



Sinergias educativas
ISSN: 2661-6661
compasacademico@icloud.com
Grupo Compás
Ecuador

Consideraciones del desempeño docente en la educación básica

Considerations of teacher performance in basic education

MARIA SOLEDAD CONDOR CUBA , Maestra en docencia y gestión educativa, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, mcondorcu@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-0566-2073>, <https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=Xswj57EAAAAJ>

JULIO PALOMINO HUAYNAMARCA, Maestro en docencia y gestión educativa, Universidad César Vallejo, Lima, Perú, jpalominohu@ucvvirtual.edu.pe ORCID 0000-0001-6411-3256 <https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=4fSQnnkAAAAJ>

RICHARD BORJA GOÑI, Lic. Ciencias de la Comunicación, Docente, Universidad César Vallejo, Lima, Perú, rborjag@ucvvirtual.edu.pe, ORCID: 0000-0001-5118-184X, <https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=oiO7m5EAAAAJ>

CARLOS ALBERTO CHOQUE RAYMUNDO, Maestro en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, carloschr_67@hotmail.com. ORCID: 0000-0002-5926-4663. <https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=IGn2qYAAAAAJ>

Resumen

Introducción: El desarrollo de la ciencia y la tecnología ha ido modificando las formas de enseñanza y aprendizaje en las escuelas, el desempeño del docente ha tomado un papel muy importante para contribuir con la calidad educativa y poder obtener mejores logros en los estudiantes. **Objetivo:** Establecer generalidades sobre el actuar del desempeño docente en la educación básica teniendo en cuenta sus definiciones, características que muchos autores señalan, estableciendo similitudes o diferencias que contribuya con la calidad educativa. **Materiales y métodos:** Se realizó una revisión bibliográfica sistémica que incluyó artículos originales y de revisión publicados de 2016 al 2021, con la palabra clave: desempeño, desempeño docente y desempeño profesional docente, permitiendo el análisis y selección sobre el tema. **Resultados:** La sistematización de información relacionado al desempeño docente permitió establecer generalidades, pero también la necesidad de incluir criterios que el desempeño docente debe considerar en estos tiempos. **Conclusión:** El desempeño docente evidencia la práctica docente que a su vez involucra muchos aspectos, por ello es necesario seguir definiendo prácticas y teorías que fundamenten al docente y su desempeño en estos tiempos después de la pandemia.

Palabras clave: Desempeño; Docente; Desempeño docente; Desempeño profesional docente; Educación.

Abstract

Introduction: The development of science and technology has been modifying the ways of teaching and learning in schools, the performance of the teacher has taken on a very important role to contribute to the educational quality and to be able to obtain better achievements in the students. **Objective:** To establish generalities about the act of teaching performance in basic education, taking into account their definitions, characteristics that many authors point out, establishing similarities or differences that contribute to educational quality. **Materials and methods:** A systemic bibliographic review was carried out that included original and review articles published from 2016 to 2021, with the keyword: performance, teacher performance and teacher professional performance, allowing analysis and selection on the subject. **Results:** The systematization of information related to teaching performance allowed to establish generalities but also the need to include criteria that teaching performance must consider in these times. **Conclusion:** The teaching performance shows the teaching practice that in turn involves many aspects, therefore it is necessary to continue defining practices and theories that support the teacher and his performance in these times after the pandemic.

Key words: Performance; Teacher; Teaching performance; Teaching professional performance; Education.

Introducción

El avance tecnológico y científico ha ido modificando las formas de enseñanza y aprendizaje en las escuelas, el desempeño del docente ha tomado un papel muy importante para contribuir con la calidad educativa. Actualmente la profesión de los docentes en las diferentes etapas educativas, está cargada de una gran cantidad de competencias, las cuales deben ser adquiridas y transmitidas. Asimismo, han de crear situaciones y contextos que promuevan el éxito y desarrollo integral tanto del alumnado, como del proceso de enseñanza aprendizaje, transmitiendo conocimientos a nivel cognitivo y a nivel emocional que les permitan tomar decisiones acertadas ante las diversas situaciones (Puertas et al., 2018).

La categoría de desempeño docente fue incorporada en las discusiones educativas latinoamericanas a inicios de los años 2000. Sostenemos que son dos las razones principales de esta irrupción: la crisis de la identidad de la profesión docente y la constatación de los vacíos del modelo de calidad planteado por las reformas neoliberales en educación de la década de 1990 (Consejo Nacional de Educación, 2011). A partir de ahí muchas investigaciones han tratado de encontrar argumentos que señalen el actuar del desempeño docente.

Según resultados PISA 2018, los nueve países latinoamericanos evaluados en la prueba, obtuvieron una clasificación inferior a la del promedio de países de la OCDE, organización en la que están presentes los países más desarrollados del mundo (Unidad de Medición de Calidad de los Aprendizajes, 2019). Estos resultados del 2018 pueden asignarse en gran parte al nivel del desempeño docente en la educación básica que existe en cada país, ya que las políticas educativas van modificándose durante el tiempo.

La figura y las condiciones de los docentes de Educación Básica (EB) se han modificado a lo largo del tiempo, en función de los cambios en términos de política educativa y de la sociedad en general. La formación inicial de los docentes, los procedimientos para la admisión a la profesión, para determinar su permanencia y para mejorar sus condiciones laborales son solo algunos de los cambios a los que se ha visto sujeto este actor educativo (Kú y Pool, 2017).

Los sistemas educativos han puesto su mirada en la búsqueda de un perfeccionamiento en la calidad de la educación que han privilegiado los estudios en torno al desempeño profesional de maestros (Puente et al., 2018). La calidad educativa no se logra únicamente con la construcción de infraestructura, ampliación de la cobertura de la educación e incremento de estudiantes en las aulas de clase. La calidad se valora especialmente por la instrucción del docente y el mejoramiento de la enseñanza y aprendizaje (Cóndor y Remache, 2019).

Por ello cuando hablamos del docente y como lleva a cabo este proceso educativo, lo relacionamos con su desempeño, término que actualmente es usado a nivel mundial para relacionar al docente su con rol o función. La baja calidad promedio de los docentes de América Latina y el Caribe es la principal limitación que impide el avance educativo de un país (Bruns y Luque, 2014, citado por Álvarez, 2020). El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno (Montenegro, 2007, citado por Casas, 2019).

La calidad educativa y el aprendizaje significativo dependen de la calidad del desempeño profesional de los docentes, de la voluntad y de la responsabilidad de los Directivos en

promover su crecimiento profesional (Tantaleán et al., 2016). Cuando nos preguntamos cómo debería ser el desempeño de un docente actualmente, la información es amplia y apunta lo que se debería evaluar en un docente que permita mejorar su práctica pedagógica. Es ineludible el hecho de que la calidad de la práctica docente, está ligado a la capacidad de gestión educativa por parte de los administradores de turno (Torres, 2015, citado por Meza et al., 2021).

Los avances producidos a nivel tecnológico en la sociedad de la información y el conocimiento han originado que el profesorado que ejerce la profesión tenga que tomar medidas formativas al respecto, con el fin de satisfacer las necesidades e inquietudes que manifiesta el alumnado, como revelan estudios recientes (Fuentes et al., 2019). El desempeño docente, en estos tiempos de pandemia Covid-19, debe incluir a las competencias digitales, los docentes tienen dificultades en el uso y manejo de los recursos y herramientas tecnológicas, pese a ello realizan grandes esfuerzos para desempeñarse de la mejor manera como docentes tutores, mediadores y/o facilitadores de la educación remota (Huamán et al., 2021).

El papel de los docentes ha sido imprescindible para el desarrollo de la experiencia de aprendizaje en un entorno remoto en medio de la emergencia sanitaria usando las tecnologías de la información y comunicación o la infraestructura tecnológica provista para ello, en modos asincrónicos mayormente, el maestro sigue siendo esencial para dirigir el aprendizaje de los estudiantes (Picón et al., 2020). El desempeño del docente debe estar orientado a obtener como resultado el desarrollo deseado del plan curricular que se esté dictando; para ello es indispensable saber cuán, actualizado y preparado debe estar el docente (García, 2020). Entre las teorías que fundamentan el desempeño docente están principalmente la postura cognitivista y la constructivista (Caballero, 2019).

Son muchos los autores que han dirigido sus investigaciones sobre el desempeño docente, para definirlo partimos sobre lo que significa el desempeño. El término desempeño es un concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados de un colaborador en un determinado período, que se pueden agrupar en tres ejes principales: los conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales), la experiencia práctica y las competencias (Allens, 2020).

Por otra parte, el desempeño es la acción que se lleva a cabo en una situación determinada, por lo que, para calificarlo en una situación particular, debe ser “con base en la comprensión de la calidad del trabajo que ha tenido lugar y tomando en consideración cuánto podría haber mejorado” (Cisneros et al., 2010 citado por Ramos y Rueda, 2019). Del mismo modo el desempeño son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona (Ministerio de Educación, 2016).

Por otra parte, el desempeño profesional limita a una acción definida, el término desempeño profesional es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución (Peña, 2002 citado por Martínez et al., 2016). El desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente (Ponce, 2005 citado por Martínez et al., 2016).

Las competencias profesionales docentes, se extienden al campo técnico y didáctico, las cuales se desarrollan a través de la puesta en marcha de diversas competencias útiles al momento de hacer frente a las tareas en su quehacer didáctico (Prieto, 2012 citado por Flores et al., 2021). Por otra parte, el desempeño profesional considerado como el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de la actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo en el que trabaja (Pérez et al., 2009 citado por Escribano, 2018).

El desempeño del docente se traduce en la ética con la estética, donde el maestro con sus rasgos y particularidades en su práctica, se constituye como un modelo positivo para sus estudiantes, y donde el diálogo es fundamental para una formación auténtica (Restrepo y campo, 2002 citado por Ruales, 2019). Asimismo el desempeño docente es la interacción realizada por el maestro en distintos escenarios con la finalidad de llevar a cabo la planificación, mediación pedagógica, la evaluación para el aprendizaje que los estudiantes logren los propósitos previstos (Azañedo, 2021) .

En este sentido el docente en su desempeño laboral, está llamado a formar parte del proceso educativo del alumno, integrándose con él en todo lo que sucede en el entorno, que cause problemas para su efectivo aprendizaje; participar para brindarle soluciones a tiempo, que logren los objetivos propuestos (Torcatt, 2020).

En general, el profesor es un docente que se desempeña en un campo pedagógico de inter-relaciones, lo que permite definir el desempeño del docente y ende comprender que existe una relación dialéctica entre el sujeto (docente), el objeto como aprendizaje mediado y los estudiantes que aprenden (Cerón et al., 2020). El desempeño docente muestra la efectividad en el aprendizaje de los estudiantes, las relaciones que demuestra con los otros miembros de la institución educativa y su integración con la sociedad (Montenegro, 2003 citado por Achata, 2018).

Actualmente cada sistema educativo implementa su evaluación en el desempeño docente con el propósito de mejorarlo y muchas veces no se logra dar una evaluación formativa sino punitiva. Este desempeño docente en vez de verse como una evaluación plasmada bajo la imagen de documento técnico y social, que cada vez es más aplicado en las instituciones educativas públicas bajo las directrices evaluativas del Ministerio de Educación, con el fin de garantizar el aprendizaje de los estudiantes en todas las áreas más bien debe verse como una oportunidad para generar estudiantes con un enfoque que mejore resultados positivos durante su proceso de aprendizaje (Soria et al., 2020)

El modelo de evaluación formativa ofrece una oportunidad para la reflexión y discusión de lo que es la docencia y el papel que cada uno de los involucrados en el proceso de la enseñanza y el aprendizaje deben de jugar; la evaluación será el recurso para señalar el rol de cada uno y las condiciones institucionales que harán posible alcanzar las metas comprometidas, en la medida que las sociedades y las instituciones se encuentran en continuo cambio (Ramos y Rueda, 2019). La preocupación por conocer cómo desarrollan su labor los docentes origina las evaluaciones de su desempeño (Cabrera y Delgado, 2021).

La evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad,

responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de la comunidad educativa (Valdés, 2009 citado por Almeida, 2020). La evaluación del desempeño docente debe contribuir con la mejora de sus prácticas y en el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes, en la medida en que las leyes, políticas públicas y condiciones de la institución educativa lo permitan (Cueva, 2016).

La principal herramienta es la evaluación del desempeño laboral de que disponen las entidades educativas para promover la mejora del desempeño de sus recursos humanos y de la organización, por lo que contar con un adecuado sistema de evaluación del desempeño es fundamental para lograr altos niveles de competitividad (Montoya y Boyero, 2016 citado por Figueroa et al., 2021). Por otro lado, la evaluación docente ocupa un lugar privilegiado entre las políticas que promueven la calidad docente, un elemento central de la evaluación es la concepción de una buena práctica docente. De manera general, en el ámbito de la educación básica este referente se presenta en tres modalidades: marcos para la buena enseñanza, estándares de desempeño y competencias docentes (Luna et al., 2019). En ese sentido es necesario evaluarlo para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente (Estrada y Mamani, 2020).

Para asegurar que el cuerpo docente sea capaz de favorecer el desarrollo del alumnado y de gestionar los conflictos que se produzcan, es necesario que también el personal docente cuide su desarrollo emocional. Solo de esta forma se sentirán seguros para buscar nuevas estrategias que les permitan enfrentarse con acierto y satisfacción a las tensiones afectivas que provoca el estudiantado, especialmente aquellos con problemas emocionales y de conducta. Por otro lado, el personal docente debe considerar que determinadas experiencias emocionales están en la base de las conductas prosociales y de solidaridad (Rico, 2019).

El hecho de pretender explicar el desempeño docente implica definir cómo debe ser, determinar la forma en que debe ejercer su función, resaltar las características que, a título personal y como profesional, debe asumir en el marco del contexto escolar y sociocultural del que forma parte, esto además debe asumirse como una constante en su disposición profesional (Martínez y Lavin, 2017).

Por tal razón se realizará una revisión sistemática sobre el desempeño docente, tratando de encontrar su definición, sus características, dimensiones, variables que muchos autores establecen al momento de explicarlo, estableciendo similitudes o diferencias según la información encontrada con el fin de establecer generalidades sobre el actuar del desempeño docente, para así contribuir con la calidad educativa en la educación básica.

Materiales y métodos

Para desarrollar este artículo de revisión, se empezó por una revisión bibliográfica sistemática, recurriendo a fuentes de información confiables, bases de datos multidisciplinario como Scopus, Ebsco Host, Proquest, Scielo, Dialnet, DOAJ y Redalyc, teniendo en cuenta que los artículos encontrados provenían más de Scopus. La revisión bibliográfica incluyó artículos científicos publicados desde el 2016 hasta el 2021 con la palabra clave: desempeño, desempeño profesional y desempeño docente, permitiendo el análisis y selección sobre el tema. Se seleccionaron aquellos artículos que informasen sobre los conceptos de desempeño, desempeño profesional y desempeño docentes, así como sus características o dimensiones del desempeño docente de acuerdo a los criterios establecidos del autor.

Para la organización de la información encontrada se elaboró una tabla con los siguientes campos: Artículo, Tema, Autor(es), Año, País, Institución, Revistas y Otros, además de colocar la información sustancial de cada documento diferenciando en introducción, método o discusión. Los artículos seleccionados en su mayoría son investigaciones con enfoque cuantitativos y muy pocos cualitativos.

Resultados

La calidad del desempeño de los docentes de la educación básica, contribuye al éxito de todo sistema educativo, por ello es importante conocer, explicar el desempeño del docente estudiado por diversos autores detallando a profundidad este concepto haciendo uso de dominios, dimensiones, características y variables que diversos autores puedan considerar para explicar cómo debería ser el desempeño del docente.

Encontramos a quienes señalaron que las principales características atribuidas al desempeño profesional que se cifran en los siguientes aspectos: (a). Es de naturaleza consciente. (b). Se revela a través del cumplimiento de determinadas funciones, tareas y/o responsabilidades que son inherentes al trabajo. (c). Se expresa a través de una determinada calidad, en correspondencia con el estado, de los factores asociados a él (Gonzales y Subaldo, 2015). Como podemos observar Gonzales y Subaldo priorizan también los resultados de logros de aprendizajes de los estudiantes, como característica del desempeño docente.

El desempeño profesional docente está organizado en cuatro dominios o campo del ejercicio docente, que produce aprendizajes favorables en los estudiantes, el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (Ministerio de Educación, 2016). El desempeño profesional docente es considerado como el equilibrio entre cumplimiento de las tareas pedagógicas asignadas y el resultado de la labor educativa, que se ve reflejada en las capacidades logradas por los alumnos y el prestigio competitivo de la institución; los resultados se evaluaron en cinco dimensiones: planificación de actividades docentes, ejecución de actividades docentes, evaluación de los aprendizajes, evaluación de la práctica pedagógica y compromiso con el proyecto institucional. (Torres, 2008, citado por Tantaleán et al., 2016).

En la investigación que se obtuvo de la entrevista con los docentes tiene gran relación con el perfil docente que presentó el INEE, en el que se da a conocer las características, cualidades y aptitudes deseables que los profesores deben tener para desempeñar su cargo de manera eficaz. En él se plasman las dimensiones que debe presentar todo docente: (a). Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprende y lo que deben de aprender. (b). Un docente que organiza, evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente. (c). Un docente que se reconoce como profesional, que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en sus aprendizajes. (d). Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos. (e). Un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad (Martínez et al., 2016)

Otra propuesta que debe considerar el desempeño docente son las cuatro dimensiones estas

son: (a) Dominio disciplinar, que incluye ser experto en el tema, asignatura o grado que imparte. (b) Los aspectos didácticos, que involucran al manejo que hace el docente para hacer accesible y comprensible el contenido por enseñar; y el uso de técnicas para organizar, dirigir y coordinar la clase, que implica la capacidad para crear una atmósfera propicia para el aprendizaje. (c) Los pensamientos didácticos, compuesto principalmente por su visión o aproximación a la enseñanza, los fines que cree ella tiene, sus definiciones personales sobre lo que significa el aprender y cómo entiende la evaluación. y (d) Motivación, autoeficacia, y responsabilidad docente, donde la autoeficacia docente implica el sentirse responsable por el aprendizaje de sus estudiantes, no culparlos por los fracasos académicos; mantenerse motivado en lo que hace pese a las adversidades, limitaciones o dificultades propias de su labor (Guzman, 2016).

Para el ejercicio profesional de los educadores se expresa en un campo de acción que incluye niveles de apropiación del conocimiento, experiencias de aprendizaje, comprensión y desarrollo de estructuras curriculares, planes de estudios, enfoques conceptuales, interacción con las instituciones, las administraciones y los contextos (Dimaté et al., 2017). Asimismo, mencionaron que la calidad de la educación depende en gran medida del nivel del maestro, por ello requiere demostrar a los alumnos y a todos sus observadores capacidades pedagógicas, un alto grado de emocionalidad y adecuadas relaciones interpersonales con los alumnos, docentes, padres, directivos y comunidad educativa, para garantizar el futuro provisorio de los estudiantes (Chenet et al., 2017).

Por otra parte, encontramos a las competencias profesionales que debe tener el desempeño del docente, estas son habilidades básicas a saber: (1) Dominar los materiales de aprendizaje. (2) Gestionar el proceso de aprendizaje. (3) Gestionar las clases. (4) Utilizar los medios tecnológicos. (5) Dominar la base de la educación. (6) Interactuar en el proceso de aprendizaje (Sukadari, 2019).

Otras investigaciones señalaron que el estudio del desempeño docente debe ser diferenciado en función de dos variables: la enseñanza eficaz y la eficacia docente. La primera está referida a los procesos de enseñanza, y está compuesta por seis variables globales: curricular; gestión del salón de clases realizada por el profesor; estrategia de enseñanza estructurada; estrategia de enseñanza orientada de manera constructiva; clima, apoyo e interacciones positivas; y evaluación y monitoreo. La eficacia docente se enfoca en las características del profesor: rasgos de personalidad; calificaciones formales y experiencia; pericia en la materia y conocimiento sobre enseñanza y aprendizaje; y conocimiento pedagógico del contenido. El análisis de ambas variables generales permitiría obtener una noción más completa de los factores que afectan al desempeño docente (Scheerens, 2016, citado por Peniche et al., 2020).

Se evidencia que para valorar el desempeño del docente se integran cinco dimensiones estas son: (a) Planificación de clases. (b) Procedimientos metodológicos. (c) Medios de enseñanza. (d) Ambientes de aprendizaje y (e) Práctica docente. La planificación es una herramienta que guía el proceso educativo dentro del aula de clases, los procedimientos metodológicos incluyen las actividades propias del docente como la planificación, organización y orientación de las actividades del alumno en el proceso de aprendizaje, los medios de enseñanza como recursos didácticos que estén más allá del cuaderno y el libro de texto, los ambientes de aprendizaje consideran los aspectos físicos del aula, los contenidos a trabajar, los materiales en que se pueden apoyar y a los alumnos, en la práctica docente, no bastará

con poseer los conocimientos disciplinares, ya que estos no se transmitirán a los alumnos; es necesario el dominio de los enfoques, y no solo de manera teórica sino también práctica, para que el docente diseñe y ejecute actividades que orienten el proceso de aprendizaje (Martínez et al., 2020).

Se menciona también que el desempeño docente tiene que enfocarse a cinco campos: habilidades intelectuales específicas; dominio de los contenidos de enseñanza; competencias didácticas; identidad profesional y ética; y capacidad de percepción y respuesta a las condiciones de sus alumnos y del entorno de la escuela (Vaillant y Rossel, 2006, citado por Obreque et al., 2019).

Las competencias propuestas según la teoría de Echeverría (2002), para evaluar el desempeño docente está comprendida en 4 competencias estas son: (a) competencia técnica. (b) competencia metodológica. (c) competencia participativa. (d) competencia personal. La competencia técnica, es aquella que posee conocimientos especializados de acuerdo a su ámbito profesional, la metodológica se basa en el saber hacer, la participativa se enfoca al saber estar, a la comunicación, cooperación y demostrando un comportamiento participativo con los demás y la competencia personal se enfoca en el saber ser, es decir, tener una percepción bien definida de sí mismos, actuando de acuerdo a las convicciones de manera responsable y sobrellevando las frustraciones (Geraldo et al., 2021).

El Ministerio de Educación de Ecuador estableció ocho dimensiones para poder evaluar el desempeño del docente, estas son: (a) Sociabilidad pedagógica. (b) Habilidades pedagógicas y didácticas. (c) Desarrollo emocional. (d) Atención a estudiantes con necesidades especiales. (e) Aplicación de normas y reglamentos. (f) Relaciones con la comunidad. (g) Clima de trabajo (h) Disposición al cambio en la educación (Chancay et al., 2021).

En un estudio de investigación mencionaron las dimensiones que debería tener el desempeño docente, estas son: (a) Capacidades pedagógicas, que tiene que ver con la planificación de la sesión, saberes previos, uso de material didáctico y valores. (b) Responsabilidad en el desempeño de sus funciones que tiene que ver con la puntualidad, identificación institucional, entusiasmo y estabilidad emocional. (c) Relaciones interpersonales que tiene que ver con su cordialidad, clima de entendimiento y promoción de confianza. (e) Resultados de su labor educativa que tiene que ver con la retroalimentación, control y valoración de los aprendizajes, promotor de cambios y propuestas de mejora (More y Morey, 2021).

Discusión

Podemos afirmar que para el Ministerio de Educación (2016), establece dimensiones propias del docente, que tienen que ver con su acción educativa, con su desenvolvimiento en su campo de trabajo, mientras que para Torres Torres, 2008, citado por Tantaleán et al., 2016 además de ello adicionan el resultado de los aprendizajes de los estudiantes para considerarlo como desempeño del docente, la valoración tendrá que ser positiva para decir que el docente está ejerciendo un buen desempeño, algo que no necesariamente dependen uno del otro, conocemos que detrás del estudiante existen otros factores que pueden interferir en el logro de sus aprendizajes, y por ello no debería ser considerado, como parte del desempeño del docente.

Estas dimensiones que dieron a conocer Gonzales y Subaldo (2015), como Martínez et al., (2016), resalta la importancia en la mejora continua de un docente para apoyar a los

estudiantes en su aprendizaje, importante en esta sociedad que demanda tener docentes dispuestos al cambio y comprometidos por mejorar su práctica docente, la existencia de docentes resistentes al cambio obstaculiza el progreso y logros de los aprendizajes de nuestros estudiantes así como su desarrollo profesional docente, poniendo de manifiesto la baja calidad en el desempeño docente.

Estas dos variables propuestas por Scheerens (2016), citado por Peniche et al., (2020). sobre enseñanza eficaz y la eficacia docente, van de la mano, ya que una depende de la otra, estableciendo como debería ser el desempeño del docente de forma interna y externa.

Asimismo Peniche et al., (2020), sobre los factores que intervienen en el desempeño docente y que pueden influir de forma positiva o negativa su desempeño, un docente comprometido con su trabajo, es aquel que cumple con las actividades programadas, y que pese a las adversidades que se presente buscara el bienestar de los estudiantes para lograr aprendizajes, de la misma forma en entorno juega un papel muy importante, en el desempeño docente, muchas investigaciones han logrado concluir que el clima organizacional, la infraestructura, las capacitaciones actualizaciones se relacionan de forma positiva con el desempeño docente.

Es importante mencionar que las instituciones de formación docente tienen la obligación de formar docentes que al terminar sus estudios tengan las competencias pedagógicas óptimas, la experiencia en aula, y el compromiso con la carrera. Siendo una de la carrera más importante ya que los egresados formaran los futuros ciudadanos que un país necesita para su progreso. El desempeño docente juega un papel muy importante en la calidad educativa, hoy en día ser profesor requiere de personas que, durante su formación, hayan tenido diversas experiencias en favor del desarrollo de las competencias necesarias para responder a las tareas que implica su desempeño profesional, lo que en resumen configura un profesor que sea capaz de tener respuestas efectivas a cada una de las situaciones con que se enfrenta (Hinojosa et al., 2020).

Para Chenet et al., (2017), menciona que un alto grado de emocionalidad en el docente favorece su desempeño, poner en práctica implica también que los docentes deben ser evaluados y conocer el nivel o grado de estabilidad emocional que presenta y poder tomar acciones que mejoren. Al igual que More y Morey (2021), la estabilidad emocional de una docente propicia y contribuye a un desempeño óptimo por ello la necesidad que sea considerado como su aspecto relevante en el desempeño docente y evaluado constantemente. Cabe señalar que Scheerens (2016), citado por Peniche et al., (2020), menciona a los rasgos de personalidad del docente, pero estos deben ser positivos que sirva de ejemplo a sus estudiantes y que sea parte de del actuar del estudiante.

Para Sukadari (2019), utilizar los medios tecnológicos es primordial en estos tiempos, mucho se habla de la parte presencial en la educación, pero también después de terminar la pandemia se puede establecer una educación no presencial haciendo uso de la tecnología para afianzar el uso y manejo de los medios tecnológicos. Por otra parte, Geraldo et al., (2021), menciona a la competencia personal es propia del docente y debe actuar de acuerdo a las convicciones de manera responsable y sobrellevando las frustraciones, que relaciona con lo señalado anteriormente. Asimismo, Huaman et al, (2021) y Picón et al., (2020), mencionan la importancia de las competencias docentes en el manejo y uso de las tecnologías. Este aspecto es primordial ya que a partir de la pandemia se ha necesitado este conocimiento en el docente.

Autores como Vaillant y Rossel (2006), citado por Obreque et al.(2020), y el ministerio de

educación(2016), señalan que identidad profesional del docente debe verse valorada, el docente debe asumir su compromiso, pero también debe ser reconocido justamente, y eso muchas veces no se ve, es un aspecto que cada sistema educativo debe valorar.

Por otra parte, Chancay et al., (2021), hace referencia a la atención a estudiantes con necesidades especiales en el desempeño docente, muchas veces los docentes se sienten indispuestos cuando en el aula existen estudiantes con estas necesidades, ello se debe a la ausencia de preparación frente a estos casos, ya que no hay una consolidación de competencias que se deben establecer para afrontar esta atención.

5. Conclusiones

Una vez que se han revisado y analizar los resultados se puede afirmar que la información presentada sobre el conocimiento del desempeño docente facilitara a los maestros el cumplimiento de su labor formativa.

Diversos autores nos tratan de explicar el actuar del desempeño docente, estableciendo dimensiones, características, variables, habilidades, competencias, dominios y campos, todos indican la importancia de la enseñanza en el aula como principal consideración, que implica la planificación y ejecución de la enseñanza en el aula, lo que debe conocer de sus estudiantes como sus necesidades e intereses, tener una gestión en el aula, conocer de estrategias de enseñanza y aprendizaje en un clima propicio. Asimismo, el docente debe generar la interacción con las familias y la comunidad, el padre de familia cumple un rol importante el proceso de aprendizaje de su hijo, por lo que debe integrarse., pero lamentablemente los padres por motivos diversos no se involucran en la educación de sus hijos lo que dificulta el trabajo del docente, pues la educación no solo es impartir conocimientos sino también valores.

Otro aspecto más considerado en el desempeño del docente son los resultados que se obtienen de los aprendizajes de los estudiantes, pues estos deben considerarse buenos, por medio de la evaluación de los aprendizajes para decir que el docente realiza un buen desempeño. Este es algo relativo que no debería considerarse por algunos autores ya que existen otros factores o condiciones que hacen que el estudiante no logre sus aprendizajes pues no solo depende del docente. .

Es importante indicar que algunos autores consideran que la estabilidad emocional debe ser estable para concebir el desempeño del docente. Por otra parte se debe señalar la ausencia de algunos autores sobre la competencia digital, que actualmente se requiere en un docente, para afrontar los retos actualmente y consolidar su desempeño , ya que con la pandemia se a desnudado la precariedad de mucho docentes en el uso manejo de la tecnología, para una educación virtual. Una de las limitaciones del presente estudio que se presenta es la poca información sobre estudios de revisión sobre el desempeño docente, muchos estudios se centran en evaluaciones del desempeño docente que son repetitivos entre uno y otro estudio, en cuanto a sus dimensiones en el instrumento. Y por último un docente que se reconoce y se desarrolla como profesional con el objetivo de mejorar continuamente su desempeño, debe estar a la vanguardia de los avances tecnológicos y conocimientos pedagógicos que día a día se van modificando.

Referencias

Achata, C.(2018). El currículo nacional y el desempeño docente. Revista De Investigaciones De La Escuela De Posgrado De La UNA PUNO, 7(2), 598-606. <https://doi.org/10.26788/epg.v7i2.321>

Allens, M. (2019). Desempeño por competencias. Ediciones: Granica. <https://www.alfaomegacloud.com/reader/desempeno-por-competencias-1?location=29>

Almeida, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. Revista Electrónica: Entrevista Académica REEA, [s. l.], n. 5, 2020 <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsrep&AN=edsrep.a.erv.rearea.y2020i525&lang=es&site=eds-live>

Álvarez, G. (2020). Evaluación del desempeño docente en instituciones públicas. Eduser, [s. l.], v. 7, n. 1, p. 32–40, 2020. DOI 10.18050/eduser. v7i1.2423.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.8c34e106843942c88d8b23382d1fcda2&lang=es&site=eds-live>

Azañedo, V. (2021) El desempeño docente antes y durante la pandemia. Pol. Con. (Edición núm. 57) Vol. 6, No 4, pp. 841-860. DOI: 10.23857/pc.v6i4.2614

Caballero, L. (2019). Comprendiendo el ámbito de la comunicación organizacional interna y el desempeño docente en instituciones educativas. Boletín de La Academia Peruana de La Lengua, 66(66). <https://doi.org/10.46744/bapl.201902.003>

Cabrera, M. y Delgado, M. (2021). Desempeño docente en el desarrollo de competencias matemáticas en educación preescolar: Una revisión sistemática. Rev. Hacedor. Enero –junio 2021. Vol. 5/ N° 1, pp.80-92–ISSN: 2520 -0747, versión electrónica.

<https://doi.org/10.26495/rch.v5i1.1619>

Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. Investigación Valdizana, 13(1),51-60.[fecha de Consulta 8 de Agosto de 2021]. ISSN: 1994-1420. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062182005>

Cerón, C., Cossio, M., Pezoa,P. y Gómez, R. (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas formativas. Revista Complutense de Educación, 31(4), 463-472.

Cóndor, B. y Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. Revista Cátedra, 2(1), 116-131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>

Consejo Nacional de Educación (2011). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Lima, Perú: CECOSAMI.

Cuevas, L. (2016). ¿Cómo Evaluar el Desempeño Docente?. Investigación y formación pedagógica revista del ciegc, 0(2). Recuperado de <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvformpedag/article/view/3674/1824>

Chancay, C., Chávez, M. y Mendoza, K. (2021). Autoevaluación de la calidad profesional

docente de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(3), e7. Epub 01 de julio de 2021. Recuperado en 16 de agosto de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000300007&lng=es&tlng=es.

Chenet, M., Arévalo, J. y Palma, F. (2017). Identidad cultural y desempeño docente en instituciones educativas. *Opción*, 33(84),292-322. [fecha de Consulta 8 de Agosto de 2021]. ISSN: 1012-1587. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31054991011>

Dimaté, C., Tapiero, O., Gonzales, C., Rodríguez, R., y Arcila, A. (2017). La evaluación del desempeño docente. *Folios: revista de la Facultad de Humanidades*, ISSN 0123-4870, ISSN-e 2462-8417, N°. 46, 2017, págs. 83-95

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*. Vol. 42, Núm. 2. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/27033>

Estrada, E. & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1).

Figueroa, D., Pelegrín, N. y López, L.(2021). Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo. *Mikarimin*, 7(1), 97–114.

Flores, N., Castelán, V. y Zamora, M. (2021). Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente. *Revista Innova Educación*, 3(3). <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.003>

Fuentes, A., López, J. y Pozo, S. (2019). REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2019, 17(2), 27-42. <https://doi.org/10.15366/reice2019.17.2.002>

García, M. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103–111. <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>

Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M. y Buendía, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima - Perú. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 157–179. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>

Gonzales, 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), 90-114. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247>.

Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285-358. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>

Hinojosa, C., Hurtado, M. y Magnere, P. (2020). Profesores noveles de educación física: percepciones sobre su formación docente en base al desempeño en el sistema escolar. *Retos: Nuevas Perspectivas de Educación Física, Deporte y Recreación*, 38, 396–405.

<https://doi.org/10.47197/retos.v38i38.75212>
<https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/75212>

Huamán, L., Torres, L., Amancio, A. y Sánchez, S. (2021). Remote education and teaching performance in educational institutions of Huancavelica in times of COVID-19. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(3), 45–59.
<https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>

Luna, E., Pedroza, L. y Córdova, P. (2019). Alineamiento entre estándares de desempeño docente y el programa de estudios de preescolar mexicano. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 27(17). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.27.3595>

Martínez, S. y Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Temática general: política y gestión de la educación y su evaluación, la ciencia y la tecnología. Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE. San Luis Potosí 2017.
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rxm/article/view/71805>

Martínez, G., Esparza, A. y Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), e013. Epub 09 de marzo de 2021.
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

Meza, L., Torres, J. y Mamani, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 23–35.
<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>.

Ministerio de Educación (2016). Marco del buen desempeño docente.

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

More, R. y Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe2), 00006. Epub 21 de abril de 2021.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>

Obreque, A., Troyano, M., Hernández, C., Salvatierra, M. y Peña, S. (2019). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN CHILE: PERCEPCIÓN DE PROFESORES MAL EVALUADOS. *Cadernos de Pesquisa* [online]. 2019, v. 49, n. 172 [Accedido 20 Agosto 2021], pp. 144-163. <https://doi.org/10.1590/198053145792>

Peniche, R., Ramón, C., Guzmán, C. y Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 18(2), 77–95.
<https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>

Picón, G., Gonzales, K. y Paredes, N. (2020). Desempeño y formación educativa en

competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia covid-19. (2020). <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.778>

Puente L., Martínez, G. y Tamayo, J. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Panorama Cuba y Salud* 2018;13 (Especial): 191-195.

http://www.revpanorama.sld.cu/index.php/panorama/article/view/939/pdf_166

Puertas, P., Ubago, J., Moreno, R., Padial, R., Martínez, A. y González, G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *REOP - Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 29(2), 128–142. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157>

Kú, O. y Pool, W. (2017). Evaluación del desempeño docente en Yucatán: un análisis a partir de las características de los docentes. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 9(2), 105–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2018.01.007>

Ramos, L. y Rueda, M. (2019). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos* | vol. XLII, núm. 169, 2020 | IISUE-UNAM. http://perfileseducativos.unam.mx/iisue_pe/index.php/perfiles/article/view/59287

Rico, R. (2019). Formación y evaluación docente basada en un perfil por competencias. Una propuesta desde la práctica reflexiva/Teacher Education and Assessment based on a Proficiency Profile: A Proposal from a Reflective Practice Perspective. *Educación*, 43(2), NA. <https://link.gale.com/apps/doc/A596318622/PROF?u=univcv&sid=bookmark-PROF&xid=8bc7cc32>

Ruales R. (2019). Actitudes y comportamientos creativos en el desempeño docente. *Revista Criterios*, 22(1), 87-109. Recuperado a partir de <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/Criterios/article/view/1812>

Soria, L., Ortega, W., & Ortega, A. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Praxis & Saber*, 11(27), 1-13. <https://doi.org/10.19053/22160159.v11.n27.2020.10329>

Sukadari, S. (2019). Validez del instrumento en la competencia profesional de evaluación del desempeño en el trabajo docente. *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, ISSN-e 1316-5216, N°. Extra 6, 2019, págs. 188-198 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7406865>

Tantaleán, L., Vargas, M. y López, O. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Revista DIM / Año 11 - N° 33-ISSN: 1699-3748*. <https://www.raco.cat/index.php/DIM/article/view/306806>

Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(Número especial 2), 42-53 <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/34112/35954>

Unidad de Medición de Calidad de los Aprendizajes (2019). Resultados Pisa 2018. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2019/12/Resultados-PISA-2018-Per%C3%BA.pdf>.

