

Desempeño docente de las Promotoras Educativas Comunitarias de los Programas no Escolarizados de Educación Inicial, Distrito de Nieva Amazonas

Teaching performance of the Community Educational Promoters of the Non-School Programs of Initial Education, District of Nieva Amazonas

Janet Karina Vásquez Pérez ^a; janettchiclayo@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7047-4613>

Facultad de Educación de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia
Liced Samajain Kiak ^b; iced_san94@hotmail.com
Facultad de Educación de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia

Recibido: Abril / 10 / 2021 – Revisado: Mayo / 15 / 2021 – Publicado: Junio / 30 / 2021

RESUMEN

Fue propósito de esta investigar describir los niveles de desempeño de las Promotoras Educadoras Comunitarias del Programa No Escolarizado de Educación Inicial de la provincia de Condorcanqui, Región Amazonas, se recolecto los datos utilizando la guía de observación del MINEDU. La investigación fue de tipo teórica, por su alcance descriptivo y por su finalidad cuantitativa; se hizo uso del método descriptivo; el diseño de investigación fue descriptivo simple, se tomó una muestra de 42 promotoras en actividad. La conclusión general a la que se arribó en la investigación fue, el desempeño de las Promotoras Educativas Comunitarias se encuentra en nivel alto en 60% para 2020, la dimensión actividades autónomas y cuidados en nivel medio en 55%; la dimensión, juego libre en sectores, en el nivel alto 48%, y la dimensión Proyectos, se encuentra en nivel medio en un 69% de las promotoras comunitarias.

Palabras claves: Desempeño docente, promotoras educativas, comunitarias, juego libre.

ABSTRACT

It was the purpose of this research to describe the performance levels of the Community Educators Promotoras of the Non-School Program of Initial Education of the province of Condorcanqui, Amazonas Region, the data was collected using the MINEDU observation guide. The research was of a theoretical nature, due to its descriptive scope and its quantitative purpose; the descriptive method was used; The research design was simple descriptive, a sample of 42 active promoters was taken. The general conclusion reached in the research was, the performance of the Community Educational Promoters is at a high level at 60% for 2020, the dimension autonomous activities and care at a medium level at 55%; the dimension, free play in sectors, at the high level 48%, and the dimension Projects, is at the medium level in 69% of community promoters.

Keywords: Teaching performance, educational and community promoters, free play.

Introducción

El estudio abordó un tema bastante complejo, el desempeño, el mismo que vincula situaciones objetivas y subjetivas con respecto a lo que hace una persona en su centro de trabajo. Las organizaciones productivas invierten fuertes sumas de dinero en capacitar, formar a su personal y otros que prefieren encargar a terceros sus actividades para evitar lidiar la selección del mejor trabajador. (Rodríguez & Morales, 2008). La investigación centra el estudio el desempeño docente, es decir; en la práctica pedagógica, que realiza un maestro en el programa no escolarizado para lograr competencias en los estudiantes.

Hace aproximadamente treinta años, se pensaba que la acción pedagógica no tenía vínculo alguno con la teoría administrativa proveniente del sector productivo, es decir; la administración, las finanzas, la productividad, se pensaba son cosas de empresarios, de quienes están involucrados en ganar dinero y generar riqueza. Hoy se sabe, que también el proceso educativo se puede administrar; que la educación se planifica, se organiza, se designa sujetos responsables, se asigna recursos y se evalúa los procesos y los resultados.

El término *desempeño* es un concepto integrador del “conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado período. El *desempeño* de una persona se conforma por la sumatoria de conocimientos aprendidos tanto por medio de estudios formales o informales la experiencia práctica y las competencias”. Alles (2009) A todo individuo en el ámbito social, se le evalúa por sus actitudes, por su comportamiento; dicho, en otros términos, por lo que dice, lo que hace, lo que piensa, lo que siente. A un administrador se le juzga por los resultados de su gestión; entendido por la forma como hace trabajar su gente, como organiza y ejecuta sus actividades. Esto es posible, cuando operativamente se supervisa, se diseña y aplica indicadores e instrumentos de evaluación, reporta datos cuantificables como desempeño; conocido, desempeño laboral.

Recurriendo al marco conceptual del desempeño docente, la Guía de Marco del Buen Desempeño Docente (2012) ofrece un conjunto de estándares; “El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país”.

Claro está, que se trata de una herramienta de gestión educativa para todos los gobiernos de turno como parte de un marco legal y política institucional, así como la ley de la carrera pública magisterial como la ley de la reforma educativa, con especial énfasis en el desempeño del maestro. En cierto modo, la normativa ha causado discrepancia en los actores de la educación, los propios maestros fueron quienes argumentaban que las normas vulneraban sus derechos; no ha sido posible evitar su aplicación. En ese contexto, en el 2017, se aplicó la primera evaluación docente a los docentes del nivel inicial, los resultados estiman, que el 99% de los docentes evaluados ha aprobado el examen, caso alentador para la docencia.

Dentro del nivel de Educación Inicial, el Ministerio de Educación del Perú contempla los programas no escolarizados de Educación inicial, alcanzando en la actualidad una cifra de 17,000.00 en el ámbito nacional. El Perú fue el pionero en América Latina, ampliándose su cobertura a otros sectores necesitados, incluyendo a los padres como copartícipe en el funcionamiento de estos programas. La creación de estos programas, según Res. N° 3490-2019-MINEDU, “fueron inspirados en los programas wawa wasi, wawa uta, una alternativa comunal de atención a los niños menores de seis años, tuvo su nacimiento en la década de los 70 en Puno. A partir del año 1979, el estado asume este camino no formal para incorporarse al sistema educativo en lugares donde existe demanda de atención no satisfecha, teniendo como base la participación activa de la comunidad”.

“Los programas No Escolarizados de Educación Inicial, son de gestión comunal, la comunidad es la que tiene la demanda del servicio, propone el local, lo construye o acondiciona además de la proposición del personal voluntario quien

será capacitado y seleccionado por la dirección de Educación, planifica, participa en la ejecución y evaluación de las acciones educativas.”En el 2018, según Idel Vexler Tellado, entonces Ministro de Educación dijo que “en los ámbitos rurales todavía hay un déficit de cobertura del 10%, 15%, que esperamos cubrirla al 2021. Se está trabajando para que haya más plazas para nuevos colegios. Habrá nombramientos, ascensos y evaluación de cargos directivos dentro de los centros de educación inicial”, adelantó. (Comunicación personal 2018) Sus comentarios trataron sobre la prioridad en atención a la primera infancia de cara al 2021.

En ese mismo año 2018, el MINEDU proyectó un aproximado de 250 programas No Escolarizados convertirlos en centros de Educación Inicial en atención a la alta demanda de los padres de familia. Estos datos nos ubican en el escenario de un ámbito laboral relacionado a la educación pre escolar y con mucha mayor demanda en las zonas rurales de la amazonia peruana, donde los centros de educación se encuentran muy distantes, a muchos kilómetros de distancia para el acceso de los padres a matricular a sus niños. Se hace referencia al desempeño en la medida que hay muchos programas no escolarizados que están a cargo de promotoras, que no son docentes. Este principio, sin ánimo de quitarle algún mérito a las personas que asumen esa responsabilidad confiada y recomendada por la comunidad, merece especial atención a el estudio del desempeño de las promotoras del Programa No Escolarizado, para identificar los puntos débiles para tomar medidas de corrección y mejora el servicio que es justo y necesario.

En las Políticas de Estado desarrollada por el proyecto Educativo Nacional – PEN al 2021, en la política dos, plantea “ampliar el acceso a la educación básica a los grupos hoy desatendidos”, y como primera política, considera el universalizar el acceso a educación inicial formal de niños y niñas de 4 a 5 años de edad, siendo una de sus principales medidas la restructuración de los PRONOEI sobre la base de estándares de calidad de servicio, como oferta válida en determinados contextos” (PEN 2007)

En los años 2015 y 2016 se implementaron estrategias de atención luego de un diagnóstico por monitoreo, y en función al diseño y uso de herramientas pedagógicas como las Rutas de Aprendizaje (2013-2015) además de las recomendaciones de la DIGEBIR (2016), cuyas estrategias fueron alineadas al Currículo Nacional EBR y al Programa Curricular de Educación Inicial (2017-2018)

Se infiere que los PRONOEI, requerían mayor atención, es decir, seguimiento y monitoreo, asesoramiento, teniendo como punto central las promotoras del programa, lo cual significa conocer su desempeño. Las promotoras a cargo de los programas algunas veces renuncian al trabajo por razones diversas, a veces porque no tienen paciencia con los niños ya que desconocen la función técnico pedagógica, pero también por una deficiente relación con los padres de familia o por situación económica.

En el distrito de Nieva, provincia de Condorcanqui no se conoce el nivel de desempeño de las promotoras comunitarias del Programa No Escolarizado de Educación Inicial, se ha venido invirtiendo en capacitación como también en contratar personal según el perfil del programa. Actualmente, cuenta con 42 promotoras que son capacitadas y monitoreadas por personal descentralizado de la UGEL, sin embargo, no existen datos sobre el desempeño real de las promotoras. Existe un instrumento que evalúa las condiciones mínimas de los ambientes, local iluminación entre otras.

La constante rotación de este personal y la desatención permanente hace suponer que hay dificultades por identificar acerca de las promotoras. La UGEL no ha hecho un estudio al menos hasta la fecha sobre los puntos críticos a tomar en cuenta, o propuestas de mejora. Cada día hay más personas interesadas en asumir en la zona rural, incluso egresados de estudios técnicos como también de educación. En la presente investigación se ha considerado indicadores que miden con precisión el desempeño, es decir, lo que hace el docente en el aula desde que toma contacto con los estudiantes. La operacionalización ha tomado tres

dimensiones de estudio de la variable, establecidas por el Ministerio de Educación, vinculada exactamente al desempeño, autonomía, juegos y proyectos.

En este contexto surge la necesidad de iniciar esta investigación acerca del desempeño docente de los promotores del Programa no Escolarizado de nivel Inicial PRONOI. Los resultados serán de utilidad práctica, metodológica y teórica para los promotores en formación. Se formuló el problema ¿Cuáles son los niveles de desempeño docente de las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial del distrito de Nieva? Se tuvo como objetivo general de la investigación; describir los niveles de desempeño docente en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2020.

Se encontró investigaciones como la de Arratia (2010), sobre desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. Una tesis cualitativa, los resultados concluyen en lo siguiente: Es necesario destacar cuatro elementos: En primer lugar, amerita precisar que la carrera docente es bastante compleja y se encuentra ligada a fuerzas políticas de la sociedad. La docencia depende de otros factores también, el docente está inmerso en un sistema, pero que a la par este sistema es el reflejo mismo de la sociedad.

Por su parte, Galarza (2014) sustentó la tesis: *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*. Tesis desarrollada en la Universidad Técnica Particular de Loja Ecuador, donde se concluyó que los docentes tienen un apego especial a las normas y poseen conocimiento de las mismas, ya sea internas o externas donde se basan el cumplimiento de la comunidad educativa, docentes, padres de familia, estudiantes.

Asimismo, Tenazoa, (2016) presento la tesis: *La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa – Pucallpa – Ucayali*. Tesis desarrollada en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, previo a optar el título profesional de Licenciada en Psicología. SE trabajo con una muestra de 10 docentes y se aplicó como instrumento el inventario de Coeficiente Emocional (ICE) de Reuven Bar – On Ph. D. La mayoría de los profesores alcanza mejores niveles en su desempeño (50% en nivel promedio, 20% en nivel bajo) Del mismo modo, sucede en el componente intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en general. Queda claro que los docentes tendrán que desarrollar eficientemente la inteligencia emocional sobre todo en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

La mayoría de los docentes presentan un mejor nivel de desarrollo de la inteligencia emocional y los factores que lo componen. Los resultados indican que la inteligencia emocional en el desarrollo del desempeño docente, los maestros se encuentran en un nivel promedio, eso indica que los docentes tienen que desarrollar la inteligencia emocional en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

El Desempeño

La palabra desempeño integra al “abanico de comportamientos y metas resueltas ligadas a la productividad por un servidor en algún momento de la vida. La sumatoria de conocimientos adquiridos conforma el desempeño, ya sean estudios formales o informales, asa como las experiencias y la práctica. Alles (2009) La especialista en temas laborales es Martha Alles, quien propone una amplia gama de conceptos y medidas de como reclutar personal, como socializar y como evaluar el desempeño. La motivación, desarrollo y promoción del personal, desde el punto de vista productivo.

“El verbo desempeñar indica que una acción se lleva a término o cumple una función concreta. Con el sustantivo desempeño expresamos que tiene lugar una actividad, que puede ser laboral o de cualquier otra naturaleza”. Navarro (2012. párr.

1) Las acepciones pueden ser diversas, pero el desempeño siempre comienza con la observación y luego con la medición. El evaluado siempre es aquel que hace algo o aquello, donde pone su esfuerzo por cumplir ciertas actividades de su competencia.

Por otro lado, el desempeño también es concebido como “conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales”. (Psicología y Empresa 2011 párr. 1) Una forma de medir el desempeño también es con analizar u observar los resultados. Esto indica que, si bien es cierto, es importante cuanto produce un trabajador, cuanto de un estándar alcanza; también es necesario saber cómo lo hace.

Según Chiavenato (2015) se tiene que:

El desempeño humano tiende a varía entre una persona y otra, es situacional y hay factores que lo condicionan influyentemente. Tanto las recompensas y su valor como el punto de vista de las recompensas en función al esfuerzo son determinantes para el volumen de exigencia personal que el individuo está en condiciones de hacer.

Cada individuo contrasta entre costo y beneficio para conocer si vale la pena y cuanto es necesario tal esfuerzo. Las habilidades y capacidades dependen del esfuerzo individual del sujeto de su apreciación de la función que debe cumplir.

Las teorías que han estudiado esta variable ampliamente son; la teoría del comportamiento humano, cuyos precursores como Mc Greori, Herligel entre otros; como también la teoría humanista de la administración como escuela de la evolución administrativa. Por otro lado, tenemos la teoría de la gestión del talento humano con Martha Alles a la cabeza e Idalberto Chiabenato, entre otros.

El desempeño laboral

En lo dicho por Chiavenato (2015) el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. Las características que ofrece el desempeño laboral, son observables, van desde las habilidades, cualidades propias del sujeto, necesidades la interacción con los demás, la naturaleza de las tareas y la organización para ejecutarlas.

Reyes (2006) el desempeño laboral es percibido como:

Es la observación del comportamiento del empleado tratando de buscar los objetivos establecidos, lo que significa una estrategia personal para alcanzar objetivos donde se toman en cuenta, habilidades, necesidades y cualidades que intervienen en la práctica del trabajo y de la institución para generar comportamientos que sean posibles de obtener resultados aún no previstos en las organizaciones.

Según Pedraza, Amaya & Conde. (2010), “la implementación de un sistema de administración del desempeño es de mucha utilidad en las organizaciones puesto que, gracias a ello los indicadores de productividad se han incrementado y las mejoras en el desempeño de los trabajadores han tenido resultados favorables. Los autores infieren que si una organización identifica las debilidades que poseen sus áreas podrán aplicar de mejor manera los indicadores de desempeño para así lograr medir y supervisar eficazmente a sus trabajadores”.

Aquí se puede inferir sobre todo a los comportamientos manifestados del trabajador en el momento mismo de su trabajo. Abarca sobre todo las tareas que cumple, los medios y materiales que usa, el tiempo que transcurre y el estado emocional de como asume ese trabajo.

Desempeño docente

Lesly Estrada docente de la Universidad de Carabobo en Venezuela estima que el desempeño docente es un pilar que agiliza los procesos de formación en el

sistema educativos formal. Es indispensable el estudio y evaluación del desempeño docente desde lo cotidiano, de manera concreta e incorporado”. II (Estrada, 2013) En la modernidad vigente, la evaluación del desempeño docente es una herramienta para la mejora continua. Es un punto de partida para identificar debilidades y fortalecerla. En un paradigma de enfoque de calidad, la evaluación del desempeño docente ha dejado de ser una represalia o amenaza para los maestros, convirtiéndose en fuentes de información válidas para fines científicos.

También es percibido como el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su 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 donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. (Torres, 2008) La diferencia entre desempeño laboral y desempeño docente, es que la práctica docente cuenta con estándares que pueden ser aplicados al propio docente y otros que se obtiene de los estudiantes. Aunque parezca absurdo, solo al docente se le evalúa a través de sus estudiantes; es decir de lo que da de sí mismo para beneficio de otros.

Según el marco del Buen Desempeño docente MINEDU, (2012) “Desempeños están referidos a lo actuado y observable del empleado y que se posible describirlas y evaluarlas y que reflejes su competencia. Es derivado del inglés performance o perform, está definida para alcanzar aprendizajes esperados y realización de tareas encomendadas. Se presume que la forma como se ejecuta las actividades y tareas manifiesta la competencia de fondo del individuo. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona”.

En este contexto, se puede ver que el Ministerio de Educación lo ve la evaluación del desempeño como un objeto de estudio aplicable al estudiante para medir el rendimiento en base a lo que hace el docente con el educando. Por otro lado, está la actividad propiamente dicha que el docente demuestra en interacción con el alumno.

Evaluación del desempeño

Al decir de Chiavenato (2015) en cuanto al desempeño como una actitud de observación posibles de medir, dice que “la evaluación el desempeño un término dinamizado, pues los trabajadores son siempre evaluados con una determinada continuidad, formal o informal”. El autor señala que evaluar el desempeño es una práctica indispensable, no existe administración sin evaluación, la única forma de identificar dificultades de supervisión de personal es la evaluación del desempeño. Con esto se identifica que en algunos casos se esté desaprovechando el talento de algunos trabajadores, o que por el contrario se mantenga personal no idónea para el puesto.

“De acuerdo a las dificultades encontradas, la evaluación del desempeño permite identificar los escasos avances de una política para los recursos humanos adaptada a las circunstancias y necesidades de la institución”.

¿Qué es el marco del buen desempeño docente?

Con la entrada en función del Marco de Buen Desempeño Docente por el Ministerio de Educación, se percibe que el país necesita docentes cuya profesión resalte adecuándose al cambio actual y muy acelerado. En este sentido, la vigente propone formar nuevas generaciones para nuevos retos del futuro. Los desafíos son evidentes, se cuestiona los sistemas escolares y formación de docentes actuales para dar lugar a una nueva etapa a la altura de los grandes cambios, con un magisterio competente.

El Ministerio de Educación propone el Marco de Buen Desempeño Docente como un material guía prescindible para las acciones y políticas de formación docente, evaluación y desarrollo del país; avanzar hacia adelante en cumplir el tercer desafío estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”. MINEDU (2012)

Programa no escolarizado de inicial

El programa no escolarizado de inicial, PRONOEI se esfuerza por ofrecer una alternativa de atención a niños y niñas que no tienen acceso a una educación formal, reconociendo la importancia del rol educador que tiene la comunidad de las zonas rurales y urbanas marginales. La Educación Inicial no escolarizada, es el servicio de atención que se brinda al niño y la niña desde al nacimiento hasta los cinco años y once meses. Orienta sus acciones al desarrollo integral del menor atendiendo sus necesidades bi-psicomotoras, cognitivas, socio afectivo, comunicación, de salud y nutrición. Involucra principalmente la presencia de los padres de familia y comunidad en estrecha relación con aliados y organismos multisectoriales. (Res. Ministerial 2017-2019)

Actualmente, la cobertura actual incluye niños y niñas de 3 a 5 años de zonas urbano marginales y rurales del todo el país. Opera a nivel nacional y dentro del sistema escolar del nivel de Educación Inicial en la alternativa de atención no escolarizada. (RD. N° 3490-2019-MINEDU) Según el MINEDU, el programa además de buscar ampliar la cobertura de atención para niños y niñas de 3 a 5, PRONEI tiene los siguientes objetivos específicos:

- Brindar una atención de calidad a niños y niñas considerando las características culturales de la comunidad en la que viven.
- Atender a los niños y niñas de 3 a 5 años de edad de áreas urbano-marginales y rurales que no tienen acceso a un centro educativo inicial.
- Involucrar a la comunidad y a la red de aliados (municipios, parroquias, instituciones públicas y privadas, etc.) en la atención integral de los niños y niñas.
- Lograr que tanto la familia como la comunidad se involucren activamente en acciones de planificación, ejecución y evaluación del programa.
- Mejorar la calidad de vida de niños y niñas y sus familias en el marco de una cultura de crianza que enfatice el desarrollo de las potencialidades de los niños y niñas.

- Brindar una atención integral dentro de un esquema de servicio que comprenda Educación, Salud y nutrición.

El programa según su estructura, tiene como desafíos, de rescatar los patrones de crianza de la comunidad. Su aplicación está basada en una metodología activa y propia de la comunidad, que utiliza el juego y la participación activa y comprometida de los niños y niñas. Tiene como escenario los diferentes espacios de la comunidad para favorecer aprendizajes, comprendiendo que el “aula” es la comunidad. Como medios y materiales se aprovechan los recursos naturales de la comunidad. Por cultura integra a personas de la comunidad en acciones educativas a fin de afianzar la identidad de los niños y niñas y rescatar los elementos culturales.

En la práctica, el programa atiende necesidades educativas tal igual que la educación escolarizada, con la diferencia de que en este sistema la participación del estado es mínima, ya que deja la potestad a la comunidad. Se requiere de la participación de los padres de familia, las autoridades y la ciudadanía en general para su funcionamiento. Entre las competencias que debe desarrollar el docente promotor comunitario del Programa No Escolarizado de Inicial, se organiza en los desempeños que debe desarrollar en los siguientes postulados:

- **Desempeño docente de las promotoras del programa no escolarizado de inicial.** Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su 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 donde trabaje. (Torres 2008) Concordancia con el Reglamento Interno de Programas No Escolarizados de Educación Inicial, Res. Dir. N° 3490-2019-MINEDU.
- **Actividad autónoma y cuidados (ciclo I) o jornada diaria (ciclo II) son** habilidades del docente para mantener cierto control y aplicación de estrategias de orientación y atención a los niños durante el proceso de

enseñanza aprendizaje.

- **Juego libre en sectores, son** Habilidades del docente de facilitador participante respondiendo a las necesidades e inquietudes de los niños en toda circunstancia.

Proyectos (solo para servicio del ciclo ii), son habilidades del docente en la elaboración de proyectos de aprendizaje considerando los momentos de trabajos individuales y grupales participativas.

Metodología

El trabajo consistió en identificar a las promotoras del programa no escolarizado de Educación Inicial en toda la jurisdicción del distrito de Nieva de la provincia Condorcanqui Región Amazonas, se dialogó con ellas y se pidió la colaboración de las especialistas de Educación Inicial de la UGEL su apoyo para poder observar el trabajo registrar en la guía de observación los desempeños mostrados por las promotoras docentes. El estudio es de tipo teórico de nivel descriptivo, diseño descriptivo simple de corte transversal. La muestra fue 42 promotoras y se aplicó la técnica de la observación y el instrumento la guía de observación, los mismos que pasaron por un proceso de confiabilidad estadística con alfa de Cronbach y la validación de juicio de tres expertos.

Resultados

Tabla 1:

Desempeño docente de las promotoras comunitarias del programa no escolarizado de Educación Inicial

Desempeño docente de las Promotoras Comunitarias de Educación Inicial			
Niveles	Rangos	f	%
Bajo	(26-46)	0	0%
Medio	(47-66)	10	24%
Alto	(67-86)	25	59%
Muy alto	(87-108)	7	17%
Total		42	100%

Fuente: Base de datos del instrumento

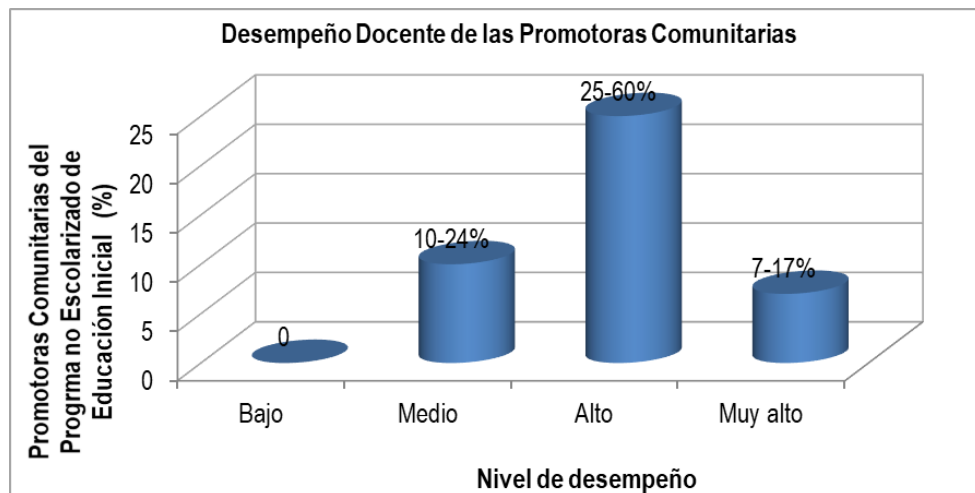


Figura 1: Desempeño docente de las promotoras comunitarias del programa no escolarizado de Educación Inicial

En la tabla y figura N° 01 sobre los resultados de la variable general, Desempeño Docente de las Promotoras Comunitarias del Programa No Escolarizado de Educación Inicial en el ámbito de la UGEL de la provincia de

Condorcanqui de la Región Amazonas; de las 42 promotoras evaluadas; el 60% se encuentra en un nivel alto, el 24% en un nivel medio y 7% en el nivel muy alto de su desempeño. El nivel alto responde a las jornadas de fortalecimiento que se ha organizado, como también por los constantes monitoreos que se realiza de parte de la UGEL. Por otro lado, es también debido a que la mayoría de promotoras son egresadas de universidades e institutos pedagógicos. Algunas de ellas son egresadas de Universidades, otras del Instituto Pedagógico con formación intercultural, conocen la cultura de los niños, los lugares y es fácil identificarse con los niños y padres de familia.

Tabla 2:

Desempeño docente de las promotoras comunitarias por dimensiones

Niveles	Capacidad autónoma y cuidados		Juego libre en sectores		Proyectos	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	1	2%	0	0%	1	2%
Medio	23	55%	3	15%	29	69%
Alto	15	36%	20	48%	10	24%
Muy alto	3	7%	19	45%	2	5%
Total	42	100	42	100	42	100

Fuente: Base de datos del instrumento, guía de observación.

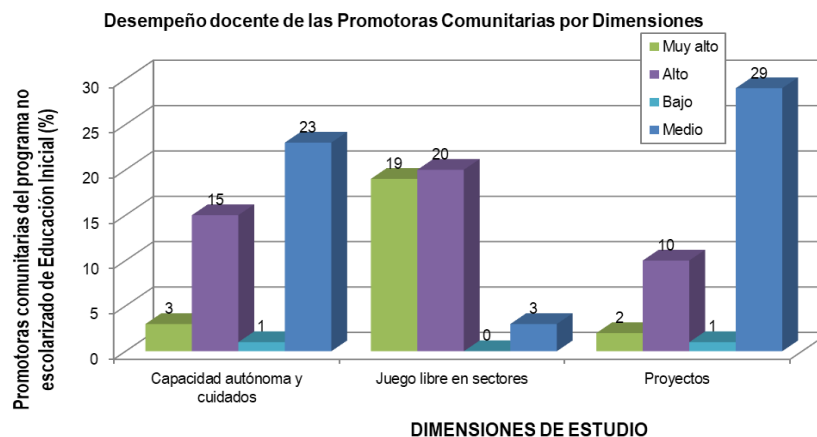


Figura 2: Desempeño docente de las promotoras comunitarias por dimensiones

En la tabla y figura N° 02 se observan los resultados de la dimensión N° 1, actividades autónomas y cuidados del Programa No Escolarizado, de las 42 promotoras evaluadas, se tuvo que el 55% se encuentra en un nivel medio, el 24% en un nivel alto y 7% en el nivel muy alto; el 2% en el nivel bajo de su desempeño. Los resultados de la dimensión N° 2, juego libre, el 48% se encuentra en un nivel alto, el 45% en un nivel muy alto y 15% en el nivel medio; de su desempeño en esta dimensión. De la dimensión N° 3, proyectos, el 69% se encuentra en un nivel medio, el 24% en un nivel alto y 5% en el nivel muy alto; el 2% en nivel bajo de su desempeño en esta dimensión.

Discusión

Los resultados obtenidos en la investigación coinciden con la investigación realizada por, Galarza (2014) sobre, *desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*. Se encontró que, los docentes son conscientes de la evaluación permanente; sin embargo, no hay estándares de calidad en cada aplicación donde pueda ceñirse estos procesos para su promoción y mejora. Los maestros consideran que la comunicación entre docentes y alumnos es eficiente y productiva, así como los padres de familia, siendo esta práctica de participación activa. Los docentes forman parte de la planificación curricular y a nivel de aula, planificación que se hace según los requerimientos de los estudiantes, aprovechando los recursos didácticos del entorno.

Para Lesly Estrada, docente de la Universidad de Carabobo en Venezuela, estima que el desempeño docente es un pilar que agiliza los procesos de formación en el sistema educativos formal. Es indispensable el estudio y evaluación del desempeño docente desde lo cotidiano, de manera concreta e incorporado”. Il (Estrada, 2013) No puede existir calidad docente si no se evalúa y fortalece el

desempeño, si se conoce las debilidades y fortalezas entonces se puede tomar medidas correctivas para las debilidades haciendo uso de las fortalezas.

Para Torres, (2008) el desempeño docente es percibido como el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas. Tomando el Marco del buen desempeño docente, el Ministerio de Educación considera que es un material guía prescindible para las acciones y políticas de formación docente, evaluación y desarrollo del país; avanzar hacia adelante en cumplir el tercer desafío estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”. MINEDU (2012) se contempla elementos claves como; aprendizajes de calidad y cierre de brechas, desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia, y modernización y descentralización de la gestión educativa.

Conclusiones

- Se ha logrado describir que, los niveles de desempeño docente en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación Inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2020, se encuentra en el nivel alto en un 60% de su desempeño. En cuanto a autonomía y cuidados se encuentra en el nivel medio en un 55% de las 42 integrantes. En cuanto a juego libre, se encuentra en el nivel alto en un 48% y muy alto 45%. Sobre proyectos de los programas No Escolarizados, se encuentra en el nivel medio en un 69% de las integrantes.

Referencias

- Arratia A. (2010) *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización.
- Alles, M. (2009), *Dirección estratégica de recursos Humanos*. Universidad nacional de Buenos aires. Argentina.

- Chiavenato, I. (2015) *Administración de recursos humanos*. 5ta Edición. Editorial Mc Graw. ISBN: 978-970-10-7340-7 EAN 9789701073407.
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Carabobo - Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Galarza G. (2014) *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*. Tesis desarrollada en la Universidad Técnica Particular de Loja Ecuador.
- Hernández, y otros (2014) *Metodología de la investigación*. 5º Edición. México. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana. Editores S.A. de C.V.
- Ministerio-Educación, P. (5 de diciembre de 2012). *Ministerio de Educación del Perú*. Recuperado el 12 de diciembre de 2013, de <http://www.digeibir.gob.pe/articulos/%C2%BFc%C3%B3mo-debe-ser-la-relaci%C3%B3n-escuela-familia-comunidad>.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la Universidad de Zulia. *Ciencia Sociales*, XVI (3), 493-505. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>.
- Psicología y Empresa (2011) *Renovando empresas con talento humano*. Consultado el 4/12/2017. Disponible en: <http://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>.
- PEN (2007) *Proyecto Educativo Nacional al 2021*, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2007-ED.
- Resolución Directoral (N° 3490-2019), *Reglamento de funcionamiento de los PRONOEI*. Dirección de Gestión Pedagógica MINEDU: http://www.drec.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/REGLAMENTO_PRONOEI.pdf
- Resolución Ministerial N° (2017- 2019) *Modelo del servicio Educativo No escolarizado* // Downloads/RM_N__217-2019-MINEDU.pdf
- Reyes (2006). *Estándares del desempeño laboral*. Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. Chile.
- Tenazoa, M. (2016) *La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa – Pucallpa – Ucayali*. Tesis desarrollada en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Torres, J. (2008) *Gestiopolis*. Recuperado el 2013 de diciembre de 04. <https://www.gestiopolis.com/>





Sendas. Abril – Junio, 2021.

URL: <https://www.revistas.infoc.edu.pe/index.php/sendas>

Email: revistasendas@infoc.edu.pe

Vol. 2, N° 2, pp. 39 - 57

ISSN 2708 – 6380

<https://doi.org/10.47192/rcs.v2i2.62>

Desempeño docente de las Promotoras Educativas Comunitarias de los Programas no Escolarizados de Educación Inicial, Distrito de Nieva Amazonas (Janet Karina Vásquez – Pérez) Por [Revista Sendas](#) se encuentra bajo una [Licencia Creative Commons–No Comercial–Sin Derivadas 3.0 Uported.](#)