19, pp. 196 - 219. ISSN: 2617-619X.
DOI: <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n19.2022.214>

Vezub, L. (2002). *Los residentes en acción. Las tareas y preocupaciones en el proceso de inducción al magisterio. En Davini, M. C. (coord.) De aprendices a maestros. Enseñar y aprender a enseñar.* Buenos Aires: Papers Editores, 79-119.