



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

El desempeño docente del área Educación para el Trabajo de
la institución educativa Casa Abierta de Nazaret- Villa El
Salvador – 2016

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN
PARA EL TRABAJO**

AUTORA

Br. Yolanda Narva Sauñe

ASESOR

Mgtr. José Omar García Tarazona

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA Y TITULACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Innovaciones Pedagógicas

LIMA – PERÚ

2017

Dr. Hernán Cervantes Lino Gamarra
Presidente

Mgtr. María Soledad Mañaccasa Vásquez
Secretario

Mgtr. José Omar García Tarazona
Vocal

DEDICATORIA

- A Dios: Porque sin él nada es posible, nuestro creador, misericordioso que me brinda amor, paciencia y sabiduría para continuar en su camino y realizarme profesionalmente.
- A mis padres: Edith Sauñi De la Cruz y Virgilio Narva Salcedo, en darme la existencia, enseñarme a luchar y brindarme su apoyo incondicional en toda mi carrera formativa.
- A mis hijos: Mathías Renatho y Gianela Michel, porque son mi esencia, gracias por toda su paciencia, espera y cariño, son y serán mi fortaleza para este proceso de formación profesional.
- A mis hermanos: En especial para ti Edith Lucía, eres como mi segunda mamá, porque siempre confiaste en mí, con tus sabios y precisos consejos, a Clara, Susy, Ángel David, Ángel Virgilio, que contribuyeron con palabras motivadoras para seguir adelante, y a ti hermanísimo Fernando gracias me enseñaste mucho ahora sé que nos cuidas y estas en compañía de nuestro papá en el reino de los cielos.

AGRADECIMIENTO

Para la Universidad César Vallejo, a las autoridades de la Facultad en Educación por arriesgar y permitir la formación profesional de los docentes, ampliando el programa Complementación Pedagógica logrando el objetivo en ser Licenciados en Educación, accediendo que los conocimientos sean transmitidos y ejercidos con fe, en beneficio de muchos adolescentes, jóvenes.

A nuestros maestros, por fortalecernos y formarnos profesionalmente en conocimientos, valores, experiencias educacionales, vivenciales, personales, son razones suficientes para darles las gracias.

El agradecimiento infinito a quienes me encaminaron en este camino de educar y formar, gracias a su infinito apoyo incondicional, Fidencia Paredes Iparraguirre, Juan Frank Ruiz Mittemm, Gloria Valle Janco, Luisa Rebaza, con sus aportes y grandes conocimientos hizo posible mi formación profesional.

A la I.E.A.C “Casa Abierta Nazaret”, Hna Sor Heidy Guevara, a todo el personal que confiaron en mi rol como docente, a los estudiantes que me enseñaron y reforzaron mas esta vocación tan gratificante el de enseñar y a toda la comunidad educativa.

Para mi familia por siempre dedicarme su apoyo a mi superación profesional, con el propósito de lograr condiciones y calidad de vida en lo personal, profesional, familiar económico.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Yolanda Narva Sauñe, alumna del Programa de CAM de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima – norte, promoción 2017 -II, aula 406 D, identificado con DNI: 40852512 con la tesis que lleva de título: “El Desempeño Docente en el área de Educación para el Trabajo de la institución educativa acción conjunta Casa Abierta de Nazaret- Villa el Salvador”. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 14 febrero 2018

Yolanda Narva Sauñe
40852512

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las reglas instituidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el título de Licenciado en Educación de la Universidad “César Vallejo”, pongo a vuestra disposición la presente Tesis titulada: “El desempeño Docente en el área de educación para el trabajo en la Institución Educativa Acción Conjunta Casa Abierta de Nazaret- Villa el Salvador - 2016”.

Esta tesis tiene como objetivo comprobar el estado actual del docente en su desempeño, lo importante que es conocer su capacidad pedagógica para la ejecución en el proceso del aprendizaje del estudiante, saber cuánto está preparado emocionalmente tanto internamente como externamente así poder analizar y resolver situaciones difíciles dentro y fuera del aula, ya sea con los estudiantes, padres de familia o con sus pares, también reconocer su responsabilidad en su función laboral, así contribuir con un proceso formativo íntegro del estudiante y la comunidad educativa.

Se espera que la presente investigación comprenda de las exigentes reglas establecidas por la universidad y se apruebe satisfactoriamente.

Atentamente.

El autor

Índice	pág.
Carátula.....	i
Página de jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	xv
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1 Realidad problemática.....	18
1.2 Formulación del problema.....	21
1.2.1 Problema general.....	21
1.2.2 Problemas específicos.....	21
1.3 Justificación, relevancia y contribución.....	21

1.3.1 En teórico.....	22
1.3.2 En práctico.....	22
1.3.3 En metodológico.....	23
1.4 Objetivos.....	23
1.4.1 Objetivo general.....	23
1.4.2 Objetivos específicos.....	24
II. MARCO REFERENCIAL	25
2.1 Antecedentes.....	26
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	26
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	27
2.2 Marco teórico.....	29
2.2.1 Desempeño laboral docente.....	29
2.2.1.1 El docente.....	31
2.2.1.2 Cualidades del docente.....	32
2.2.1.2.1 Cualidades personales.....	33
2.2.1.2.2 Cualidades culturales.....	33
2.2.1.2.3 Cualidades profesionales.....	33

2.2.2 Perfil docente profesional.....	34
2.2.3 Formación de un profesional autónomo y reflexivo.....	35
2.2.4 Dimensiones del desempeño docente.....	36
2.2.4.1 Dimensión pedagógica.....	37
2.2.4.2 Dimensión cultural.....	38
2.2.4.2 Dimensión política.....	38
2.2.5 Evaluación de la labor en el desempeño docente.....	39
2.2.5.1 Capacidad pedagógica.....	41
2.2.5.2 Emocionalidad.....	42
2.2.5.3 Responsabilidad en su función laboral.....	43
2.2.6 La satisfacción en el desempeño docente.....	44
III. VARIABLE.....	46
3.1 Identificación de variables.....	47
3.2 Descripción de variables.....	47
3.2.1 Definición conceptual.....	47
3.2.2 Definición operacional de la variable.....	47
IV. MARCO METODOLÓGICO.....	49

4.1 Tipos y diseño de investigación.....	50
4.1.1 Tipo de investigación.....	50
4.1.2 Diseño de investigación.....	50
4.2 Población, muestra y muestreo.....	50
4.2.1 Población.....	51
4.2.2 Muestra.....	51
4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
4.3.1 Técnicas.....	51
4.3.2 Instrumento.....	52
4.4 Validación y confiabilidad del instrumento.....	53
4.4.1 Validación.....	53
4.4.2 Confiabilidad.....	54
4.5 Procedimientos de recolección de datos.....	54
4.6. Métodos de análisis e interpretación de datos.....	56
V. RESULTADOS	57
5.1 Descripción de resultados.....	58
5.2 Capacidad pedagógica.....	58

5.3 Emocionalidad.....	59
5.4 Responsabilidad en su función laboral.....	60
5.5 Resultado desempeño docente.....	61
5.6 Resultado en capacidad pedagógica según especialidad.....	63
5.7 Resultado en emocionalidad según especialidad.....	63
5.8 Resultado en responsabilidad en su función laboral según especialidad.....	64
VI. DISCUSIÓN	66
Discusiones.....	67
Conclusiones.....	69
Recomendaciones.....	71
Referencias.....	72
Apéndice.....	77
Lista de tablas	
Tabla 1. Matriz Operacionalización de la Variable.....	48
Tabla 2. Distribución de población.....	51
Tabla 3. Escala rango variable.....	52
Tabla 4. Escala rango dimensión.....	53

Tabla 5. Validez de juicio de expertos.....	54
Tabla 6. Distribución de frecuencia en capacidad pedagógica.....	58
Tabla 7. Distribución de frecuencia en emocionalidad.....	59
Tabla 8. Distribución de frecuencia en responsabilidad en su función laboral.....	60
Tabla 9. Distribución frecuencia en desempeño docente.....	61
Tabla 10. Distribución de frecuencia en desempeño docente según especialidad.....	62
Tabla 11. Distribución de frecuencia en capacidad pedagógica según especialidad.....	63
Tabla 12. Distribución de frecuencia en emocionalidad según especialidad.....	64
Tabla 13. Distribución de frecuencia en responsabilidad de su función laboral según especialidad.....	65

Lista de figuras

Figura 1. Nivel porcentaje en capacidad pedagógica.....	58
Figura 2. Nivel porcentaje en emocionalidad.....	59
Figura 3. Nivel porcentaje en responsabilidad en su función laboral.....	60
Figura 4. Distribución porcentaje en desempeño docente.....	61
Figura 5. Distribución porcentaje en desempeño docente según especialidad.....	62

Resumen

En estos tiempos donde la educación está en un proceso de reforma y donde se mantiene el interés en conocer cómo se debe enfocar la mejora educativa, tanto institucional como estudiantil, por lo cual se ha realizado esta presente investigación: *El desempeño docente en el área de educación para el trabajo en la institución educativa de acción conjunta “Casa Abierta de Nazaret”*, en la que se permitió dar a conocer su problemática, el rol docente dentro del marco del buen desempeño docente, con lo que se accedió a medir en una población de 208 estudiantes, lo mismo que se recolectó datos, a través de un encuesta de 30 preguntas de alternativas en cuadro valorativo, los cuales evaluaron el estado actual de los docentes en capacidad pedagógica, emocionalidad, y responsabilidad en su función laboral como lo detalla Valdés (2009) en el *Manual de evaluación de buena práctica docente*, y complementa en su propuesta de evaluación del desempeño docente de la escuela básica cubana. Esta contribuye a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador (2014). Asimismo se muestra la validez por expertos de juicio. Para la confiabilidad, se procesó en el sistema SpSS 2.0, con una confiabilidad de 0.920. El análisis de datos, presentado en porcentajes, figuras y tablas estadísticas, en relación a las dimensiones e indicadores para conocer el estado actual en el desempeño docente, a través de la capacidad pedagógica, emocionalidad, y responsabilidad en su función laboral.

Palabras claves: Desempeño docente, capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad en su función laboral

Abstract

In these times where education is in a process of reform and where the interest is maintained in knowing how to focus on educational improvement, both institutional and student, which is why this research has been carried out: The teaching performance in the area of education for work in the educational institution of joint action "Open House of Nazareth", which allowed to disclose their problems, the teaching role within the framework of good teaching performance, which was agreed to measure in a population of 208 students, as well as data was collected, through a survey of 30 questions of alternatives in the assessment table, which evaluated the current status of teachers in pedagogical capacity, emotionality, and responsibility in their job function as detailed by Valdés (2009) in the Manual of evaluation of good teaching practice, and complements in its proposal of evaluation of the teaching performance of the school Cuban music. This contributes to the realization of a more objective, accurate and developer evaluation process (2014). Likewise, validity is shown by expert judgment. For reliability, it was processed in the SpSS 2.0 system, with a reliability of 0.920. The data analysis, presented in percentages, figures and statistical tables, in relation to the dimensions and indicators to know the current state in the teaching performance, through the pedagogical capacity, emotionality, and responsibility in their work function.

Keywords: Teaching performance, pedagogical capacity, emotionality, responsibility in their work function

Introducción

En el proceso del desempeño docente el sistema educativo peruano pasa por momentos de innovaciones, establecidas por el Ministerio de Educación. Estas se relacionan con las múltiples condiciones, tanto como en su desarrollo personal, laboral; sumado a las dificultades socioeconómicas que surgen a diario. En esta nueva era tecnológica, se genera un proceso evolutivo en beneficio al logro del estudiante.

El propósito esencial es conocer el estado actual del docente y cuál es el resultado al impartir su clase con autonomía, emocionalidad, capacidad y responsabilidad al ejecutar su desempeño laboral, asumiendo su instrucción profesional, envueltos en sus actividades de enseñanza aprendizaje.

Es importante puntualizar que el desempeño del docente debe contribuir y adecuarse al mundo del saber con innovaciones tecnológicas; incluyendo su dignidad como docente, el reconocimiento social, económico, como capacitaciones formativas, indudablemente el desarrollo del docente debe apoyar con un sistema motivador, flexible para ejercer un rol sin limitaciones tradicionalistas.

En el desarrollo de la presente, se ha formulado en capítulos. En el primero, se aborda el planteamiento del problema, realidad problemática formulación del problema, justificación, relevancia y contribución en lo teórico, práctico, metodológico y objetivos; En el segundo, se complementa con el marco referencial en los antecedentes nacional – internacional, sirviendo de antesala; en el marco teórico se proponen estudios científicos que sustentan y comprueban nuestras manifestaciones y conclusiones. En el tercero, la variable y su identificación. En el cuarto, comprende el metodológico, tipo, diseño de investigación, población, técnicas e instrumentos, su validación confiable y termina con

análisis del procedimiento e interpretación de datos. En el quinto y último capítulo, se define la descripción de los resultados emitidos por las estadísticas, se continúan con la emisión de la discusión y la relación específica de la variable con su dimensión; Posteriormente se expresan las conclusiones que surgen a través del proceso de elaboración de la presente y como parte final, el soporte que se presenta como referencias.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Realidad problemática

La educación está basada en cambios paradigmáticos, los cuales quedan impermisibles en su aplicación: enseñanza de modelos tradicionalista de solo transmisión, observación, nula de interacción docente estudiante, para un buen desenvolvimiento del educador, ya que en la actualidad, se hace referencia a las buenas prácticas docentes.

Para lograr una enseñanza constructivista, es necesario recurrir al buen desempeño docente; por ello, se debe concientizar a qué nivel está su capacidad pedagógica, emocionalidad y responsabilidad en sus funciones laborales como docente: entonces, al referimos al desempeño como docente se debe elaborar un sinfín de exigencias para la educación de nuestros hijos, los cuales quedan un vacío en la apreciación y evaluación del estudiante no reflejada en lo aprendido. Entonces volvemos con lo enunciado anteriormente, cómo se encuentra el docente, según su desempeño en capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad de sus funciones y que sucede cuando hay ausencia en su desempeño docente. Muchas son y serán las diferencias que existan para el logro del buen aprendizaje en el estudiante.

En el enfoque internacional, un buen resultado del logro de los aprendizajes del estudiante va a ser el reflejo de un buen desempeño docente. En Finlandia donde la labor del educador es muy reconocida, buen trato, capacitaciones, remuneraciones económicas, incentivo en su escala valorativa, motivación constante, capacitación pedagógica y periódicamente ayuda y enmarca a mantener responsabilidad para desempeñarse correctamente en su función como docente.

Frente a ello, el contexto del sistema educativo actual hace, también, referencia al marco de evaluación docente, donde se considera y se da énfasis en su actividad formativa, capacidad pedagógica, responsabilidad en sus funciones; pero también parte muy importante, es el estado emocional que se encuentra el docente, cómo influye su sistema de vida, sus espacios cotidianos, ante las grandes reformas educativas, medio por el cual hace una reorganización interpersonal integral, para desarrollarse en distintos ciclos de interrelación con sus pares, estudiantes, padres de familia, sociedad, para cumplir con el programa curricular transcendental.

Con lo anterior, a nivel nacional existen deficiencias en el desempeño docente en las instituciones educativas de nuestro país, causando dificultades en el desarrollo de sus capacidades y habilidades para el estudiante, siendo así un mal uso del aula – taller, perjudicando su desarrollo formativo laboral, perdiendo así oportunidades de trabajos en el mercado social, desestimando tiempo, vocación, iniciación emprendedora del estudiante o en otras ocasiones creando un mercado informal poco alentador en la participación de un sector productivo.

Lamentablemente, el divorcio entre desempeño docente y su desnivel que alcanzan sus enseñanzas existe, empobreciendo más el aprendizaje de los estudiantes. La institución educativa de acción conjunta Casa Abierta de Nazaret representa una realidad distinta; por lo general, comprendemos que el futuro de los estudiantes se forme, se construya a una realidad alentadora con sueños, deseos, capacidades y motivación no quedándose truncas ante las necesidades que enmarca la realidad humana. Esta sociedad estudiantil debe estar preparada, educada, para asegurar con firmeza una sociedad continua y formadora de principios establecidos en el valor moral, social, previniendo y a la vez dando soluciones personales, de entorno familiar, local, nacional, siendo sensatos en la toma de decisiones.

Frente a esta situación, es necesario analizar todo lo que se espera del desempeño de un docente, que sea capaz para aplicar su enseñanza, ser responsable para ejecutar sus funciones también es necesario saber qué y cómo conlleva todo. En cuanto a su emocionalidad, estará preparado, se sentirá a gusto al desempeñar esta vocación tan congruente y sacrificada, poco valorada y hasta desmerecida, como concluye el Dr. Héctor Valdés Veloz.

Así mismo, Cooper (1999) expresa que es dificultoso tener una aprobación sobre un perfil de un buen docente que él mismo deba poseer, pues depende de la vocación, visión de valores, personalidad, filosóficas, pedagógicas y de responsabilidad al ejercer un compromiso e identificarse a un docente competente (p.172).

Así, Valdés (2009, p. 56) involucra en el desarrollo de su capacidad pedagógica, de emocionalidad y responsabilidad, sus funciones laborales como docente, así mismo describe en la evaluación desempeño docente el fin de justificar y valorar el resultado educativo que se promueve en los estudiantes.

A fin de analizar estos sucesos, el propósito es únicamente establecer de forma integral, mejorar la calidad en la enseñanza formativa para el estudiante donde el compromiso no sea únicamente de ellos, sino también del buen desempeño que ejerce los docentes para crear un ambiente armónico en la comunidad educativa.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se encuentra el estado actual el desempeño del docente en la Institución Educativa Acción Conjunta “Casa Abierta de Nazaret”?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo se encuentra el estado actual en capacidad pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Acción Conjunta Casa Abierta de Nazaret?
- ¿Cómo se encuentra el estado actual de emocionalidad de los docentes en la Institución Educativa Acción Conjunta Casa Abierta de Nazaret?
- ¿Cómo se encuentra el estado actual en responsabilidad del docente en sus funciones laborales de la institución educativa acción conjunta Casa Abierta de Nazaret?

1.3 Justificación, relevancia y contribución

En la presente investigación nos permitirá saber y reconocer la importancia sobre el buen desempeño docente, su capacidad pedagógica, lo cual se podrá reflexionar, analizar y valorar el desarrollo de las habilidades y capacidades del mismo, en emocionalidad, y en responsabilidad de sus funciones docente, con el fin principal el logro del estudiante, el mismo que guía y ayuda en todo su proceso formativo a su vez refuerza su bienestar social y desarrollo personal.

1.3.1 En lo teórico:

Esta investigación busca aportar en beneficio al resultado del desempeño docente, involucrando no solo el desarrollo formativo del estudiante, sino implementar conocimientos abstractos sobre el valor de la emocionalidad del docente participando en el desarrollo de la institución educativa así su responsabilidad en función a su labor será de gran utilidad en el proceso para lograr nuevos retos del sistema educativo. Para contribuir con el beneficio de la presente investigación, se conlleva en lo teórico a constituir definiciones, apreciación crítica en conceptos de desempeño docente, capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad de sus funciones en educación para el trabajo.

1.3.2 En lo práctico:

Los beneficios de estos nuevos retos se dan en el mercado laboral, pues se debe enfrentar a una educación en los estudiantes bajo una la realidad difícil dado su entorno familiar, pues es mucho más dura, y además, con un notable inmadurez en los estudiantes, argumentada por psicólogos. Para esto el desempeño en cuanto a su emocionalidad del docente debe estar en un buen equilibrio, en conocimientos equivalentes a estado psicológico, biológico de pensamiento estable y voluntad activa (Goleman, 1995).

Al considerarse que los estudiantes emocionalmente son cambiantes dificultan estos momentos pues afectan su desempeño y sobre todo, la actitud emocional que es primordial que la cognitiva; por ello, es necesario se trabaje y se indague en métodos novedosos para su desarrollo así cumplir y actuar debidamente referentes a sus necesidades recurrentes a su entorno, cumpliendo

con su responsabilidad exigente para cada acción en cada escenario y que lo conlleve a tomar decisiones en su vida diaria.

1.3.3 Metodológico:

Para la justificación metodológica, esta investigación se enfoca en el tipo descriptivo, donde se permite reconocer el estado actual en desempeño de los docentes, determinando su capacidad pedagógica, de emocionalidad, de responsabilidad al desempeño de sus funciones.

Los resultados del análisis, realizados al instrumento para medir el nivel del desempeño del docente, se describirá en lo práctico, pues maneja la estadística del SPSS versión 22, y el hallazgo fiable de Alpha de Cronbach, basándome en estos presentes resultados se asumió sus adecuadas interpretaciones, análisis crítico, discusiones, observaciones, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, es preciso describir que la responsabilidad de su función como su capacidad pedagógica, tanto como emocionalidad se involucra dentro y fuera del aula, afirmando los resultados productivos del buen desempeño docente.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general:

Describir el estado actual del desempeño del docente en la institución educativa acción conjunta Casa Abierta de Nazaret.

Objetivo específico 1

Describir la capacidad pedagógica en los docentes de la institución educativa acción conjunta Casa Abierta de Nazaret.

Objetivo específico 2

Describir la emocionalidad en los docentes de la institución educativa acción conjunta Casa Abierta de Nazaret-

Objetivo específico 3

Describir la responsabilidad de las funciones laborales en los docentes de la institución educativa acción conjunta Casa Abierta de Nazaret.

II. MARCO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes

Para elaborar este trabajo de investigación se ha consignado varios temas referidos que se ha recopilado e investigado. Por cada uno existen resúmenes muy típicos e interesantes que aportarán en este estudio, siendo de gran interés y beneficioso citarlos como antecedentes teóricos. Estos se detallan a continuación:

2.1.1 Antecedentes nacionales:

Monrroy (2012), en su investigación *El desempeño y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de ventanilla –Callao*, tuvo como objetivo describir la relación entre las variables. En cuanto a la metodología que utilizó fue el método descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental. Se precisó que son verdaderas sus hipótesis, siendo positiva la relación entre rendimiento académico y desempeño docente, a medida que los docentes e instituciones refuerzan y adquieren el esmero en satisfacer educativamente a sus estudiantes. Entonces es importante la labor del docente en cuanto a ser un profesional competente, facilitador de enseñanzas, como también el compromiso que conlleva a la institución, dándole el valor necesario comprometiéndose con los mismos, así el beneficio estimado a su buen desempeño se reflejará en los estudiantes egresados, capaces de enfrentarse a una realidad social discriminativa.

Huanca (2012), en su investigación *Niveles de inteligencia emocional de docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao*, empleó un método descriptivo simple, lo cual da como resultado un 96.7%, lo que representa un nivel de

inteligencia adecuada y un 3.3% por mejorar. Esto evidenció que en su mayoría tienen capacidades positivas para sobrellevar y solucionar conflictos inter e intra personales, manteniendo una actitud proactiva.

Pérez (2012), en su investigación en relación entre *El clima institucional desempeño docente en instituciones educativas de la Red n.º 1 Pachacamac - Ventanilla*, empleó el método y diseño descriptivo correlacional, en una población de 100 docentes. En esta usó el procedimiento de la ficha técnica, obteniendo como respuesta, una vinculación positiva y mediana entre clima institucional y desempeño docente, con una percepción normal sobre el clima institucional manifestado por los docentes. Entonces, el vínculo específico entre desempeño docente y clima institucional, comprueba y confirma estadísticamente que el resultado dado es regular por que existe un buen desempeño docente.

2.1.2 Antecedentes internacionales

León (2013), en su investigación de *Inteligencia emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral (estudio realizado con docentes del nivel medio del municipio de San Martín Sacatepéquez) Guatemala*, empleó el método descriptivo correlacional con diseño no experimental. Además obtuvo como resultado un elevado porcentaje, aplicado en ejes formativos, siendo una ventaja competitiva y verdadera que genera vínculos interpersonales para las soluciones a conflictos internos y externos. También describió el desempeño pedagógico de los docentes y valoró la motivación, el rescatar los conocimientos previos en los estudiantes. Los desconocimientos de temas dentro y fuera de la asignatura fueron puntos de partida para cumplir con sus actividades programadas. En estas procuró resolver sus dudas y reforzar a través de actividades grupales e individuales variando el lugar de desarrollo sea dentro o fuera del aula. El objetivo principal para este

proceso consistió en manejar su emocionalidad, considerando factores personales y el desarrollo de su función, así mismo estableció el vínculo del clima armónico dentro del centro educativo, el docente debe de afirmar el conocimiento y habilidades que el estudiante ya conserva, mantiene y estimula a reflexionar, razonar cognitivamente formando acciones afectivas con el docente, y medio que le rodea.

Arguinzones (2014), en su descripción de *Evaluación del desempeño docente en la implementación de estrategias de enseñanza y aprendizaje en la unidad educativa Hilda Núñez de Henríquez, Carabobo – Venezuela*, detalló en los resultados la aplicación del instrumento a estudiantes del 4.º año. Uno sus objetivos fue diagnosticar el desarrollo íntegro del docente. Para este fin, empleó la ficha encuestada donde se observó que los docentes no dan importancia a los conflictos internos dentro del aula, también comprobó que existe escaso manejo de técnicas innovadoras al emplear su enseñanza; así mismo un déficit y nulo compromiso al desempeñar sus funciones. Es sugerir, entonces, el modelo Stufflebeam, de contexto, insumo, proceso y producto (CIPP), lo cual determina y orienta en la toma de decisiones, con proyección estructural, en la ejecución de la retro información específica en proyectos de aula, resaltando los objetivos expresados en el plantel, cubriendo las insuficiencias curriculares a través del seguimiento, observación y organización, con habilidad al cambio, permitiendo así mejorar dando un gran valor educativo y profesional.

Carrasco, Orozco, Pino y Vargas (2011) describen en su investigación *Qué Relación existe entre clima emocional de aula y el rendimiento escolar de niños y niñas de 2.º año básico de una escuela municipal de Cerro Navia – Chile*. En esta se fundamentó en la visión cualitativa, donde le permitió describir, analizar el rendimiento académico y clima emocional, tuvo una población de 25 docentes y 654 estudiantes (kínder de 8.º

básico). Asimismo, empleó, fichas para las entrevistas. Finalmente, concluyeron que el docente cumple responsablemente su rol, propicia, genera y admite el fortalecimiento de sus estudiantes con sus aportaciones; brinda confianza y respeto en sus ideas expresadas, crea un clima armónico. Esto se refleja en el rendimiento escolar de sus discípulos.

MARCO TEÓRICO

2.2.1 Desempeño laboral docente

La labor de desempeño docente será para muchos un simple trabajador o servidor de una institución pública educativa; otros podrán asegurar que son educadores, considerándose como un profesional y, en algunos casos, imaginan que ser docentes los deben ver como una figura respetable y venerable.

Según Estrada (2012, p. 8), el desempeño docente es considerado como el eje principal para el desarrollo formativo que engloba el sistema educativo regular. Entonces, es necesario analizar y evaluar el desempeño docente desde lo interior, hasta el exterior de cada aula y todos los días.

Es preciso señalar cuál es la misión específica del desempeño docente, entre sus capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes. De forma muy general, el docente debe contribuir con la formación de los estudiantes, estructurando enseñanzas sistemáticas, progreso integral como persona e incorporar dimensiones sociales, morales afectivas, biológicas, espirituales.

Según Montenegro (2003, p. 18), mediante un esquema habitual del comportamiento en el desempeño, el desempeño va desde un grupo de gestiones establecidas; entonces el docente, en el cumplimiento de estos grupos de gestiones, determina la unión entre el docente y el estudiante con su medio que lo rodea. Así mismo, al ejercer trabajo de desempeño que abarca diversos niveles de contexto social – cultural, medio institucional, el salón de clase, mismo docente y su ejercicio reflexivo.

Para Cerda & León (2005, p. 50), las capacidades solo se representa a través del rol en su función, porque no es permisible valorar sin la acción. El desempeño proviene de la expresión en gestión de administración empresarial enfocados en gestar talentos humanos y seleccionarlos.

Entonces, ¿qué significa ser maestro? El ser maestro tiene una amplia responsabilidad de formar, educar, para el beneficio como calidad en persona humana. El ser maestro no cualquiera lo puede ejercer, ya que muchos solo al principio lo toma como un pasatiempo, y los que son a vocación lo descubre desde el primer día de clase, ya que el bien por el enseñar es a compartir, expresar conocimientos, experiencias, darles muchas posibilidades para el logro de su futuro y el medio de la realidad que lo rodea.

Para entender esta actividad realizada por el docente como comprendido da la enseñanza, se interrelaciona entre el profesor, estudiante y la esencia del conocimiento. Partiendo de la ciencia del conocimiento, el docente debe poseer estas habilidades pedagógicas para ser guía en el desarrollo del aprendizaje.

Por lo descrito, el docente debe fundamentar sus bases las cuales forman parte del ejercicio de la enseñanza, en su dedicación fundamental de su profesión; misión importante que contribuye al progreso del crecimiento del estudiante, y al área estructurada para la enseñanza sistematizada, formando un eje mediador entre el proceso de desarrollar sus conocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes, actitudes y valores.

En el área de Educación para el Trabajo, se tiene como propósito ampliar competitividades laborales, con actitud y capacidad emprendedora que debe ser impartida por el docente; teniendo en cuenta que al elaborar las sesiones educativas para el desarrollo efectivo del estudiante sea el de cumplir con las necesidades básicas domiciliarias, tomando en cuenta que al salir del colegio, existirán disconformidades ofrecidas por el sector productivo.

Carnoy (1977, como citó Barriguete, 2003) explica que los estados deben adoptar varias maneras de estructurar la formación educativa para lograr un mejor resultado contra las carencias y ofrecer posibilidades de empleo en el sector productivo (p. 94).

Por esta razón, el docente debe empeñarse y cumplir en establecer enseñanzas que le sirvan al estudiante enfocados a sus necesidades, oportunidades y capacidades emprendedoras; así mismo, él podrá hacerle frente a una sociedad discriminatoria, con poca probabilidad de oportunidades.

2.2.1.1 El docente

Latorre (2005, citado en Ruiz, 2012, p. 32) define a las múltiples prácticas

que educan en forma innovadora a las nuevas generaciones, permitiendo ser el eje principal para la misión en dar origen a los valores, conocimientos, capacidades, habilidades esenciales para la convivencia con sus semejantes.

Para obtener el desarrollo emocional, se complementa la capacidad, el conocimiento, la responsabilidad y personalidad, es dar y generar calidad de vida, estos son tan importantes, el aprender para el mismo bienestar de las personas y su entorno; así mismo, la población activa crecerá y se beneficiará con los diversos cambios de saberes.

Troman (2000, como se citó en Marchesi, Díaz, 2010) indica que la desconfianza, las críticas pocos constructivas, el deterioro profesional, originado por la moderna sociedad, hace que el docente afronte y soporte todos los días, una gran desvalorización en su rol, en su comunidad educativa (p. 9). Este problema convivencial diario hace que repercuta en la autoestima del docente y en su población en general.

Según Manchesi (2010), la cordialidad y seguridad son atribuidos en la autoestima del educador, como es una relación básico para mantener su identidad formativa (p. 10).

Por lo general, estos aspectos hacen que la sociedad tome conciencia y muestre valor en el rol docente, ya que este mismo se identifica profesionalmente con la estimación y reconocimiento de los miembros de su comunidad e institución.

2.2.1.2 Cualidades del docente

“Todo educador debe tener sus cualidades” así Molina (2005, citado por

Quispe – Pitoy, 2013, pp.15-18) menciona a las siguientes:

2.2.1.2.1 Cualidades personales

Se basa en su naturaleza, como resultado psico- biológico del sujeto y el medio social – ambiental en que se ha desarrollado.

Tanto el estado de salud, físico como situación somático corporal y psicológica del sujeto deben estar en buenas condiciones, para el desarrollo de su función; pero se podrá ser docente si existe alguna dificultad anatómica como sordera, parálisis facial, corporal o deficiente en alguna extremidad.

La respuesta es afirmativa, ya que estos impedimentos físicos pueden compensarse con cualidades morales, valores espirituales y profesionales, ya que el aspecto físico no tiene mucha relevancia.

Entonces, estas cualidades son imprescindibles para el docente ya que también con el buen humor y alegría más con el tiempo que tienen que pasar con los estudiantes de edades diferentes se puede trabajar en equipo.

2.2.1.2.2 Cualidades culturales

El maestro debe poseer una preparación cultural, es en sí una preparación general, no limitándose en el saber no solo de sus contenidos o de especialidad fundamentalmente enseñe disciplinas humanas, sociales, formativas y culturales, distinguiéndola como una persona culta, capaz de equilibrar una comunicación en diversas disciplinas en general y particular.

2.2.1.2.3 Cualidades profesionales

Para tener la esencia del saber enseñar, no solo es conocer la disciplina que comparte; es también conocer y aplicar métodos, estrategias para el desarrollo

del aprendizaje.

Es imprescindible la preparación filosófica para la educación; educando y educador corren el gran riesgo de ir sin el sentido adecuado para este mundo difuso, incierto y enigmático. Esta preparación brinda seguridad y confianza asegurando continuidad al hecho educativo.

La sociología permite una visión más objetiva, útil, de una realidad constituida a la situación histórica, cultural, económica y política.

Es así que un profesor efectivo no solo es complejo, debe estar centrado en los objetivos que contribuya al aprendizaje interactuando con los alumnos, creando ambientes creativos para la retención del aprendizaje, es así definida como la habilidad de ser útil, amable y valioso en facilitar el aprendizaje como lo detalla Jahangiri y LandMucciolo (2008, como lo citó Quispe y Pitoy, 2013, p. 17).

Los estudiantes y profesores que conforman esta comunidad de aprendizaje son los que se benefician de una enseñanza firme y segura en estrategias de aprendizaje aplicados en aulas. A la vez, ayudan a otros docentes a aprender nuevos retos a considerar, estrategias innovadoras para la mejora de estrategias de enseñanza ajustándose a los estilos de aprendizaje en los estudiante, al aplicarlos estos mismos, analiza, fusionan o modifican estos métodos y los que no funcionan en estos procesos se descarta.

2.2.2 Perfil docente profesional

Castro (1960, como se citó en Quispe - Pitoy, 2013) sostiene que el perfil del egresado en docencia enmarca una transformación social, con fines

institucionales de investigación y extensión en relación a la educación, donde se opina que el docente:

- a. Acepta conforme a su situación a las sociedades complicadas en tiempo y espacio histórico - geográfico.
- b. Identifica estas complicadas evoluciones sociales que originan y hacen realidad de cada persona, a medida que el profesional docente lo vuelve a construir y reconstruir esta des-variabilidad.
- c. En su perspectiva de cimentar la ética profesional, este mismo es capaz de ser autónomo y tomar decisiones.
- d. Consolida su situación de guía y se compromete al desarrollar enseñanza y aprendizaje, de forma íntegra con finalidad profesional: “saber y saber enseñar, conocer a quién enseña, en qué medio enseña y para qué enseña” (pp. 18 - 19).

2.2.3 Formación de un profesional autónomo y reflexivo

Díaz y Hernández (2002), a través de la historia y gran parte de la investigación, mencionan que se han establecidos estrategias para la formación docente con un ambiente educativo armónico, el centro de esta concepción limita a la instrucción eficaz o de docencia eficaz (pp. 13 – 14). Entonces un buen maestro es un experto profesional independiente, cabe complementar es un profesional experto y reflexivo.

Para nuestro país emergente, es necesario tener docentes de formación, profesionales con estrategias educativas que puedan brindar un futuro adecuado en las enseñanzas para los estudiantes, y como ciudadanos de bien. El docente no debe

ser un empleado de programas y planes anuales sin sentido y sin reflexión, para encontrar la eficacia de un docente profesional y exitoso debe ser eficiente, estratégico, autorregular, tener un buen dominio en la reflexión.

Cabe mencionar lo expuesto por Carnicero, Silva y Mentado (2006), “para la formación del egresado en docencia uno de los objetivos finales y de prioridad es que las reformas educativas, formen y complementen la formación básica, continua y permanente”, además, “muy cierto que las personas preparadas son capaces de hablar, investigar y/o escribir sobre un texto, también debe estar preparada para enseñar a otras personas” (p. 24).

Siempre que la formación universitaria para el docente plantee una necesidad en formar egresados competentes, profesionales conocedores, expertos para reflexionar sobre su tema se le debe enseñar en forma didáctica, a tomar decisiones propicias en la aplicación del aula, dar soluciones adecuadas en situaciones educativas necesarias.

2.2.4 Dimensiones del desempeño docente

Para una buena gestión docente, se debe considerar el ejercicio de sus dimensiones educativas como lo define los documentos políticos educativos Ley N.º 28044, Ley General de educación, Ley de reforma Magisterial N.º 29944, donde se plantea la función docente ética, autónomo, social, en el proceso cumplir con su labor en el marco del sistema e institución educativa con el compromiso responsable del proceso y logro de sus estudiantes, individuos y grupal.

Entonces bajo este contexto influyen las prácticas pedagógicas,

considerándose factor importante para la gestión docente. La Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente (2009, agosto), de origen en conjunto con el Consejo Nacional de Educación y Foro Educativo, reunió a todas las estancias institucionales para el consenso a la construcción para el proceso de desarrollar las capacidades profesionales formativas, de gobernabilidad magisterial en el ámbito regional y nacional.

Luego de una exhaustiva y valiosa organización en 2011, se entregó al Ministerio de Educación, por parte del Consejo Nacional de Educación, el Marco Orientador del buen desempeño Docente. Este se reordenó su estructura sin separarse de la versión de origen. Se revisó en un panel por 15 especialistas nacionales y el grupo impulsor, donde se puso a prueba en jornadas de meditación con 61 instituciones públicas toda la temporada 2012; Actualmente, el Marco del Buen Desempeño Docente, aprobada con Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED, tiene como objetivo apoyar, desarrollar y clausurar brechas en los saberes de calidad, basados en tratados de una humana, moderna y descentralizada docencia. (2012, pp. 51-52)

Según este documento (2012, p. 16), el docente realiza su enseñanza como un servidor público, donde se beneficia al estudiante, regulado por el Estado, que involucra su desarrollo con su desempeño y es reflejada en sus resultados. Estas son de gran importancia pues hace que el docente se constituya como un ser ético y con valores en su ambiente social, los cuales son:

2.2.4.1 Dimensión pedagógica:

Es el centro que influye con el compromiso de gestionar

profesionalmente la docencia, describe al conocimiento pedagógico, específico, constituido en lo práctico y teórico, lo cual se vincula en el formar, al individuo con ética. Dentro de esto, se considera:

Reflexión pedagógica. Consta en tener varios criterios disciplinarios y culturales, para comprender, deducir y evaluar las necesidades de cada estudiante distinguir sus posibilidades para aprender.

La motivación líder. Tener la habilidad para despertar y mantener el interés en grupos para sus aprendizajes de diferentes características, así mismo confiar en sus logros estando por encima de cualquier adversidad, económico, social, cultural.

El vínculo. Establecer lazos y compromisos particulares con los educandos, así mismo generarlos con sus pares, involucrarlos para que despierten interés por encontrar la excelencia de uno mismo (p. 14).

2.2.4.2 Dimensión cultural

Se describe a la insuficiencia de saberes, a fin de hacer frente a los retos socio –políticos, económicos, culturales, de la historia nacional e internacional, lo cual se enlaza para analizar los retos y evolución que surge en el contenido de cada humanidad, así mismo comprenderlo, proponerlo y contextualizarlo a sus generaciones.

2.2.4.3 Dimensión política

Determina a la responsabilidad docente, como formador de sus educandos enfocado y orientado a la evolución social, de igualdad, de una

justicia equilibrada, adheridas a una semejanza común para construir familias, individuos, activos, innovadores de análisis críticos, reflexivos, responsables, ante una sociedad real saturada de desafíos.

2.2.5 Evaluación de la labor en el desempeño docente

Valdez (2004, p.43) manifiesta que las funciones específicas para el cumplimiento para un buen desempeño laboral docente, deben garantizar la evaluación de las mismas, a través del análisis. Cabe precisar que funciones debe ejecutarse para un proceso de una buena evaluación educadora, con lo que se detalla en las siguientes:

- Función de diagnóstico. La acción del docente se debe caracterizar en una etapa definitiva, en establecer una síntesis de aciertos y errores de modo que el director, el jefe de área y al mismo docente, le sirva para tomar acciones en preparación y superar ayudado a suprimir sus diferencias profesionales.
- Función instructiva. La autoevaluación es importante porque permitirá obtener un conjunto de indicadores en función al desempeño del docente, así mismo se ayudará a incorporar nuevas experiencias en el aprendizaje laboral.
- Función educativa. Es muy importante los resultados de las evaluaciones profesoraes como motivacional, actitudes del docente a su labor. Es donde se reconoce cómo se es preciso la función laboral que ejerce en la institución, tanto percibido por los estudiantes, padres de familia, equipo administrativo de la Institución; además cabe aplicar estrategias para

corregir los defectos del docente.

- Función desarrolladora. En esta función se debe de cumplir con los resultados de la evaluación, entonces el docente es capaz de autoevaluarse críticamente en el desarrollo de su desempeño, no temerá sus errores, sino que aprende de ellos, concientizándose en su trabajo comprende y aprende de todo lo que le falta por saber y necesita conocer, mejorando su calidad profesional perfeccionando ciertas características personales mejorando su labor educador.

Del mismo modo, Valdez (2004, p.46) indica que para mejorar la práctica evaluadora del docente. Se debe seguir los modelos de otros países, quienes integran una transformación educativa. Esto se sintetiza en cuatro modelos o patrones para una evaluación del buen desempeño:

- Patrón centrado en perfil docente. Reside en evaluar al docente en el grado de afinidad con características distintivas para el desempeño docente, según lo atribuye al docente ideal.
- Patrón centrado en resultados obtenidos. Se caracteriza por evaluar al docente mediante la demostración de los aprendizajes o logros obtenidos por los estudiantes. Los evaluadores de las instituciones educativas refieren que no es poner atención a lo que el docente hace, es verificar los acontecimientos que el estudiante hace como consecuencia de lo que hace el docente.
- Patrón centrado en el comportamiento dentro del aula. Se plantea y considera la eficacia de los comportamientos del docente dentro del aula relacionados con el logro obtenido de los estudiantes, estas conductas se correlacionan con la capacidad que el docente implanta en un ambiente favorable para el

aprendizaje significativo.

- Patrón de práctica reflexiva o reflexión en acción. Con lo que refiere Schon (1987, citado en Valdés, 2004), la llamada reflexión en acción adquiere una evaluación después del hecho para visualizar logros, fracasos y posibles hechos que hubieran podido funcionar. Básicamente, la acción se refiere a la clase o tema en función, como también en el proceso de organización del docente en la Institución.

Para continuar con la presente investigación, se ha tomado en cuenta al Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes, Héctor Valdés Veloz (2009), donde se contempla que el proceso de evaluación es un sistema para obtener, comprobar testimonios confiables y precisos del resultado educativo que se refleja en los estudiantes como son en su capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad en sus funciones laborales, institucionales y con sus pares (p.13).

2.2.5.1 Capacidad pedagógica

Según Palomino (2012), se le atribuye a todo lo que concierne al conocimiento docente en su especialidad o materia, como en su orden profesional de transferir los saberes para estudiantes, la motivación es fundamental para el aprendizaje de los mismos, estableciendo de manera crítica y activa en las áreas transitorias de extensa distancia.

En la guía del Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN), se vale de diferentes competencias, las cuales identifica en un conjunto de acciones voluntarias en relación al desempeño como resultados de calidad, a

su vez determina valorar y verificar el desempeño en la docencia sobre criterios normales.

Para el MEN (2008), las competencias funcionales y comportamentales tiene como finalidad la evaluación en el desempeño docente (p. 60):

La competencia funcional. Concierna a la función de responsabilidad en desempeño docente, para la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, la planificación escolar gestione y desarrollen sus competencias educativas.

Además de educar, el docente tendrá la capacidad de articular los procesos pedagógicos, que compete a la administración e institución ejecutando adecuadamente los recursos que tienen a su disponibilidad

Competencia comportamentales. Se refiere a los valores, actitudes intereses, y motivos para acompañar en su enseñanza aprendizaje de los estudiantes, al gestionar diversas áreas que se requiera para el éxito en el desempeño docente llevando a la excelencia.

2.2.5.2 Emocionalidad

Meek (2004, como lo cita en Escobedo, 2015, p.6) explica que es una fase cerebral que se origina de manera natural, acompañado del proceso funcional orgánico y que no es forzado ni a conciencia.

García (2012) indica que las emociones son como resultado a estímulos o afectos negativos o positivos en condiciones sorprendidas, por lo cual son impensadas (p. 3).

Entonces, Salovey y Mayer (1990, como se citó en García, 2012) proyectaron que la inteligencia emocional radica en dominar la habilidad para desarrollar, diferenciar, valorar, utilizar, expresar el sentimiento, pensamiento, acción y emoción (p. 5).

Con esto, el docente lejos de aislarse debe de originar estas, es el que dá origen a estas habilidades cognitivas y emocionales pues le permitiran ejercer un desarrollo permanente, autónomo a fin de utilizarse en situaciones conflictivas para un buen análisis crítico y determinar sus mismas acciones dentro y fuera del aula.

2.2.5.3 Responsabilidad en sus funciones laborales

Como lo infiere Palomino (2012, p.61), se le atribuye en relación al desempeño de funciones como asistencia, puntualidad, disciplina en sus funciones laborales. En este punto, el docente debe poseer mucha relación con la disciplina de su labor, tanto académica como administrativa; por lo tanto, el docente debe aplicar su desempeño en la ejecución de enseñanza aprendizaje dentro del aula como fuera de él. Además debe cumplir con normas y responsabilidades como miembro de una comunidad educativa.

- Ser puntual, asistiendo correctamente presentable en la institución educativa y en el aula; debe cumplir con asistir a la institución educativa y a su aula en la hora indicada, como logro del primer desempeño laboral del docente.
- Tomar participación en jornada de reflexión, como también de sesiones metodológicas con los docentes de la escuela, Se tomará control de las

asistencias en los procesos de sesiones como de jornadas de reflexión para contribuir en la integración e innovación del trabajo pedagógico conjunto con los docentes de diferentes áreas en favor a la institución educativa.

- Obedecer la normativa. En este caso, conocer sobre el cumplimiento o saber de alguna sanción que imparte el docente para el periodo lectivo evaluador.
- Grado profesional logrado. Se informará del título, nivel académico o científico logrado del egresado en docencia o, de lo contrario, informar sobre el año aprobado obteniendo su título actual.

Es muy importante para las instituciones educativas porque se trata con una sociedad de adolescentes que se están formando para la vida en relación a su medio que lo rodea, creando ciudadanos activos, productivos y responsables.

Para el ejercicio de sus funciones laborales, la responsabilidad parte del docente fortalecido, siendo eficiente al generar estudiantes productivos donde debe promover conocimientos, habilidades al despertar el interés para el mercado laboral, de forma independiente permitiendo ejercer su acción productiva en bienestar al servicio, con visión del futuro en la economía del país.

2.2.6 La satisfacción en el desempeño docente

Al contribuir con actitudes positivas, gestos cordiales, el docente tiene por perspectiva un clima agradable para el desarrollo de su labor siendo como resultado

el bienestar profesional. Según Rodríguez, Retamal, Lizana, Cornejo (2011), la actitud emocional no siempre está conectada al estímulo inconsciente, prevalece más el valor de las condiciones de su labor por lo que estas unidades de sentimientos “afectivos, cognitivos y comportamentales se dan indisolublemente unidos” (p. 223).

El nivel de logro alcanzado por el docente expresa una vivencia de gozo en el desarrollo psicológico, por lo que reconoce lo que hace con responsabilidad, crea su saber científico en libertad, a su vez disfruta de su labor (Sáenz y Lorenzo,1993, p.22).

Al concluir la labor que ejerce el docente y su satisfacción por remitir su trabajo en instituciones educativas, los resultados serán excelentes, a la misma vez que concibe y contribuye una ventajosa posibilidad al éxito en los aprendizajes de los alumnos.

Así mismo, el reflejo de los educandos son positivos, el objetivo de los gestores realzan confianzas compartida en la satisfacción, afirmando que estos mismos crean calidad educativa, bienestar educativo implicando la relación entre calidad y educación

III. VARIABLE

3.1 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLE:

Variable independiente: Desempeño Docente

Dimensiones:

Capacidad pedagógica

Emocionalidad

Responsabilidad en el ejercicio de su función laboral

3.2 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

3.2.1 Desempeño docente:

Valdés (2004, p.36) precisa que el desempeño docente, es la labor que realiza el profesor, antes, durante y después de la actividad pedagógica, sintetizando el desarrollo de sus labores básicas, con la finalidad de lograr objetivos formativos en calidad educativa de la institución.

3.2.2 Definición operacional de la variable

Para llevar a cabo el dominio del desempeño docente con contenidos teóricos y desarrollo didáctico, se debe cumplir con su preparación y capacitación con responsabilidad y obediencia a la norma laboral (Valdés, 2004, p. 34).

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Rango de puntuación por dimensión	Rango de puntuación por variable
Desempeño docente	Capacidad pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante. ▪ Capacidad para crear un ambiente favorable para que el estudiante conozca sus derechos y responsabilidades y aprenda a ejercerlos. ▪ Capacidad al desarrollar procesos de reflexión sobre su práctica educativa. 	(1) – (10)	1. Nada 2. Poco. 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien	Bajo 5 - 20 Medio 21 - 35 Alto 36 - 50	
	Emocionalidad		(11) – (20)	1. Nada 2. Poco. 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien	Bajo 5 - 20 Medio 21 - 35 Alto 36 - 50	Bajo 15 - 60 Medio 61 - 105 Alto 106 - 150
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vocación pedagógica. ▪ Capacidad para actuar con justicia, realismo y sentido del humor consecuente. ▪ Autoestima. 				
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asistencia y puntualidad en la institución educativa y en sus clases. ▪ Nivel profesional alcanzado. ▪ Cumplimiento de la normativa institucional, profesional. 	(21) – (30)	1. Nada 2. Poco. 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien	Bajo 5 - 20 Medio 21 - 35 Alto 36 - 50	

IV. MARCO METODOLÓGICO

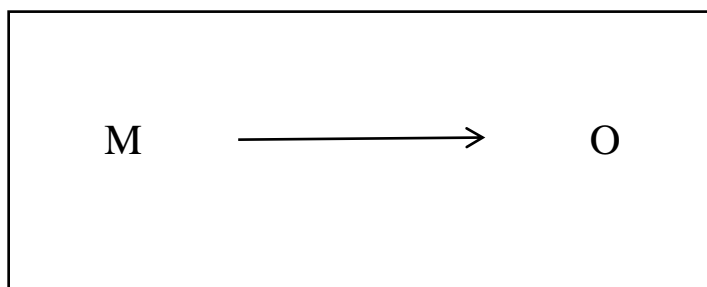
4.1 Tipo y diseño de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

Para esta presente información, corresponde un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo donde se analiza las tres diferentes dimensiones para la variable en desempeño docente, según su área o especialidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 85).

4.1.2 Diseño de investigación

De acuerdo al tipo de investigación según Hernández et al (2014), el método utilizado es descriptivo, lo cual se selecciona, diseña y recolecta datos para continuar con la representación de los resultados (p.86).



En el cual:

M es la muestra

O es la variable: Desempeño Docente

4.2 Población, muestra y muestreo

En la presente investigación se procesó en la institución educativa acción conjunta “Casa Abierta de Nazaret” en el distrito de Villa el Salvador.

4.2.1 Población

En la población para la presente investigación en Desempeño docente comprendió de 208 estudiantes, mujeres y hombres entre los 12 a 16 años, del 1° al 5° de educación secundaria, todos con documentación activa en matriculas del año lectivo 2016. “Es una población finita porque se conoce la cantidad de unidades de análisis para la investigación” (Fidias, 2006, p.56).

Tabla 2

Población

I. E.	Estudiantes	Población	%
	1	42	20%
	2	42	20%
“Casa Abierta de Nazaret”	3	41	20%
	4	41	20%
	5	42	20%
	total	208	100%

4.2.2 Muestra

No se consideró la muestra porque se tomó la prueba al 100% de los estudiantes, lo cual nos da una muestra censal.

4.3 Técnicas e instrumento de recolección de datos.

4.3.1 Técnicas

La encuesta es una técnica que consiste en una interrogación verbal o escrita que se efectúa a los participantes con el objetivo de adquirir información determinada para la investigación (Arias, 2012, p. 23).

Por lo tanto, para la ejecución de la presente investigación se emplea el método de la encuesta, utilizando como instrumento de medición preguntas que

ayudarán a evaluar cómo se encuentra actualmente los docentes en su desempeño.

Asimismo, se brindó una capacitación a los colaboradores docentes para poder informarles cómo debe de aplicar los instrumentos, y poder discernir cualquier duda de los participantes (estudiantes).

4.3.2 Instrumento

El instrumento consta de 30 preguntas, donde se caracteriza por definir a cada dimensión, así se puede dar como resultado un buen desempeño docente. Lo que se recogió y adaptó el instrumento por lo que fue válido y se determinó su confiabilidad confiable para la población encuestada (Ruiz, 2012, p. 127).

En la dimensión de capacidad pedagógica está representada por las preguntas del 1 al 10, en la dimensión de emocionalidad está presentada con las preguntas del 11 al 20; y para la dimensión de responsabilidad de su función laboral se representa con las preguntas del 21 al 30.

Tabla 3

Escala de rango de variable

Escala	Rango
Bajo	15 - 60
Medio	61 - 105
Alto	106 - 150

Tabla 4

Escala de rango para las dimensiones

Escala	Rango
Bajo	5 - 20
Medio	21 - 35
Alto	36 - 50

4.4 Validación y confiabilidad de instrumentos**4.4.1 Validación**

Según Hernández, Fernández- Baptista (2003), en el desarrollo de validación debe estar en coherencia a la teoría, no es viable producir una validación, salvo que exista un soporte a la variable en el marco teórico que se relacione con otras variables, lo cual estos conceptos estarán relacionados, donde se compruebe en el marco teórico, la validez de un instrumento de medición y para mayor seguridad tenemos en la validez los resultados correlacionados significativamente.

Es preciso mencionar que el instrumento deba ser fiable y legal, si no es así, el logro de la investigación no puede ser formal (p. 288).

Tabla 5

Resultado del instrumento validado por juicio de especialistas

Especialistas	Escala
1.Gómez Tarazona	Aplicable
2.López Malqui Sara	Aplicable
3.Tafur Malqui Raúl	Aplicable

4.4.2 Confiabilidad

Para la confiabilidad se modificará de acuerdo a las cifras de ítems que contenga el instrumento de medida, dando como un resultado lógico. Entonces, si se quiere comprobar qué tan confiable o consistente es la encuesta, se le agregará más preguntas, así será mayor la fiabilidad a prueba. También, está claro que excederse de preguntas inducirá al agotamiento del participante (Hernández et al, 2003, p. 12).

Según Ruiz (2012), en su instrumento de aplicación para medir el desempeño docente del Cetpro “José Faustino Sánchez Carrión”, muestra un índice de Alfa de Cronbach de 0,920 siendo aceptable dicho valor, como fiable y válido, el mismo que fue adaptado y aplicado en la población de este estudio (p.85).

4.5 Procedimientos de recolección datos

Para la elaboración de recolección de datos, se extrae de fuentes primarias informaciones, para lo cual se formulan interrogantes, luego se elabora encuestas de fácil interpretación dirigidos a estudiantes de 1er. Secundaria hasta 5to secundaria. La encuesta ha sido elaborada para dar a conocer actualmente como se encuentra en su conocimiento pedagógico, emocionalidad y responsabilidad de su función laboral

docente correspondiente al área en que se desarrolla en el colegio acción conjunta “Casa Abierta de Nazaret” de Villa El Salvador.

En la estructura, el instrumento consta de 30 ítems, cada uno de los ítems comprende de 5 alternativas valorativas, determinando en (1) nada; (2) poco; (3) regular; (4) bien; (5) muy bien.

Se continúa con la validación de juicio de expertos, los mismos que emiten su opinión sobre el contexto y redacción de las interrogantes, quienes aprueban el instrumento e indican que es aplicable, como objeto de estudio.

También, en la estabilidad del instrumento, su confiabilidad es aprobada por la capacidad de Alfa de Cronbach, la misma que da por resultado fiable dado que el cuestionario de desempeño docente tiene un valor a 0.920; por lo cual, el instrumento es estable y fiable (Ruiz, 2012, p. 85).

En primera fase, se coordina con el centro educativo semanas antes, en forma verbal, con la directora de la institución educativa acción conjunta “Casa Abierta de Nazaret”.

En la segunda fase, se capacita a los docentes informándoles sobre el desarrollo de los instrumentos, así mismo puedan discernir dudas de los estudiantes.

En la tercera fase, el 18 y 19 de diciembre de 2016 fue aplicado el instrumento para así conocer cómo se encuentra el estado actual en el desempeño docente de la institución educativa acción conjunta “Casa Abierta de Nazaret”, del distrito de Villa El salvador.

4.6 Métodos de análisis e interpretación de datos.

Para analizar resultados de la presente investigación, se emplea el programa de Excel, donde se ingresa los instrumentos adquiridas de la encuesta, se procede a elevar al programa estadístico Sps 2.0, lo cual se procesa y se representa en tablas, figuras representativas.

Seguidamente, se continúa con la descripción e interpretación dadas por el análisis, así conllevar a los resultados estadísticos.

En las interrogantes de la dimensión capacidad pedagógica se agrupan del 1 al 10; en dimensión de emocionalidad comprende del 11 al 20; y en la dimensión de responsabilidad de su función laboral es del 21 al 30.

V. RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

5.2 Capacidad pedagógica

En la tabla 6 de distribución de frecuencia se observa las encuestas realizadas a los estudiantes que el 73% mencionan que si poseen una alta capacidad pedagógica, mientras que el 26% de los estudiantes declaran que tiene poca capacidad pedagógica y el 5% de los estudiantes puntualizan que tienen escasa capacidad pedagógica.

Tabla 6

Distribución de frecuencias en capacidad pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	.5
Medio	55	26.4
Alto	152	73.1
Total	208	100.0

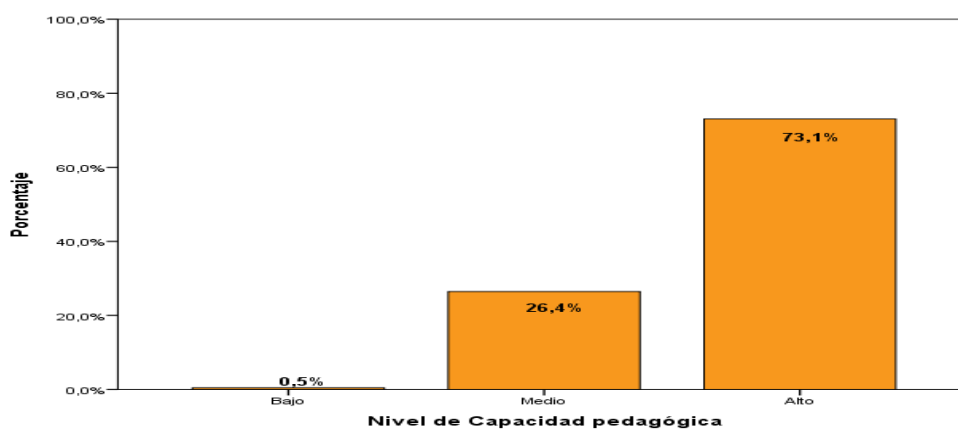


Figura 1. Nivel de porcentaje en capacidad pedagógica

5.3 Emocionalidad

En esta dimensión de emocionalidad, se visualiza en la tabla 7, a los 100% del porcentaje encuestados, el 81% de estudiantes indican una capacidad alta de emocionalidad, entonces el 17% de estudiantes encuestados manifiestan que posee poca emocionalidad y para el 1% de estudiantes encuestados detallan su insuficiente emocionalidad.

Tabla 7

Distribución de frecuencias en emocionalidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1.0
Medio	36	17.3
Alto	170	81.7
Total	208	100.0

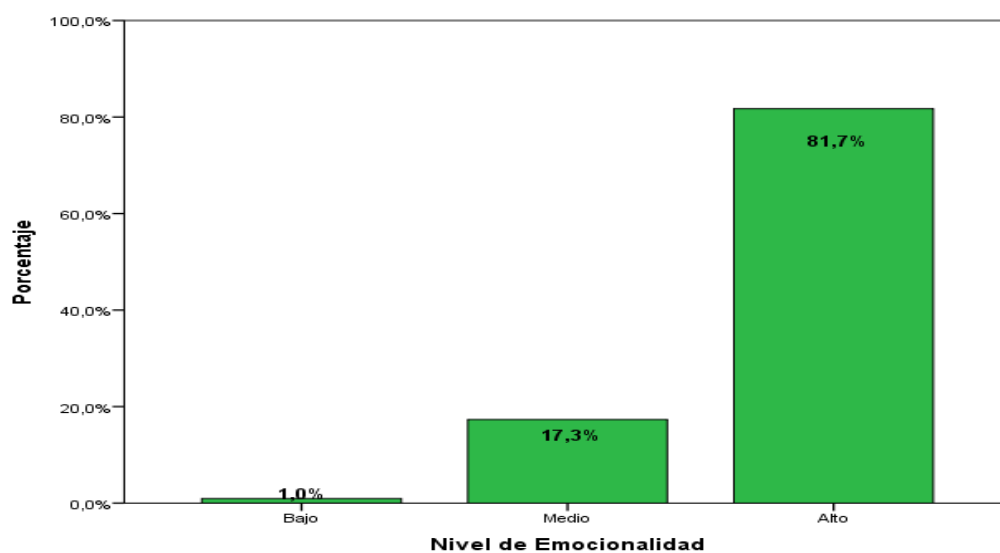


Figura 2. Nivel de porcentaje en Emocionalidad.

5.4 Responsabilidad en sus funciones de desempeño docente

En la tabla 8, para la dimensión de responsabilidad en el desempeño docente, se observa en un 100% de estudiantes que respondieron sobre la responsabilidad de su función laboral podemos mencionar lo siguiente:

El 73% de los estudiantes perciben que los docentes poseen alta responsabilidad en cuanto a sus funciones, el 26% mencionan que los docentes presentan poca responsabilidad, y el 1% de estudiantes detallan que existe ausencia de responsabilidad en su función laboral.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la responsabilidad en su función laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1.0
Medio	54	26.0
Alto	152	73.1
Total	208	100.0

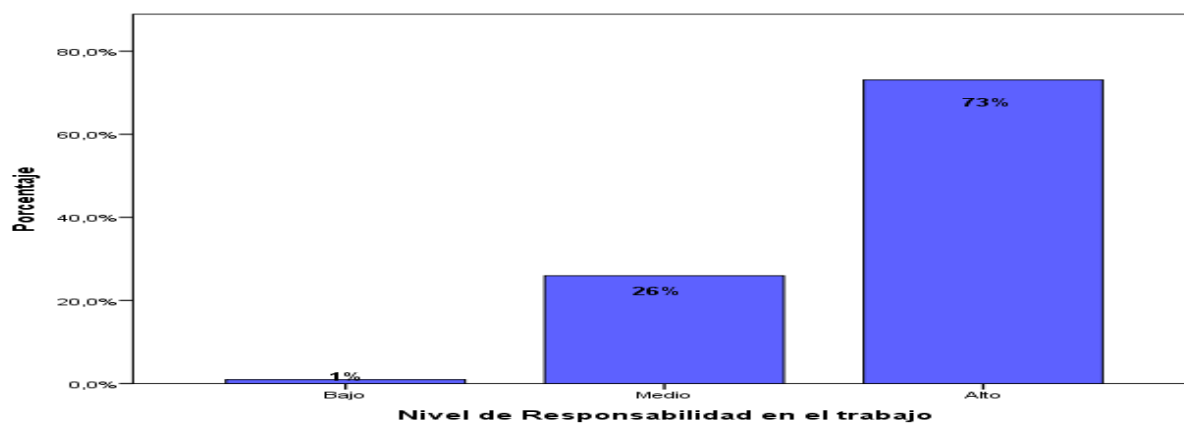


Figura 3 Nivel de porcentaje sobre la responsabilidad en su función laboral.

5.5 Resultado en desempeño docente

En los resultados de la encuesta, en forma general en el desempeño docente, como se visualiza en la tabla 9, al 100%, reconocieron donde se menciona lo siguiente:

El 76% perciben que los docentes poseen alta desempeño docente, el 22% mencionan que los docentes presentan poco desempeño docente, y el 1% detallan que existe ausencia en desempeño docente.

Tabla 9

Distribución de frecuencia en desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1.0
Medio	47	22.6
Alto	159	76.4
Total	208	100.0

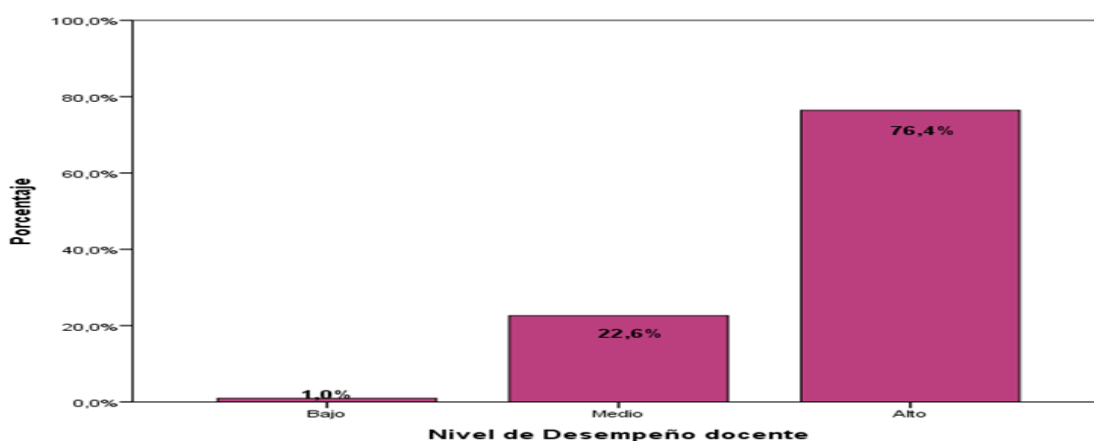


Figura 4 Distribución de porcentaje en desempeño docente

En los resultados la tabla 10, se observa el desempeño docente por especialidad, como se visualiza al 100% de encuestados menciona:

Para el área de electricidad del 100%, el 69.3% define que posee un alto desempeño docente, lo cual el 30.7% de encuestas derivan que tiene poco desempeño docente y coinciden en tener escasa insuficiencia en su desempeño docente.

En el área de Textil y confecciones del 100%, el 80% detallan que tiene un alto desempeño docente, entonces el 18.3% definen que posee poco desempeño docente, mientras que el 1.7% define que carece en desempeño docente.

Por lo tanto, para el área de estética personal al 100%, del 83.3% determinan que posee un alto desempeño docente, mientras que el 15% establece que tiene poco desempeño docente, y el 1.7% establece que carece en desempeño docente.

Tabla 10

Distribución de frecuencia en desempeño docente por especialidad (taller)

		especialidad					
		Electricidad		Textil		Estética	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nivel de Desempeño docente	Bajo	0	0,0%	1	1,7%	1	1,7%
	Medio	27	30,7%	11	18,3%	9	15,0%
	Alto	61	69,3%	48	80,0%	50	83,3%

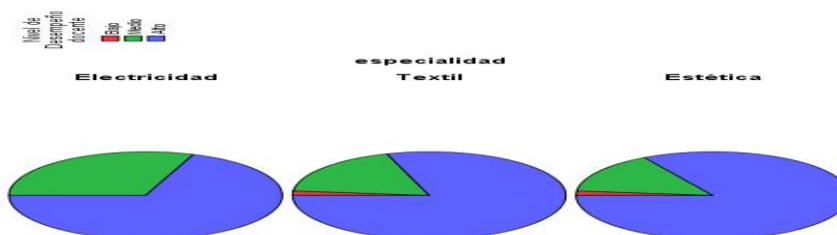


Figura 5 Distribución porcentual en el desempeño docente según especialidad

5.6. Resultado de capacidad pedagógica según especialidad

En la tabla 11, se observa que el estado actual de la capacidad pedagógica, según su especialidad, se describe como sigue: del 100% de encuestados en el área de electricidad el 70.4% menciona una alta capacidad y el 29.5% una capacidad regular. Respecto a la especialidad de textil y confecciones se observa que el 70 % de estudiantes menciona que la calidad pedagógica es alta. El 28.3 % menciona un nivel regular y un 1.6 % un nivel bajo. Finalmente el 80% indica que su capacidad es alta, el 20% menciona un regular capacidad pedagógica.

Tabla 11

Distribución de frecuencia en capacidad pedagógica según especialidad

	Nivel de Capacidad pedagógica						Total
	Bajo		Medio		Alto		
		%		%		%	
Electricidad	0	0	26	29.5	62	70.4	88
Textil y confección	1	1.6	17	28.3	42	70.0	60
Estética Personal	0		12	20	48	80.0	60
Total	1		55		152		208

5.7. Resultado de Emocionalidad según especialidad

En la tabla 12, visualiza que el estado actual en emocionalidad en su especialidad, se describe como sigue: del 100% de encuestados en el área de electricidad el 76.1% menciona una alta emocionalidad y el 23.8% una emocionalidad regular. Respecto a la especialidad de textil y confecciones, se visualiza que el 85 % de estudiantes menciona que su emocionalidad alta. El 13.3 % menciona un nivel regular y un 1.6 %, un nivel bajo. Finalmente en la especialidad de Estética Personal, el 86.6% indica que su emocionalidad es alta; el 21.6%, una emocionalidad regular y el 1.6% lo define baja.

Tabla 12

Distribución de frecuencia en Emocionalidad según especialidad

	Nivel de Emocionalidad						Total
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	
Electricidad	0	0	21	23.8	67	76.1	88
Textil y confección	1	1.6	8	13.3	51	85.0	60
Estética Personal	1	1.6	7	11.6	52	86.6	60
Total		2		36		170	208

5.8. Resultado en responsabilidad en su función laboral según especialidad

En la tabla 13, se representa el estado actual en responsabilidad, en su función laboral en su especialidad, como se describe en lo siguiente: del 100% de encuestados en el área de electricidad, el 65.9% menciona una alta responsabilidad en su función laboral y el 34%, una regular responsabilidad en su función laboral. En relación a la especialidad de Textil y confecciones se visualiza que el 78.3 % de estudiantes menciona que su responsabilidad en su función laboral es alta; el 18.3 % un nivel regular y un 3%, un nivel bajo. Finalmente en la especialidad de Estética Personal, el 78.3% demuestra que su responsabilidad en su función laboral es alta; el 21.6% una responsabilidad regular.

Tabla 13

Distribución de frecuencia en Responsabilidad en su función laboral según especialidad

	Nivel de Responsabilidad en el trabajo						Total
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	
Electricidad	0	0	30	34.0	58	65.9	88
Textil y confección	2	3%	11	18.3	47	78.3	60
Estética Personal	0	0	13	21.6	47	78.3	60
Total	2		54		152		208

VI. DISCUSIÓN

El resultado de esta presente investigación tiene como propósito conocer el estado actual del desempeño docente en el área de educación para el trabajo en la institución educativa acción conjunta “Casa Abierta de Nazaret”, Villa El Salvador.

En acuerdo con Monrroy (2012) es preciso que el docente competente emplee un ambiente armónico, motivador y favorable para el proceso formativo, dado que el docente al estar siempre motivado y valorado desarrollará una función de calidad, como lo podemos corroborar en el desempeño en la institución educativa “Casa Abierta de Nazaret”, da con un 76% de aprobación en su rol de educador.

Pérez (2012) puede ver, desde una perspectiva que los docentes tienen una vinculación verdadera con su institución, dado que en su desempeño crea un ambiente favorable para la misma; lo que nos confirma Huanca (2012), que a pesar de conllevar con su rutina diaria, el personal docente evidencia habilidades positivas para tolerar y solucionar conflictos dentro y fuera del aula, con sus pares y comunidad educativa y directivos administrativos.

Entonces en su investigación, León (2013) obtuvo como resultado la interacción definida que existe entre el docente y estudiante al emplear su rol pedagógico, emocional y ser responsable en su labor. Esto se demostró al concluir su trabajo, pues sus resultados son favorables respecto al desempeño pedagógico del docente, la motivación, estimulación forma acciones afectivas positivas, lo cual es comprobada en la presente información en cuanto a su capacidad pedagógica al aplicar su función para cada sesión de aprendizaje con sus estudiantes.

En los resultados de cómo se encuentra su emocionalidad del docente al emplear su rol en la institución educativa de la presente investigación es de 81% alta, en acuerdo con

Carrasco, Orozco, Pino y Vargas (2011), quienes con el resultado comprueba que el rol es adecuado y admite su fortalecimiento de sus estudiantes al brindarle la confianza, el respeto al crearle un clima emocional positivo para su formación integra.

Como responsabilidad en su función docente para la institución educativa “Casa Abierta de Nazaret”, el docente emplea su rol a un 81% alto, por lo que se contrasta en su resultado evidencial en Arguizones (2014), el escaso manejo que se desarrollan los docentes en aula con respecto a los conflictos que se suscita y el déficit compromiso al desempeñar su función por lo que se utiliza la estrategia de Stufflebeam (CIPP), que al ejecutarlo se presencia el avance progresivo de estas déficit.

Conclusiones

Al culminar la presente información se aborda las siguientes conclusiones:

Primero. Los resultados emitidos por el sistema estadístico Sps 20, en la adquisición de datos nos permite comprobar sobre el desempeño docente de esta investigación. Al analizar las encuestas realizadas a los estudiantes y comprobar el estado actual de los docentes con un valor fiable y viable en Alfa de Cronbach a 0.920, por lo que podemos afirmar que los docentes de la institución educativa acción conjunta “Casa Abierta de Nazaret” están desempeñando: Área electricidad un 69.3% define alto desempeño docente, el 30.7% detalla en regular; Área de textil y confecciones el 80% detallan un alto desempeño docente, entonces el 18.3% definen en regular su desempeño docente, y 1.7% define que carece; Y para área estética personal el 83.3% determina un alto desempeño docente, mientras un 15% establece poco desempeño, y 1.7% establece que carece. Donde el rol de los docentes alcanza un nivel aceptable para el desarrollo de su función.

Segundo. Con reciprocidad al objetivo primero se explica, que los resultados de las encuestas emitidas por los estudiantes dan de un 100% un 70.4% menciona una alta capacidad y el 29.5% una capacidad regular para la especialidad de electricidad, mientras que para la especialidad de textil y confecciones se observa un 70 % mencionan una capacidad pedagógica alta, el 28.3 % menciona un nivel regular y un 1.6 % un nivel bajo. Finalmente, Estética personal un 80% indica una alta capacidad, el 20% menciona regular capacidad pedagógica.

Tercero. Para el segundo objetivo se detalla en emocionalidad correspondiente a su especialidad, se describe: del 100% encuestados en electricidad un 76.1%

menciona alta emocionalidad y un 23.8% en emocionalidad regular; respecto a textil y confecciones se visualiza un 85 % quienes menciona alta emocionalidad, un 13.3 % lo menciona regular y 1.6 %, bajo. Continuando con estética personal, el 86.6% indica una emocionalidad alta, el 21.6% menciona regular y un 1.6% lo define baja.

Cuarto. Para el tercer objetivo se determina que en responsabilidad en su función laboral en su especialidad, a los 100% encuestados en electricidad, un 65.9% define alto en responsabilidad de su función laboral y un 34%, en regular; En textil y confecciones se visualiza que un 78.3 % menciona que su función laboral es alta, un 18.3 % menciona regular y el 3% bajo. Finalmente, en estética personal un 78.3% expresa que su responsabilidad es alta, el 21.6% lo menciona regular.

Es significativa la capacidad docente, emocionalidad y responsabilidad en su función laboral para ejercer un desempeño docente de alta calidad educativa, con una probabilidad positiva en ascender ese barómetro regular y poca. El docente debe ser competente, siempre debe estar en continua preparación, capacitación e innovación, todo ello será posible también con un régimen educativo que le sea motivador, favorable y sostenible para así formar ciudadanos capaces con análisis crítico, reflexivo ante cualquier dificultad que se le presente, aunque no para todos tengan las mismas oportunidades; pero al desarrollar estas capacidades su futuro les será favorable ante una sociedad vástago.

Recomendaciones

1. Se sugiere al equipo directivo de la institución educativa, como previsto en los resultados en desempeño docente, detectar y emplear estrategias recurrentes para elevar los porcentajes de logro regular o baja en su rol docente, evaluada por los estudiantes.
2. También se recomienda a los docentes capacitarse de manera más continua, dentro de los procesos pedagógicos actuales basados al nuevo Currículo Nacional, para lograr las competencias en los estudiantes.
3. Dentro de las recomendaciones para los docentes, se deben tener en cuenta su auto control y mantener su estado emocional, en el transcurso del desarrollo para las sesiones de aprendizaje por lo que se puede tener un valor recíproco con el estudiante.
4. Se recomienda al docente analizar y ejecutar los procesos del marco de las buenas prácticas docente, dado que existe un 15% en regular y un 1.7% de bajo desempeño laboral, así se podrá establecer una mejor calidad educativa.

5.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. 6ª Ed. Venezuela. Caracas
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica*. 6ª Ed. Venezuela. Caracas.
- Arguizones, L. (2014). *Evaluación del desempeño docente en la implementación de estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Venezuela. Carabobo.
- Barriguete, M. (2003). *De la educación para el trabajo a la formación para el empleo en el tercer sector*. España. Madrid.
- Carnicero, P.; Silva, P.; Mentado, T. (2006). *Nuevos retos de la profesión docente*. España. Barcelona
- Carrasco, N., Orozco, M., Pino, S., Vargas, V. (2011). *Qué relación existe entre clima emocional de aula y el rendimiento escolar de niños y niñas de 2ª año básico de una escuela municipal de Cerro Navia?* Chile. Santiago de Chile.
- Cerda, H.; León A. (2005). *La evaluación en la educación Colombia. A propósito de un estudio sobre la realidad evaluativa en la Universidad Cooperativa de Colombia*. Colombia. Bogotá.
- Cooper, J. (1999). *Estrategias de enseñanza. Guía para una mejor enseñanza*. México: Limusa Noriega Editors
- Díaz, F.; Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México. D.F McGraw- Hill
- Duque, P., Vallejo, S., Rodríguez, J. (2011). *Prácticas pedagógicas y su relación con el*

desempeño académico. Colombia. Bogotá.

Escobedo, P. (2015). *Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico de los alumnos del nivel básico de un colegio privado*. Guatemala. Nva. Guatemala de la Asunción.

Espinoza, G. (2014). *El desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de educación básica superior del centro educativo colegio de bachillerato Ciudad de Portovelo*. Ecuador. El Oro

Estrada, L. (2012). *El desempeño docente*. Venezuela. Carabobo.

García, J. (2012). *La educación emocional y su importancia en el proceso de aprendizaje*. Costa Rica. San pedro, Montes de oca.

Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. España. Barcelona. Edit. Kairós

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. 3er ed. México. D.F. McGraw – Hill.

Huanca E. (2012). *Niveles de inteligencia emocional de docente de una institución educativa del distrito de Ventanilla Callao*. Perú. Callao

León, E. (2013). *Inteligencia emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral (estudio realizado con docentes del nivel medio del municipio de San Martín Sacatepéquez*. Venezuela. San Martín de Sacatepéquez.

Marchesi A.; Díaz, T. (2010). *Las emociones y los valores del profesorado*. España. Madrid.

Ministerio de educación (2012). *Marco del Buen desempeño docente*. Perú Lima.

Corporación gráfica Navarrete.

- Montenegro I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos, instrumentos*. Colombia. Bogotá
- Monrroy, M. (2012). *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de ventanilla*. Perú. Callao.
- Palomino, F. (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*. Perú. Lima.
- Pérez Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red n°1 Pachacutec – Ventanilla*. Perú. Ventanilla.
- Quispe, M., Pitoy, W. (2013). *Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes en el área educación para el trabajo, asignatura de industria alimentaria del 4to grado de educación secundaria del experimental de aplicación de la Universidad Nacional*. Perú. Lima.
- Rodríguez, N. (2009). *Desempeño docente y nivel académico de los estudiantes de nivel secundario I.E. Augusto Salazar Bondy*. Perú. Callao.
- Rodríguez, A; Retama, M.; Lizana, J.; Cornejo, F. (2011). *clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena*. **Chile. Santiago de Chile.**
- Ruiz, J. (2012). *Desempeño docente y su relación con la calidad educativa en el cetpro ciclo básico*, José Faustino Sánchez Carrión. Perú. Lima

Sáenz, O.; Lorenzo, M. (1993). *La satisfacción el profesorado universitario*. España.

Granada

Valdés, H. (2004). *Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente en la escuela básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo, objetivo, preciso y desarrollador*. Cuba. La Habana.

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación al desempeño profesional docente*. Cuba. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.

APÉNDICE

INSTRUMENTO

ENCUESTA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE POR LOS ESTUDIANTES

Joven estudiante.

Esta escala de valoración tiene como objetivo caracterizar el desempeño laboral de tu profesor. Tu opinión es de máxima importancia y constituye un aporte fundamental de investigación la cual se traducirá en beneficio de la institución.

La encuesta es anónima, agradezco su colaboración contestando con absoluta sinceridad cada uno de los enunciados.

Responde marcando con aspa (x) o cruz (+), en aquella columna que expresa mejor su opinión.

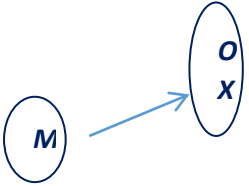
Nada	Poco	Regular	Bien	Muy Bien
1	2	3	4	5

N°	Ítems	valoración				
		1	2	3	4	5
1	El docente domina la materia que enseña					
2	El docente emplea materiales educativos para realizar la clase					
3	El docente estimula la curiosidad y el interés por el aprender de ustedes					
4	Te sientes motivado por el docente para el estudio					
5	Durante la clase el docente se preocupa por verificar sus aprendizajes y lo refuerza					
6	Las pizarras del aula facilitan la explicación de la clase					
7	Los docentes utilizan las tecnologías de información (computadora, internet, multimedia) para el desarrollo de la clase					
8	El docente te evalúa constantemente para verificar tu avance académico					
9	Las normas de convivencia en el aula facilitan un ambiente agradable de estudio y compañerismo					
10	El docente explica con claridad el tema y considera tu conocimiento previo antes de desarrollar la clase					
11	El docente expresa sus ideas utilizando un lenguaje cordial y buen trato					
12	El docente te motiva positivamente despertando tu interés por la materia que enseña					
13	El docente genera respuestas asertivas frente al quiebre de las normas de convivencia					
14	El docente explica las normas de convivencia que regirá el comportamiento de ustedes durante el año escolar					
15	El docente apoya a los compañeros que necesiten ayuda mostrando tolerancia, paciencia brindando una tutoría comprensiva					
16	El docente crea un clima de respeto por las diferencias de género, culturales, étnicas y socioeconómicas entre tus compañeros.					
17	El docente está pendiente de tu nivel de aprendizaje y valora tu esfuerzo por lograrlo					
18	El docente es accesible y está dispuesto a ayudarnos mostrando alegría y buena voluntad					
19	El docente se dedica y esfuerza en la actuación de cada clase					
20	El docente te estimula a reflexionar el tema enseñado para la realización en tu vida cotidiana					
21	El docente utiliza los materiales educativos impresos					
22	El docente inicia y termina sus clases a la hora indicada					
23	El docente promueve espacios de dialogo al respecto a los derechos del niño y del adolescente					
24	El docente se preocupa por informar el avance de cada uno de sus estudiantes					
25	El docente se preocupa por innovar cada clase con diversos recursos metodológico					
26	El docente asiste puntualmente a la I.E., a clases y actividades escolares					
27	El docente emplea el tiempo equilibrado para la teoría, práctica o temas complejos para tu mejor aprendizaje					
28	El docente aplica las normas institucionales de origen educativo					
29	El docente detecta tus fortalezas motivándote a desarrollarlas					
30	El docente informa a tus familiares sobre los procesos de tu aprendizaje y avances académicos					

Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

MATRIZ DE CONSISTENCIA: “El desempeño docente en el área de educación para el trabajo en la institución educativa acción conjunta “casa Abierta de Nazaret”.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango de puntuación por dimensión	Rango de puntuación por variable
Desempeño docente	Capacidad pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante. Capacidad para crear un ambiente favorable para que el estudiante conozca sus derechos y responsabilidades y aprenda a ejercerlos. 	VII. – (10)	6. Nada 7. Poco. 8. Regular 9. Bien 10. Muy bien	Bajo 5 - 20 Medio 21 - 35 Alto 36 - 50	
	Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad al desarrollar procesos de reflexión sobre su práctica educativa. 	(11) – (20)	6. Nada 7. Poco. 8. Regular 9. Bien 10. Muy bien	Bajo 5 - 20 Medio 21 - 35 Alto 36 - 50	Bajo 15 - 60
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> Vocación pedagógica. Capacidad para actuar con justicia, realismo y sentido del humor consecuente. Autoestima. 	(11) – (20)	6. Nada 7. Poco. 8. Regular 9. Bien 10. Muy bien	Bajo 5 - 20 Medio 21 - 35 Alto 36 - 50	Medio 61 - 105
		<ul style="list-style-type: none"> Asistencia y puntualidad en la institución educativa y en sus clases. Nivel profesional alcanzado. Cumplimiento de la normativa institucional, profesional. 	(21) – (30)	1. Nada 2. Poco. 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien	Bajo 5 - 20 Medio 21 - 35 Alto 36 - 50	Alto 106 - 150

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se encuentra el estado actual del desempeño docente en la institución educativa acción conjunta “Casa Abierta de Nazaret”?</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cómo se encuentra el estado actual en capacidad pedagógica de los docentes en la institución educativa acción conjunta Casa Abierta de Nazaret?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cómo se encuentra el estado actual en emocionalidad de los docentes en la institución educativa acción conjunta Casa Abierta de Nazaret?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cómo se encuentra el estado actual en desempeño de sus funciones laborales del docente en la institución educativa acción conjunta Casa Abierta de Nazaret?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Describir el estado actual en desempeño docente en la institución educativa acción conjunta Casa Abierta de Nazaret.</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Describir la capacidad pedagógica en la institución educativa acción conjunta Casa Abierta de Nazaret</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Describir la emocionalidad en la institución educativa acción conjunta Casa Abierta de Nazaret</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Describir la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del docente en la institución educativa acción conjunta Casa Abierta de Nazaret.</p>	<p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u></p> <p>Desempeño docente</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Capacidad pedagógica</p> <p>Emocionalidad</p> <p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</p>	<p><u>TIPO:</u></p> <p>Básica</p> <p><u>MÉTODO:</u></p> <p>Descriptivo</p> <p><u>DISEÑO:</u></p> <p>Descriptivo simple no experimental</p> <p><u>ESQUEMA DE DISEÑO</u></p> 	<p><u>POBLACIÓN</u></p> <p>208 estudiantes</p>	<p><u>TÉCNICAS:</u></p> <p>Para la recolección de datos se empleará la encuesta en la variable Desempeño docente.</p> <p><u>INSTRUMENTOS:</u></p> <p>En el presente estudio, se evaluarán en base a preguntas.</p>

BASE DE DATOS

Base de Datos en SPSS 20

El desempeño docente en el área Educación para el Trabajo de la institución educativa Casa Abierta de Nazaret- Villa El Salvador previsto en el programa SPSS N° 20, ensayo piloto en 208 alumnos.

*base yolanda ucv.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: numero 1 Visible: 40 de 40 variables

	p30	res	numero	especialidad	V36	inpedag	inemocio	inrespon	intotal	var	var	var	var
1	4	47	1	Electricidad	134	Alto	Alto	Alto	Alto				
2	4	46	2	Electricidad	145	Alto	Alto	Alto	Alto				
3	4	34	3	Electricidad	104	Medio	Alto	Medio	Medio				
4	4	40	4	Electricidad	121	Alto	Alto	Alto	Alto				
5	5	43	5	Electricidad	132	Alto	Alto	Alto	Alto				
6	5	32	6	Electricidad	93	Alto	Medio	Medio	Medio				
7	5	47	7	Electricidad	141	Alto	Alto	Alto	Alto				
8	2	30	8	Electricidad	110	Alto	Alto	Medio	Alto				
9	3	24	9	Electricidad	83	Medio	Medio	Medio	Medio				
10	3	48	10	Electricidad	137	Alto	Alto	Alto	Alto				
11	5	46	11	Electricidad	134	Alto	Alto	Alto	Alto				
12	5	47	12	Electricidad	135	Alto	Alto	Alto	Alto				
13	4	36	13	Electricidad	116	Alto	Alto	Alto	Alto				
14	3	40	14	Electricidad	118	Alto	Alto	Alto	Alto				
15	5	39	15	Electricidad	115	Alto	Alto	Alto	Alto				
16	2	30	16	Electricidad	91	Medio	Medio	Medio	Medio				
17	5	45	17	Electricidad	128	Alto	Alto	Alto	Alto				
18	1	27	18	Electricidad	76	Medio	Medio	Medio	Medio				
19	3	37	19	Electricidad	106	Medio	Medio	Alto	Alto				
20	4	41	20	Electricidad	120	Alto	Alto	Alto	Alto				
21	4	39	21	Electricidad	114	Alto	Alto	Alto	Alto				
22	4	43	22	Electricidad	132	Alto	Alto	Alto	Alto				
23	1	42	23	Electricidad	128	Alto	Alto	Alto	Alto				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ESP 10:33 a.m.
ES 20/07/2017

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA PRUEBA

Base de datos El desempeño docente en el área Educación para el Trabajo de la institución educativa Casa Abierta de Nazaret- Villa El Salvador previsto en el programa SPSS N° 20, ensayo piloto en 208 alumnos. Dimensión Emocionalidad

numero	especialidad	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	emoci
1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	1	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	49
3	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	38
4	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
5	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
6	1	4	5	2	1	3	3	2	3	2	3	24
7	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	1	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	40
9	1	4	4	3	2	3	3	2	1	3	2	26
10	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
11	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
12	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	47
13	1	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	43
14	1	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	41
15	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	37
16	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	32
17	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	36
18	1	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	25
19	1	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	35
20	1	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	41
21	1	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	38
22	1	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	44
23	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
24	1	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	42
25	1	3	5	4	5	4	3	4	4	3	4	38
26	1	3	2	2	3	1	4	1	3	3	4	31
27	1	2	2	2	2	1	3	1	3	3	3	27
28	1	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	36
29	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	31
30	1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	31
31	1	2	1	5	5	1	4	3	3	2	2	23
32	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
33	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
34	1	4	3	2	3	3	2	3	4	5	3	32
35	1	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	33
36	1	4	2	4	4	5	4	3	3	3	3	34
37	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	39
38	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
39	1	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	41
40	1	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	42
41	1	4	4	3	3	4	5	3	4	2	3	34
42	1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
43	1	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	32
44	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	33
45	1	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	32
46	1	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	36
47	1	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	36
48	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
50	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	48
51	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	45
52	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
53	1	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	39
54	1	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	45
55	1	4	4	5	4	3	2	4	4	4	3	37
56	1	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	43
57	1	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
58	1	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	45
59	1	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	39
60	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	47
61	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
62	1	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
63	1	5	2	3	3	3	4	3	4	3	4	39
64	1	2	4	4	3	4	4	4	3	5	3	34
65	1	2	4	5	1	3	1	4	5	4	2	29
66	1	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	27
67	1	5	3	3	5	3	4	5	4	4	3	40
68	1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	38
69	1	5	2	5	5	2	2	4	4	3	4	39
70	1	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	44
71	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
72	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
73	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
74	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46
75	1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	40
76	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
77	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
78	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	43
79	1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	45
80	1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	42
81	1	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	38
82	1	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	39
83	1	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	42
84	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
85	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36
86	1	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	42
87	1	3	4	3	4	5	2	3	3	3	3	38
88	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	45
89	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	44
90	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	40
91	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
92	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
93	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	42
94	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	43
95	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36
96	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
97	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	45
98	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	43
99	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	41
100	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
101	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
102	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
103	3	5	2	4	5	5	5	5	4	5	3	43
104	3	4	2	2	5	3	4	2	4	5	3	33

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA PRUEBA

Base de datos El desempeño docente en el área Educación para el Trabajo de la institución educativa Casa Abierta de Nazaret- Villa El Salvador previsto en el programa SPSS N° 20, ensayo piloto en 208 alumnos. Dimensión responsabilidad de su función labora

numero	especialidad	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	rs
1	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42
2	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	46
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	43
6	3	3	4	5	2	4	3	1	2	3	5	32
7	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	47
8	3	4	5	5	2	4	4	4	4	4	2	46
9	3	1	4	1	2	4	4	1	2	4	3	24
10	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
11	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
12	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
13	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
14	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	40
15	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
16	3	2	4	2	3	4	3	4	2	2	2	30
17	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
18	3	3	4	1	4	4	2	5	2	3	1	27
19	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
21	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	43
22	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
23	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
24	3	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	42
25	3	4	5	3	5	4	3	5	3	5	3	39
26	3	3	4	1	2	1	5	3	1	2	3	22
27	3	2	4	4	1	1	4	3	4	2	2	34
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
29	3	2	3	3	4	4	5	4	3	4	4	34
30	3	3	4	2	3	3	5	3	2	3	3	28
31	3	4	1	2	1	2	4	2	3	3	1	23
32	3	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	40
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
34	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	33
35	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	32
36	3	4	4	2	3	4	5	3	3	3	4	33
37	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	44
38	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	41
39	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
40	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
41	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
42	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	34
43	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	26
44	3	4	3	4	4	4	3	2	5	4	3	36
45	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	39
46	3	4	4	3	2	3	5	4	4	2	2	30
47	3	4	4	2	3	3	5	3	4	2	2	37
48	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
49	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
50	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	38
51	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	41
52	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	47
53	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	37
54	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	44
55	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	32
56	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	2	39
57	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	44
58	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	45
59	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	45
60	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	2	44
61	3	4	4	1	4	4	5	3	4	5	3	36
62	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	33
63	3	4	5	3	4	4	4	4	2	5	2	36
64	3	1	4	3	2	3	5	3	4	3	1	29
65	3	4	4	4	1	2	4	3	3	5	3	30
66	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
67	3	5	4	1	3	4	3	4	4	5	3	34
68	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	35
69	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	43
70	3	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	41
71	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	30
72	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
73	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	50
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
75	3	5	4	1	5	4	5	5	4	5	4	40
76	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
77	3	4	5	2	5	3	5	5	4	5	5	43
78	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	42
79	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	45
80	3	3	5	3	4	4	3	5	4	4	5	41
81	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	30
82	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	44
83	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
84	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	37
85	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	34
86	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
87	3	2	5	5	5	1	3	4	5	3	1	30
88	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
89	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
90	3	5	4	2	4	4	4	4	3	3	2	35
91	3	5	4	2	4	4	4	4	5	5	3	45
92	3	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4	44
93	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
94	3	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3	42
95	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	40
96	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
97	3	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	44
98	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
99	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
100	3	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	45
101	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	55
102	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	49
103	3	2	4	4	4	4	4	4	5	3	3	32
104	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	44

105	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
106	3	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	45
107	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	40
108	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
109	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	37
110	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	2	43
111	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	45
112	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
113	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
114	2	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	43
115	2	1	1	5	1	5	1	5	1	1	1	1	18
116	2	1	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	39
117	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	34
118	2	4	4	5	3	5	5	2	5	5	5	5	43
119	2	4	2	3	4	5	3	5	4	3	4	5	40
120	2	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	38
121	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
122	2	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	38
123	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
124	2	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	47
125	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32
126	2	3	1	2	2	5	3	2	2	4	3	2	29
127	2	3	4	3	1	2	3	2	2	4	2	3	27
128	2	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	42
129	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
130	2	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	39
131	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
132	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	45
133	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
134	2	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	41
135	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	47
136	2	5	5	3	5	2	4	5	2	4	5	3	39
137	2	5	5	3	2	4	4	5	5	4	4	4	41
138	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
139	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
140	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
141	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	29
142	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	34
143	2	4	3	4	2	3	4	3	4	2	4	3	34
144	2	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	38
145	2	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	43
146	2	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45
147	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	38
148	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
149	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	36
150	2	3	5	3	3	5	5	5	4	3	5	4	42
151	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
152	2	5	4	5	2	5	4	5	4	4	4	4	41
153	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
154	2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
155	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	49
156	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	45
157	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
158	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
159	2	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	4	45
160	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
161	2	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
162	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	36
163	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
164	2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
165	2	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	48
166	2	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
167	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	44
168	2	5	3	3	5	5	5	4	3	4	4	3	40
169	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
170	2	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	44
171	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	47
172	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
173	2	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	40
174	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
175	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	44
176	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46
177	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	47
178	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
179	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	43
180	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
181	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
182	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	46
183	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
184	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
185	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45
186	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
187	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
188	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
189	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36
190	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	46
191	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	37
192	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
193	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	49
194	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
195	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	42
196	3	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	41
197	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
198	3	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	36
199	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	29
200	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	43
201	3	4	4	3	4	4	1	3	2	4	3	2	29
202	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	29
203	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	37
204	3	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	43
205	3	4	4	3	4	4	1	3	2	1	1	2	28
206	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	14
207	3	4	2	1	3	1	1	1	2	1	2	1	21
208	3	4	4	4	4	5	3	3	3	2	2	2	34