



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN

Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes
de educación inicial de Nuevo Chimbote, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR

AUTORA:

Uceda Gil, Juana Brígida (ORCID: 0000-0001-9199-1185)

ASESOR:

Dr. Mas Sandoval, Romy Kelly (ORCID: 0000-0001-9244-6656)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

CHIMBOTE-PERÚ

2020

DEDICATORIA

Al Señor de la vida por cubrirme con su manto sagrado y darme salud, a mi madre, mi padre que están en el cielo y a mi familia que son la inspiración para seguir adelante.

Juana Uceda

AGRADECIMIENTO

A Dios por cuidarme, guiar y orientar mi caminar en estos tiempos.

A la Dra. Kelly Mass Sandoval asesora del trabajo de investigación, por incentivarla la investigación.

A las docentes de educación inicial que respondieron el cuestionario apoyando la investigación.

Juana Uceda

Índice

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
VIII. PROPUESTA	48
REFERENCIAS	51
ANEXOS	66

Índice de tablas

	Pág.
Tabla N° 1 Nivel de la variable	24
Tabla N° 2 Nivel entre la dimensión 1 y la variable	25
Tabla N° 3 Nivel entre la dimensión 2 y la variable	26
Tabla N° 4 Nivel entre la dimensión 3 y la variable	27
Tabla N° 5 Niveles de la variable con las dimensiones	28
Tabla N° 6 Nivel de la variable con las variables intervinientes	30
Tabla N° 7 Nivel de la dimensión 1 con la variable interviniente	31
Tabla N° 8 Nivel de la dimensión 2 con la variable interviniente	32
Tabla N° 9 Nivel de la dimensión 3 con la variable interviniente	33

Índice de gráficos y tablas

	Pág.
Figura N° 1 Nivel de la variable	24
Figura N° 2 Nivel entre la dimensión 1 y la variable	25
Figura N° 3 Nivel entre la dimensión 2 y la variable	26
Figura N° 4 Nivel entre la dimensión 3 y la variable	27
Figura N° 5 Niveles de la variable con las dimensiones	29

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado, desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote, tiene por objetivo general, conocer y explicar el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote,2020.

El tipo de investigación es básica, descriptiva y de carácter propositivo; tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, ya que sólo se describe y se analiza la variable. El nivel de esta investigación es de corte transversal porque se realiza solo en un momento, según Niño (2011), el diseño transversal descriptivo, tiene por objetivo indagar la incidencia de los niveles de la variable desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en una población determinada. La población estuvo constituida por 200 docentes del distrito de Nuevo Chimbote. Se concluye que se logró conocer el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto, a partir de la descripción de las dimensiones: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, preparación, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes encontrándose en un nivel regular por las dificultades de la planificación del trabajo pedagógico-tecnológico. Además, se propuso una guía de orientación sobre el desempeño docente.

Palabras clave: Desempeño, docente, trabajo remoto.

Abstract

The present research work entitled, teaching performance in the context of remote work in initial education teachers of Nuevo Chimbote, has as a general objective, to know and explain the teaching performance in the context of remote work in initial education teachers of Nuevo Chimbote, 2020.

The type of research is basic, descriptive, purposeful; It has a quantitative approach, non-experimental design, since only the variable is described and analyzed. The level of this research is cross-sectional because it is carried out only at one point, according to Niño (2011), the descriptive cross-sectional design aims to investigate the incidence of the levels of the variable teacher performance in the context of remote work in a determined population. The population consisted of 200 teachers from the Nuevo Chimbote city. It is concluded that it was possible to know the teaching performance in the context of work, from the description of the dimensions: Development of professionalism and teaching identity, preparation, teaching for the learning of students being at a regular level due to difficulties of the planning of the pedagogical-technological. An orientation guide on teacher performance is presented.

Keywords: Teaching, performance, remote work

I. INTRODUCCIÓN

La educación siempre es un tema de interés a nivel mundial, porque se busca brindar a todos alumnos educación buena y de calidad, dependiendo mucho del docente, que es clave para mejorar la calidad de la educación; es allí donde el docente tiene que poner en práctica sus competencias profesionales. Entonces, el desempeño docente está a merced de los cambios políticos, sociales, económicos y educativos; debido a la globalización que plantea nuevas exigencias en espacios distintos a los tradicionales, produciendo mejoras significativas en la práctica pedagógica, innovando y creando nuevas formas de enseñar.

En diferentes países latinoamericanos como México y Ecuador; analizan y sostienen sobre el desempeño docente. Actualmente se vive una situación asombrosa con los docentes, están aplicando estrategias de enseñanza-aprendizaje de forma remota. El docente tiene que ser reflexivo y adecuarse, al nuevo espacio, estar dispuestos a cambiar los modelos tradicionales, asumir roles más participativos con los nuevos avances tecnológicos modernos de la comunicación y la información (Mendoza, 2020). Sin embargo, el ejercicio profesional del docente, ha sido esencial que éstos se preparen en competencias digitales para superar las barreras tecnológicas y así desarrollar las experiencias de enseñanza-aprendizaje en el trabajo remoto con los estudiantes (Argandoña & Barcia 2020).

En tal sentido, los docentes vienen asumiendo diversas responsabilidades en el proceso enseñanza aprendizaje, a consecuencia del aislamiento social se explora nuevas formas de: interacción, trabajo y enseñanza aprendizaje. En definitiva, Carpio & Montero (2020), sostienen que hoy en día el desempeño del docente ha sufrido un giro de 180 grados y se evidencia un cambio radical en metodología, recursos, políticas, procedimientos; debido a que el sistema educativo se ha inclinado a la modalidad virtual.

Actualmente el Ministerio de Educación respalda, el desempeño docente con una sucesión de normas; como: Ley de Educación 28044, quien precisa los lineamientos generales de la educación. En su art. 57, discurre que el maestro se orienta por juicios competitivos profesional, eficacia en el trabajo profesional. De la misma forma; tenemos al Marco del buen desempeño docente, según el Ministerio de educación (2012), precisa dominios, competencias y desempeños orientando a la experiencia del profesor, siendo una herramienta completa para el desempeño docente.

Es por ello, que, el Ministerio de educación (2020), a través del decreto de urgencia N° 2, año 2020, estableció varias medidas de prevención para la difusión de prevención del Coronavirus (COVID-19) en nuestro país peruano, señalando disposiciones al trabajo remoto, que en su artículo 21 de la norma faculta al Ministerio de Educación que las instituciones educativas privadas y públicas , faciliten el servicio educativo remoto.

A nivel local, en el presente año el desempeño docente sufrió un enorme cambio debido a la pandemia, los docentes se vieron interesados de incorporar las tecnologías modernas de la información para dar respuesta a la necesidad actual de la educación remota; se generó un desconcierto ante el desarrollo del trabajo virtual o remoto en la educación, hubo dificultades en el manejo de recursos tecnológicos desde casa.

Las docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote, dieron inicio a un proceso de adecuación y adaptación a la programación curricular en el contexto del trabajo remoto, adecuándose a las diversas aplicaciones digitales para brindar un buen servicio educativo encaminada a la buena práctica docente. Así mismo los docentes al interactuar con los estudiantes en los entornos digitales se sienten satisfechos por el apoyo de las familias en el trabajo pedagógico. De esta manera los docentes tuvieron la oportunidad de mejora profesional en su labor docente, desarrollando todas sus potencialidades en el trabajo remoto cumpliendo y actuando de acorde con las necesidades del entorno que se vive actualmente en la educación (Calvo & Parola 2020).

La indagación se justifica desde el punto de perspectiva teórico porque nos permitió hallar los aportes, las críticas, los fundamentos y las teorías del desempeño docente; así mismo en la relevancia practica ayudó a reflexionar que, la implementación, la capacitación en las nuevas tecnologías modernas de la información contribuye de manera significativa al mejoramiento del desempeño del docente para mejorar la educación en el contexto que nos encontramos.

De tal manera, en la relevancia social ayudo a identificar el desempeño docente su calidez social dando contención emocional a estudiantes y familias ante un escenario nuevo de la pandemia; en la relevancia metodológica los docentes asumieron con responsabilidad los cambios tecnológicos y científicos que exige el contexto remoto, los docentes deben contar con las herramientas y el manejo de las tecnologías modernas de la información y comunicación para ofrecer buen servicio en la educación ante la ejecución de la virtualidad educativa como consecuencia del COVID-19.

Por lo expuesto, se plantea la siguiente interrogante: ¿Cómo se desarrolla el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de nuevo Chimbote? Para responder a esta interrogante se propuso el objetivo general: analizar y explicar el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote.

Considerando como objetivos específicos: Identificar el desempeño docente, en el contexto del trabajo remoto en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza aprendizaje de los estudiantes, en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote y a la vez comparar el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto con las dimensiones y sus indicadores, con las variables intervinientes en los docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote.

A partir de esta investigación se propuso una guía de orientación del desempeño docente en el contexto del trabajo remoto para las docentes de educación inicial.

II.MARCO TEÓRICO

Para abordar esta investigación, se analizó los aspectos teóricos del desempeño docente en el contexto del trabajo remoto, así mismo se mencionó los aportes de investigaciones que anteceden a este estudio de investigación; ostento la variable de estudio, definiciones, conceptos y teorías, teniendo en cuenta las dimensiones desarrolladas referente al estudio de investigación.

Según algunos trabajos anteriores relacionados con la investigación, tenemos a Cordero & González (2016) realiza un estudio de la evaluación del trabajo docente, muestra como objetivo es observar y representar gráficamente el modelo de evaluación del desempeño del profesor en la reforma educación mexicana, el método que aplico fue una prueba de apreciación del desempeño docente que se cimentó partiendo del análisis de diversos documentos normativos; llegando a la conclusión que deberían interpretarse y construirse como un modelo de desarrollo profesional docente adecuado y efectivo con tres condiciones: probabilidad de lograr la meta, relación directa entre el esfuerzo , el logro de la meta y percibir la meta como un beneficio significativo.

Los autores Martínez & Beltrán (2020), en su trabajo de investigación refieren una descripción de la labor profesional docente y los rasgos distintivos en las evaluaciones del desempeño docente, afirmando que las capacitaciones que participan los profesores en el momento del proceso de enseñanza corresponden reconocer sus características que son esenciales para garantizar su influencia en la mejora del desempeño de los profesores, contribuye a la evaluación formativa y presenta un programa de valoración del desempeño docente, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones; social, política, ética, teórica filosófica, procedimental y metodológica. Las dimensiones consideradas en este estudio sirven de base para definir las dimensiones en la investigación.

De la misma manera, Castillo & Castro (2017), en su trabajo de investigación de tipo exploratoria se aplicó un cuestionario semiestructurado online a 37

profesores de manera intencionada, no consideraron la variable de género, edad, tuvieron en cuenta dos momentos importante como ser docente rural y haber participado en la evaluación de desempeño; concluyendo que el profesor rural no considera apropiados los instrumentos que se les aplica en la evaluación del desempeño docente, no son pertinentes ni adecuados a la realidad rural, pero participan obligados por el sistema de evaluación, que el profesor tiene otros estilos de enseñar, es trasportador de saberes propios y creencias relacionadas con la cimentación de la identidad docente.

Además, Córdor y Remache (2019) en su investigación manifiesta para el trabajo de evaluación del desempeño docente y competencias profesionales debe haber un 100% de predisposición de los docentes para mejorar su desempeño. Así mismo Estrada y Mamani (2020), afirma que la mayor parte de los docentes de las escuelas se caracterizan por presentar niveles de desempeño satisfactorio. Estos resultados indican que la preparación, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela y el desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente es apropiada; sin embargo, existe un considerable porcentaje de docentes que se encuentra en inicio y proceso de lograr un desempeño pertinente siendo necesario realizar el acompañamiento pedagógico para fortalecer sus habilidades.

Teniendo en cuenta a Espinoza, Vilca y Pariona (2014) en el estudio del desempeño docente, llega a la conclusión directa y significativamente al con el rendimiento académico del alumno. Por otro lado, Rueda (2009), sostiene que en el desempeño del docente de primaria existe una relación entre la motivación, las estrategias de aprendizaje y la autoeficacia, proponiendo un programa de desarrollo profesional para mejorar la labor docente.

De esta manera, Gálvez y Milla (2018). Afirman que, los desempeños docentes como las competencias profesionales se encaminan al beneficio logrado de aprendizajes significativos en los estudiantes, el docente competente se ve reflejado en sus estudiantes que muestran calidad en aprendizajes. Todo esto

va a determinar la ejecución de procesos de evaluación de la preparación de los profesores en procesos de competencias y desempeños para comprobar sus condiciones de asumir su fina y trascendental profesión.

Citando a Jave (2018), Guerrero (2019) sostienen en su trabajo de investigación, que los docentes deben mejorar su desempeño docente, desarrollando estrategias, metodologías, actividades, materiales, teniendo en cuenta el contexto, aplicaron una investigación descriptiva transaccional de nivel cuantitativo, con diseño no experimental, concluyendo que el 90% de las docentes no consiguen desempeñarse totalmente en su labor educativa. La metodología aplicada en esta investigación sirve de cimiento para definir la dimensión en la investigación.

A si mismo; Reategui (2020), considera en su investigación que las maestras de inicial, han enmendado su desempeño en la experiencia pedagógica, consideró las dimensiones: planificación curricular, aplicación de la sesión de aprendizaje, organización y clima del aula; recomienda reflexionar, autoevaluarse desde la práctica pedagógica para fortalecer habilidades y potencialidades que tienen las docentes. De la misma manera; Aguirre (2009) en su estudio concluyó que en la práctica profesional del docente con sus habilidades y saberes va a mejorar su nivel de desempeño docente, contribuyendo a mejorar la motivación del alumno.

El estudio realizado por Acuña (2020) referido al desempeño docente, aplico un diseño no experimental, transversal, descriptivo comparativo que ha sido validada mediante un cuestionario, consideró: evaluar la calidad del desempeño del profesor, llegando a concretar su objetivo mediante las dimensiones: ambiente propicio, preparación, enseñanza para el aprendizaje y responsabilidad profesional; llegando a la conclusión que la calidad del desempeño docente varía de acuerdo al contexto donde trabaja el docente.

El estudio realizado por Dumont & Cárdenas (2020) en la realización profesional de las docentes de educación primaria en la enseñanza no presencial concluyen que el 7.3% están insatisfecho, 55.2% están medio satisfecho y 37.5% satisfecho, esto se da por la implementación de las políticas públicas como la

carrera magisterial en la educación básica regular para que los docentes mejoren sus salarios y asensos.

Por otra parte, Arroyo (2020) explica que en la educación no presencial es importante mejorar lo que se hace, desarrollar nuevas formas de enseñar y aprender. Aclara que el 91% de las Instituciones educativas de diferentes lugares del planeta, cerraron por esta infección COVID-19 brindando una educación no presencial.

De la misma manera; Fernández (2016), concluye en su investigación que más de la mitad de los profesores afirma no tener los conocimientos básicos tecnológicos y un 80% solicita calidad en la conexión a Internet y tener la facilidad en el trabajo al usar estas nuevas herramientas. Teniendo en cuenta los resultados del estudio de indagación, un 92% de los profesores están seguros que al implementar la tecnología en las aulas de clase ayudará a mejorar las habilidades técnicas de los alumnos y un 84% discurre que permitirá que los estudiantes desarrollen su autonomía.

Los estudios realizados por Burbano y Miranda (2020), Ramos y Sáez(2020) y Bareiro (2020), refieren que los maestros en esta pandemia no estaban preparados para el teletrabajo desde casa, ocasionándose problemas de salud física y mental con consecuencias económicas fuertes y emocionales, que los profesores tuvieron alta carga de trabajo virtual con estudiantes y familias; así mismo los profesores más jóvenes tienen habilidades para desarrollar con facilidad la competencia digital a diferencia de los maestros mayores.

Al respecto del trabajo no presencial en el contexto, según Ramos & Sáez (2020), en su trabajo de investigación manifiestan resultados que revelan que la intimidad familiar se ha descuidado, facilitando su número de celular y el número de WhatsApp a alumnos y apoderados para lograr una buena comunicación en el trabajo virtual a distancia, esto va a aumentando su ansiedad y estrés que va a perjudicar su sus patrones de sueño.

Por su parte, Victoria & Curo (2020) refieren en su estudio que los maestros están trabajando con las clases remota de la estrategia Aprendo desde casa; esto hace que el maestro atienda al alumno y a su vez como padres de familia atendiendo las exigencias de los profesores de sus hijos, lo cual le genera doble energía por la responsabilidad. A si mismo hay un 70% de maestros que su relación se centraliza en las insuficiencias emocionales de prepararse en el dominio de las TIC, en la planificación curricular y la retroalimentación; además hay un grupo de maestros que están sufriendo de angustia, pena y estrés.

Esta investigación se fundamenta en definiciones y teorías del desempeño docente en el contexto del trabajo remoto. Así, Martínez y Lavin (2017) definen el desempeño docente, como conocimientos de movilización y capacidades competitivas, habilidades personales y responsabilidad social del profesor, para originar en los alumnos aprendizajes y progreso de competencias y destrezas para la vida cotidiana, donde se da la interacción profesores y alumnos.

Como afirma Nomberto (2020), que el desempeño docente son actividades desarrolladas por los profesores en la formación integral de los alumnos, considerando su particularidad su preparación docente, motivación y alta creatividad. Por consiguiente, como bien lo establece Vázquez & Galabán (2006) citado por Mena (2013), enfatizan en que el desempeño docente es un proceso intacto en los momentos laborales que se desenvuelve el docente en un determinado lugar sociocultural explícito, contiene complementos, trayectorias, niveles educativos; enmarcado en la buena calidad educativa, enfocado hacia el progreso docente.

Tejedor & García (2010); señala que el desempeño docente es practicar, asumir con una responsabilidad su labor docente, crear lo mejor posible aquello que se ha comprometido a hacer, involucra los saberes, destrezas, actitudes y valores que cada uno va acumulando como docente, al desarrollar experiencias de aprendizaje con los alumnos, esforzándose para mejorar y poder escalar niveles altos en la docencia, su éxito va a depender del mismo para enfrentar la realidad y solucionar problemas.

En la variable de estudio mide tres dimensiones del desempeño docente en el contexto del trabajo remoto que están dentro de los dominios establecidos en el documento del Marco del Buen Desempeño Docente para docentes de Educación Básica Regular, que fue aprobado el año 2012 por el Ministerio de Educación, actualmente están vigentes: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza aprendizaje de los estudiantes (Minedu 2012).

En el Marco del buen desempeño docente (2012), considera al desempeño como las actuaciones observables de la persona que puede ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia, se identifica tres condiciones: actuación, responsabilidad y resultados. A si pues, el desempeño docente es el proceso de movilización de las capacidades profesionales del docente, su disposición personal y su responsabilidad social para: La preparación, la enseñanza aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Todas estas acciones el docente lo realiza bajo los parámetros del trabajo remoto y permite brindar el servicio no presencial en el contexto actual (Valdés, 2009 y MINEDU, 2020).

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, Minedu (2012) aseveró que el profesor efectúa la reflexión de su práctica pedagógica, desde el espacio de participación con otros profesores, en actividades de capacitación, actualización y formación profesional en los procesos y logros de aprendizajes sugeridos por el ministerio de educación, la unidad de gestión educativa o dirección regional de educación a la que pertenece. A si mismo es definida, como capacidad de integración de todas competencias docentes, que involucra la construcción de la subjetividad interna de cada profesional docente, a la vez viene a ser un proceso interno y subjetivo donde el docente se autodefine desde y hacia sus experiencias personales y sociales (Achar 2020). Así pues, el docente va a reflexionar sobre la práctica docente, mejora continua y responsabilidad profesional (Ministerio de educación 2012).

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes es una dimensión referida a la organización y planificación de la programación curricular, que el profesor prepara para el aprendizaje de sus alumnos, considerando las cualidades y estilos de aprendizaje del estudiante, utilizando los medios y recursos materiales pedagógicos del contexto. Por otro lado, en esta dimensión se tiene la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, referida por el marco del buen desempeño docente, basado en la planificación del trabajo pedagógico cimentando la programación curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, en la educación inclusiva e intercultural, teniendo en cuenta los estudiantes, los contenidos, los materiales y la evaluación (Ministerio de educación 2016).

Dentro de ellos está la tercera dimensión, la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, Bernheim (2011), señala que el aprendizaje de los estudiantes, es un proceso de construcción de saberes culturales, el aprendizaje se produce cuando entra en conflicto lo que el alumno ya sabe con lo que debería saber; el grado de aprendizaje depende del nivel de desarrollo cognitivo, emocional y social, y de la naturaleza de las estructuras de conocimiento de la persona. De esta manera el profesor, va a conducir el proceso de enseñanza con los alumnos, va a crear ambiente propicio para el aprendizaje, se va interrelacionar con las familias, va a evaluar y retroalimentar a sus alumnos (Ministerio de educación 2016).

La enseñanza aprendizaje de los estudiantes son técnicas que los profesores utilizaron en sus procesos de planificación para iniciar el aprendizaje, en la enunciación de capacidades y competencias con el fin de generar un aprendizaje significativo, las estrategias que se utilizaron fueron impresionante en la enseñanza, en la interacción estudiante y docente, los recursos y materiales del contexto incentivan el aprendizaje (Sandoval 2020).

La retroalimentación de los aprendizajes en la educación a distancia, es el proceso enseñanza- aprendizaje en el trabajo remoto, que los profesores desarrollan con sus alumnos, entregando guías didácticas, luego diseñan clases en las plataformas digitales, donde logran utilizar recursos y reforzar contenidos necesarios teniendo en cuenta la necesidad del alumno, permitiendo realizar la

retroalimentación de las actividades diarias y lograr el propósito del aprendizaje de los estudiantes (Ramos & Sáez 2020).

Las funciones del desempeño docente son: a) Función diagnóstica, debe referir su desempeño del profesor en una fase determinada aciertos y desaciertos de la realidad; b) Función instructiva, se refiere a su propia evaluación de su labor docente, resume los indicadores de desempeño en el aula; c) Función educativa, cuando el profesor es evaluado en su desempeño profesional de forma adecuada a la vez se siente motivado por su labor docente al ser elogiado por la comunidad educativa; d) Función desarrolladora, el profesor incrementa el proceso personal de madurez, es capaz de autoevaluar criticarse en su desempeño (Estrada 2013).

Actualmente el desempeño docente usa el enfoque constructivista el docente construye su propio desempeño profesional, encaminado a proceso de solución, el enfoque constructivista consiste en la construcción del propio aprendizaje, que se va engendrando día a día, así mismo el profesor cumple un papel fundamental en este enfoque, porque es el facilitador o intermediario para el aprendizaje del alumno (Ordoñez 2020).

La teoría del aprendizaje social de Rotter bosqueja que los docentes alcanzan variedad de resultados en varios espacios del trabajo trascendente, se encuentran relacionados verdaderamente con las perspectivas y el valor que se otorgan a los efectos de sus hechos. El refuerzo y la apreciación sean alicientes a las conductas cuando realizan en la obtención de resultados y proceden responsablemente creando el futuro, frente a todos considerando la procedencia externa que dependen de los resultados de la realidad, considerando el informe de los otros (Apablaza & Lira 2013).

En la teoría de la comunicación virtual, Rodolfo (2001) define que, el profesor se convierte en un facilitador que organiza las oportunidades de aprendizaje, tiene un nuevo rol de contribuir y construir nuevos conocimientos ante la inserción masiva de los medios tecnológicos de comunicación, siendo útil para la educación

no presencial, esto permite crear entornos de interacción y comunicación con los alumnos.

La teoría del conectivismo sobre el aprendizaje digital se define como en el estudio profundo el conocimiento. El conectivismo digital es estimado como un caos en las redes por el gran cambio constante que se da en el internet, la información va más allá del conocimiento, el conectivismo es el inicio de la teoría del caos de redes complicadas existentes en la nube, dependerá del aprendizaje de los alumnos conectarse exitosamente a una red (Sandoval 2020). (Dávila 2020)

Desde el punto de vista del marco normativo, en la actualidad, el desempeño docente se respalda y se delimita por una sucesión de normas; entre ellas citaremos: Ley 28044, ley general de educación que define a los profesores del estado y cuyo objetivo es establecer los lineamientos generales de la educación y del Sistema Educativo Peruano. Ley de Reforma Magisterial 29944 uno de los objetivos es valorar el mérito en el desempeño del profesor, para ello considera en los art. 40 y 41, una serie de deberes y derechos de su función como docentes. En el art 12 (e), de su reglamento discurre que la finalidad de los maestros en servicio es fortalecer las competencias y desempeños profesionales establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente durante su ejercicio profesional. Así mismo, en el artículo 13 y 24 establece que la evaluación del desempeño docente como un tipo de evaluación, con la finalidad de comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad.

El trabajo remoto de las docentes en el servicio educativo no presencial se desarrolla en el estado de emergencia por el COVID 19, según el Minedu (2020). Así mismo, el gobierno aprueba una Resolución Viceministerial 088- 2020-MINEDU, que sitúa el trabajo remoto de todos los profesores que aseguren el desarrollo de los servicios educativos no presenciales de las instituciones educativas públicas, ante al brote del COVID-19 y ofrecerán a través del trabajo remoto su servicio educativo no presencial a distancia con la presencia física del profesor en su casa, durante la etapa de emergencia nacional.

Con relación a lo mencionado, se considera la Resolución vice ministerial 093-2020, “disposiciones pedagógicas en el servicio educativo durante el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria por el coronavirus covid-19. Brinda a los docentes, directivos y otros actores educativos, orientaciones pedagógicas en la reprogramación articula la modalidad a distancia y la presencial en el marco de la estrategia “Aprendo desde casa”.

Según Pruntuano (2020) tomado de Romero & Salazar (2020), define al trabajo remoto como la actividad que realiza la persona desde su casa o lugar de aislamiento, utilizando cualquier medio o dispositivo permita realizar sus labores remotas. De la misma manera los profesores instauran comunicación con los estudiantes considerando dos escenarios:

a. Escenarios con conectividad: Si los estudiantes cuentan con facilidades ingresar a Internet, televisión y radio. Además, la comunicación se da a través de correos, mensajes por WhatsApp, redes sociales y demás medios de comunicación en línea; b. Escenarios sin conectividad: Los estudiantes que tienen dificultades de usar el internet, pero si acceden a la televisión y radio, se da la comunicación con el apoyo de algunas amistades que ayudan en la comunicación.

El profesor mantiene la comunicación con las familias o apoderados, para que se involucren activamente, organicen sus planes y los medios de comunicación para su aprendizaje en su casa. Finalmente, los docentes realizan el trabajo remoto desde casa, desarrollando clases no presenciales con el estudiante a sí mismo, coordina con las familias o apoderados mediante el WhatsApp, el zoom, la radio o televisión nacional, a la vez da contención emocional remota a las familias que están enfermas del COVID 19.

El instrumento que se utiliza para el trabajo remoto del docente con los estudiantes lo constituye la estrategia “Aprendo desde casa”, implementada por el Ministerio de Educación garantizando la continuidad de la enseñanza; a la vez presentan actividades de aprendizaje con señal de televisión y radio a nivel nacional; a la vez presentan actividades de aprendizaje con señal de televisión y

radio a nivel nacional; la tribuna está a disposición de los profesores, de orientación y recursos para la planificación de las clases en el año lectivo.

De acuerdo con De la Matta (2020) el trabajo remoto está destinado para realizar el trabajo manual o administrativo para ser desarrollado afuera de las oficinas con soporte de la tecnología e informática, inclusive, en la que garantice no afectar el monto de las remuneraciones ni las condiciones del contrato de trabajo, y principalmente, adaptable a los trabajadores considerados grupo de riesgo, en la cual indefectiblemente todos los empleadores deberán cambiar el lugar de trabajo para dichos trabajadores en situación de alta vulnerabilidad por razones de edad, salud y factores clínicos. Además, el desempeño del profesor en el contexto del trabajo remoto es un factor importante del profesor que interactúa con los estudiantes de manera no presencial con el propósito de orientar el aprendizaje en bien de la educación.

En la investigación de Ardilla (2015), sobre la implementación del teletrabajo crea una marca positiva en la misión de la organización, perfecciona recursos que crea mayor producción, buena eficiencia, a la vez disminuye el ausentismo laboral dada una excelente gestión administrativa los trabajadores en el teletrabajo destacando que se aprovecha mayor tiempo en disfrutar y compartir con las familias desde casa, una sana alimentación, ahorro de dinero, tiempo para ir de un lugar a otro. Se demuestra que, aunque ambas peculiaridades presenciales y la de teletrabajo mejore costos de ambiente, espacios y ausentismo, el teletrabajo genera mayor beneficio y supera la expectativa financiera de la educación haciendo un seguimiento remoto a su trabajo.

También, Schall (2019) afirma que los trabajadores que están trabajando de manera remota asumen un mayor conocimiento de autonomía, va permitir estar más felices con sus trabajos. Los trabajadores al participar en el trabajo remoto logran conciliar mejor su vida laboral y familiar, les permite valorar su ocupación, siendo de gran beneficio al empleador con un impulso laboral de mayor satisfacción. Igualmente, Van der Lippe y Lippény (2019) explica que el trabajo propio desde casa ayuda a acrecentar la productividad personal del trabajador, la

participación digital no consigue superar a lo presencial. De esta manera, la productividad más elevada en el trabajo en grupo desde casa es cuando este es no más de un día a la semana.

La estrategia de aprendizaje de educación a distancia propuesta por el Ministerio de educación, fue un gran reto ante la pandemia ocasionada por el COVID-19, para dar continuidad a las clases de los estudiantes peruanos; cuyo propósito es que los alumnos reciban sus clases virtuales en la emergencia sanitaria a través de la televisión de señal abierta (Ministerio de educación, 2020).

III.METODOLOGÍA

1.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es básico descriptiva que caracteriza una contexto concreto, indicando sus rasgos más distintivos, su propósito es explicar las propiedades, las características y los complementos de individuos, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se intenta estudiar; es propositiva por que ostenta una propuesta, sin embargo se busca alcanzar a conocer el fenómeno de estudio (Niño 2011), el objetivo de la indagación consiste en describir un fenómeno, llegar a conocer las condiciones, costumbres y actitudes sobresalientes mediante la descripción exacta de las actividades, objetos, conocimientos y personas. (Morales 2010).

La presente indagación tiene un enfoque cuantitativo como lo afirma Hernández, Fernández y Batista (2014), donde se cuantificó la variable a través del cuestionario que midieron y se efectuó un análisis estadístico, con la finalidad de llegar a la conclusión y comprobar las teorías de la variable en estudio.

La indagación tiene un diseño no experimental, ya que sólo se describe y se analiza la variable. Según Hernández, Fernández y Batista (2014) menciona que la indagación no experimental, son saberes que se realizan sin la manipulación intencionada de las variables y que solo se observa los fenómenos en su lugar originario para analizarlos.

El nivel de esta investigación es de corte transversal, se realiza solo en un instante, en tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista 2014). El propósito del presente estudio, es describir la variable desempeño docente en el contexto del trabajo remoto y examinar su incidencia.

Según Niño (2011), explica sobre el diseño transversal descriptivo, tiene por objetivo investigar el acontecimiento de los niveles de la variable desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en una población determinada, su intención es describir la realidad del tema de estudio, un aspecto de ella, sus fragmentos, sus

variedades, sus calidades o las relaciones que se pueden formar entre diferentes objetos, con el objetivo de responder a un problema de indagación.

En el presente proyecto se utilizó el diseño de investigación descriptivo con carácter propositivo, cuyo diagrama es el siguiente:

M: O----- X ----- P

Dónde:

M= Muestra

O= Variable (Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto)

X= Resultados que se describen según los datos de la variable

Se utilizo el diseño de investigación descriptivo propositivo

P= Propuesta (Guía de orientación)

1.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual: El desempeño docente en el contexto del trabajo remoto, es el motivo de movilización de capacidades profesionales del profesor, su habilidad personal y su compromiso social para: la preparación, la enseñanza, de los estudiantes; el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Todas estas acciones el docente lo realiza bajo los parámetros del trabajo remoto y permite brindar el servicio no presencial en el contexto actual (Valdés, 2009 y MINEDU, 2020).

Definición operacional: El desempeño docente en el contexto del trabajo remoto es un elemento importante en la audacia de la encuesta utilizando un formulario Google drive del docente, que interactúa con los estudiantes de manera no presencial, que se le aplico en línea un cuestionario con el objeto de encaminar el aprendizaje para el bienestar de la educación, para un análisis estadístico, se medirá con un cuestionario validado con juicio de experto y la confiabilidad se obtuvo con el Alfa de Cronbach.

En la variable se determinó tres dimensiones del trabajo docente en el contexto del trabajo remoto considerada en el Marco del Buen Desempeño Docente para docentes de Educación Básica Regular, que fue aprobado el año 2012 por el Ministerio de Educación, actualmente están vigentes: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, preparación y enseñanza aprendizaje de los estudiantes (Minedu 2012) como se puede ver en la matriz de operacionalización de la variable (Ver anexo 5).

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, Minedu (2012) aseverando al profesor la verificación de la reflexión de su experiencia pedagógica, desde el espacio de participación con otros profesores, en actividades de capacitación, actualización y formación profesional en los procesos y logros de aprendizajes sugeridos por la dirección regional de educación o unidad de gestión educativa a la que pertenece.

Minedu (2012) define a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes como una dimensión que hace referencia a la organización y planificación de la programación curricular, que el profesor prepara para el aprendizaje de sus alumnos, considerando las cualidades y estilos de aprendizaje del estudiante, utilizando los medios y recursos materiales pedagógicos del contexto.

La enseñanza aprendizaje de los estudiantes son técnicas que los profesores utilizaron en sus procesos de planificación para iniciar el aprendizaje, en la enunciación de capacidades y competencias con el fin de generar un aprendizaje significativo, las estrategias que se utilizaron fueron impresionante en la enseñanza, en la interacción estudiante y docente, los recursos y materiales del contexto incentivan el aprendizaje (Sandoval 2020).

1.3 Población

Estuvo constituida por los 250 maestros de educación inicial que pertenecen al distrito de Nuevo Chimbote.

Muestra

La muestra fue seleccionada de una manera intencional conformado por los 200 maestros de educación inicial de del distrito de Nuevo Chimbote, por lo tanto, fue una

muestra representativa del cálculo del tamaño de la muestra probabilística que se presenta a continuación (Niño 2011).

$$n = \frac{NZ^2PQ}{E^2(N - 1) + Z^2PQ}$$

$$n = \frac{250 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2(250 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 200$$

N= Población	250
P= Probabilidad de Éxito	0.50
Q=Probabilidad de Fracaso	0.50
E=Margen de Error	0.05
Z=Nivel de Confianza	1.96

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión: Se considero en esta investigación todos los docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote, nombrados y contratados.

Exclusión: Se excluyo a los maestros que no pretendieron participar en la indagación.

1.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica seleccionada, correspondió a aplicar la encuesta virtual en el formulario Google Drive (Arias 2020), porque se aplicó a los docentes del distrito de Nuevo Chimbote que se utilizó para recolectar datos de esta investigación.

Se aplicó el instrumento del cuestionario. Según, Niño (2011) es un recurso de medición para registrar datos; elaborado bajo las dimensiones de la variable, con un total de 29 ítems.

Como afirma Gómez (2012), la validación es manipulada para medir de acuerdo a la intención, el cual se manejó para precisar la variable de estudio trabajo docente en el contexto trabajo remoto, en esta investigación fue el juicio de expertos quienes dieron validez el instrumento, como se puede ver en la validez por el juicio de experto. (Ver anexo 8).

Confiabilidad

Se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, con una población de 20 profesores para el instrumento. Según Hernández, et al (2014) se considera confiable si los hallazgos son muy equivalentes aun cuando es aplicado en diferentes contextos a una muestra con cualidades muy parejas; cómo se puede ver los niveles de confiabilidad. (Ver anexo 8).

Observando los aciertos, en la variable desempeño docente en el contexto del trabajo remoto. Se precisó que el coeficiente es 0.85615486, por lo expuesto tiene una alta confiabilidad, instrumento confiable para aplicar la muestra de estudio con instrumentos son fiables para aplicar en la muestra de este estudio, cómo se puede ver los resultados de la prueba piloto de confiabilidad. (Ver anexo 8).

1.5 Procedimientos

En este estudio de investigación, iniciamos elaborando la matriz de congruencia, luego la matriz de la operacionalización de la variable, consecutivamente se elaboró el instrumento que consta de un cuestionario de 29 ítems, encaminando a la validez del constructo del instrumento a través del juicio de expertos. A si mismo se calculó el coeficiente de validez de contenido V de Aiken (anexo 8); consecutivamente se aplicó la prueba piloto de confiabilidad del instrumento con el coeficiente de Cronbach, aplicando el instrumento a un total de 20 profesoras de educación inicial de Nuevo Chimbote, luego se pidió el permiso oportuno a la Unidad gestión educativa de Santa, para la autorización de la aplicación de instrumento-cuestionario para trabajo de investigación, obteniendo aceptación de parte de la Directora de dicha institución; así mismo se buscó el contacto y se les envió de manera formal una

invitación por correo electrónico , luego se aplicó la encuesta virtual en el formulario Google Drive (Arias 2020), que al obtener los resultados fueron descritos y caracterizados, y se llegó a la conclusión.

Método de análisis de datos

En la investigación se ha empleado la estadística descriptiva; lo recolectado a través del instrumento de medición, se calcularon la media, la desviación standar y el coeficiente de variación de cada ítem, se procesó mediante el software SPSS versión 26, apaleando al propósito de efectuar el sistematización, clasificación y codificación de datos, la tabulación, la presentación de datos resueltos en cuadros estadísticos. Inmediatamente se desarrolló el examen e interpretación de los mismos.

1.6 Aspectos éticos

Se pidió el permiso oportuno a la dirección de la unidad gestión educativa local santa, para que otorgue la autorización correspondiente, con fines de estudio de investigación y se pueda aplicar el instrumento Google drive a las 200 docentes de educación inicial del distrito de Nuevo Chimbote, a la vez se les puso en conocimiento a las docentes, mediante las redes educativas sobre el objetivo de este estudio de investigación. De esta manera se contó con la autorización de los participantes, indicándoles que la aplicación del instrumento es anónima y con fines de investigación.

IV. RESULTADOS

TABLA 01:

Analizar y explicar el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño Docente	BAJO	44	22,0
	REGULAR	140	70,0
	ALTO	16	8,0
	Total	200	100,0

Fuente: Cuestionario Web del Desempeño Docente

Como muestra la tabla N° 1, el 70.0% de los docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote manifiesta que el nivel de Desempeño esta mayormente en un nivel regular. Solo el 8.0% menciona que su nivel de desempeño es alto y el 22.0% menciona que su nivel de desempeño es Bajo.

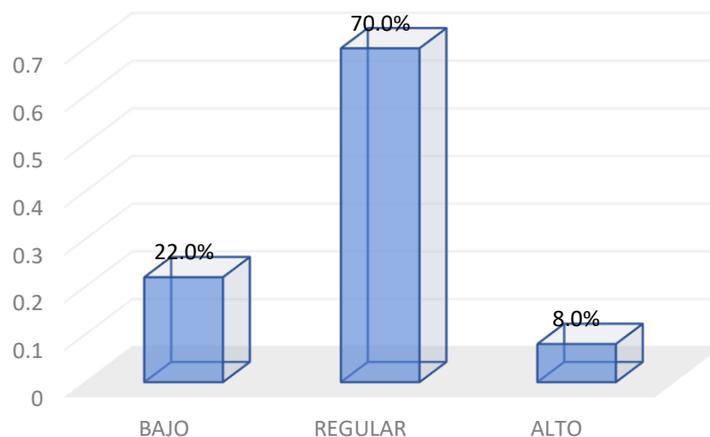


Figura N°01: DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE NUEVO CHIMBOTE.

TABLA 02

Identificar el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en el desarrollo de la profesionalidad la identidad docente en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote

		Frecuencia	Porcentaje
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	BAJO	16	8,0
	REGULAR	158	79,0
	ALTO	26	13,0
	Total	200	100,0

Fuente: Cuestionario Web del Desempeño Docente

Como muestra en la tabla N°2, el 79.0% de los docentes de educación inicial de nuevo Chimbote manifiesta que el nivel de desempeño en desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes esta mayormente en un nivel regular. Solo el 13.0% menciona que su nivel de desempeño de profesionalidad e identidad es alto y el 8.0% menciona que su nivel de desempeño es Bajo que va a favor de la discusión en la profesionalidad e identidad.

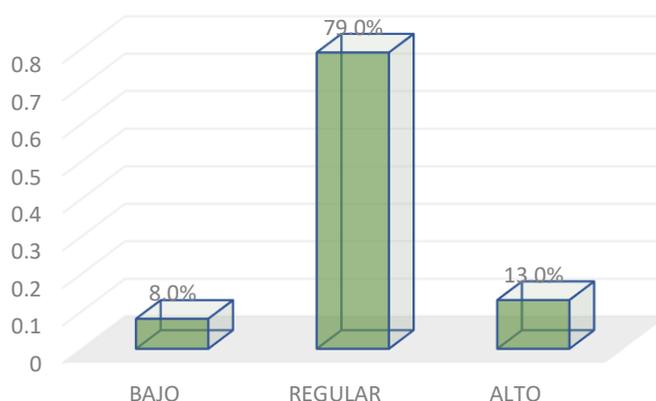


Figura N° 05: DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO EN LA DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE NUEVO CHIMBOTE

TABLA 03

Identificar el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote

		Frecuencia	Porcentaje
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	BAJO	12	6,0
	REGULAR	159	79,5
	ALTO	29	14,5
	Total	200	100,0

Fuente: Cuestionario Web del Desempeño Docente

En la tabla N° 3 se aprecia que: El 79.5% de los docentes de educación inicial de nuevo Chimbote manifiesta que el nivel de Desempeño en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes esta mayormente en un nivel regular. Solo el 14.5% menciona que su nivel de desempeño es Alto y el 6.0% menciona que su nivel de desempeño es Bajo que va a favor de la discusión en la preparación para el aprendizaje.

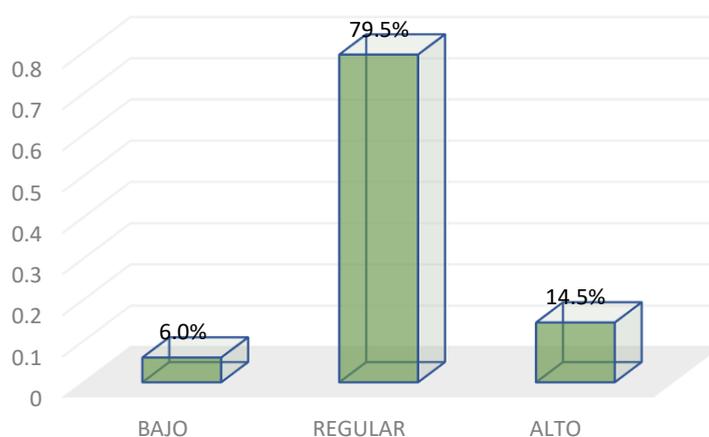


Figura N° 03: DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO EN LA PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE NUEVO CHIMBOTE

TABLA 04

Identificar el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto enseñanza aprendizaje de los estudiantes en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote.

		Frecuencia	Porcentaje
Enseñanza aprendizaje de los estudiantes	BAJO	5	2,5
	REGULAR	176	88,0
	ALTO	19	9,5
	Total	200	100,0

Fuente: Cuestionario Web del Desempeño Docente

Como muestra en la tabla N° 4, El 88.0% de los docentes de educación inicial de nuevo Chimbote manifiesta que el nivel de Desempeño en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes esta mayormente en un nivel regular. Solo el 9.5% menciona que su nivel de desempeño es Alto y el 2.5% menciona que su nivel de desempeño es Bajo que va a favor de la discusión en la enseñanza aprendizaje.

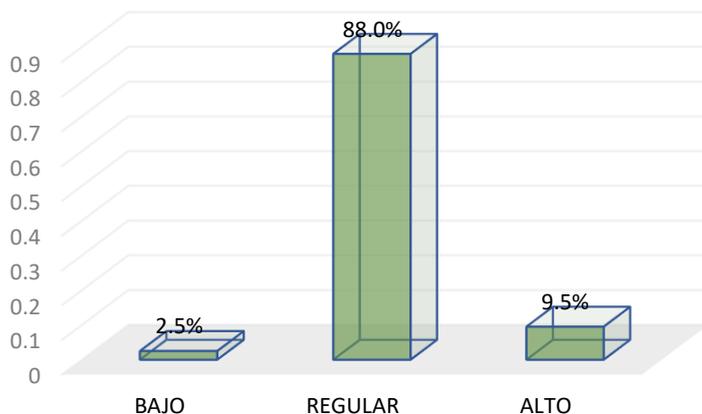


Figura N° 04: DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO EN LA ENSEÑANZA APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE NUEVO CHIMBOTE

TABLA 5

COMPARACIÓN DE LA VARIABLE DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO CON LAS DIMENSIONES Y SUS INDICADORES

DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Responsabilidad profesional	BAJO	33	16,5
		REGULAR	91	45,5
		ALTO	76	38,0
	Mejora continua	BAJO	26	13,0
		REGULAR	117	58,5
		ALTO	57	28,5
	Reflexión sobre su práctica docente	BAJO	28	14,0
		REGULAR	102	51,0
		ALTO	70	35,0
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comunicación con las familias	BAJO	16	8,0
		REGULAR	139	69,5
		ALTO	45	22,5
	Conocer y comprender	BAJO	21	10,5
		REGULAR	118	59,0
		ALTO	61	30,5
	Planifica el trabajo pedagógico-tecnológico	BAJO	24	12,0
		REGULAR	114	57,0
		ALTO	62	31,0
Enseñanza aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio	BAJO	29	14,5
		REGULAR	101	50,5
		ALTO	70	35,0
	Conduce el proceso de enseñanza	BAJO	16	8,0
		REGULAR	134	67,0
		ALTO	50	25,0
	Evaluación	BAJO	33	16,5
		REGULAR	98	49,0
		ALTO	69	34,5
TOTAL			200	100

En la tabla N° 6 muestra que en la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se muestra que el indicador responsabilidad profesional, su nivel es de 38,0% alcanza el nivel alto, el 45,5 % el nivel regular y el 16,5% el nivel bajo; en cuanto mejora continua su nivel es de 28,5 % alcanza el nivel alto, el 58,5 % el nivel regular y el 12,5 % el nivel bajo; en cuanto su Reflexión sobre su práctica docente nivel es de 35,0% alcanza el nivel alto, el 51,0 % el nivel regular y el 14,0 % el nivel bajo; así mismo se muestra que en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la identidad docente, se muestra que el indicador comunicación con las familias, su nivel es de 22,5 % alcanza el nivel alto, el 69,5 % el nivel regular y el 8,0% el nivel bajo; en cuanto a Conocer y comprender su

nivel es de 30,5 % alcanza el nivel alto, el 59,0 % el nivel regular y el 10,5 % el nivel bajo; en cuanto a planifica el trabajo pedagógico-tecnológico su nivel es de 31.0% alcanza el nivel alto, el 57,0 % el nivel regular y el 12,0 % el nivel bajo; en cuanto a la tercera dimensión enseñanza aprendizaje de los estudiantes se muestra que su nivel del indicador crea un clima propicio es de 35,0 % alcanza el nivel alto, el 50,5 % el nivel regular y el 14,5% el nivel bajo; en cuanto a conduce el proceso de enseñanza su nivel es de 25,0 % alcanza el nivel alto, el 57,0 % el nivel regular y el 8,0 % el nivel bajo; en cuanto a evaluación su nivel es de 34.0% alcanza el nivel alto, el 49,0 % el nivel regular y el 16,5 % el nivel bajo. Por lo que podemos concluir que las dimensiones desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, preparación para el aprendizaje de los estudiantes y enseñanza aprendizaje de los estudiantes se encuentran en el nivel medio con respecto a otras dimensiones

NIVELES DE COMPARACIÓN DE LA VARIABLE DEL DESEMPEÑO
DOCENTE EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO CON LAS
DIMENSIONES Y SUS INDICADORES

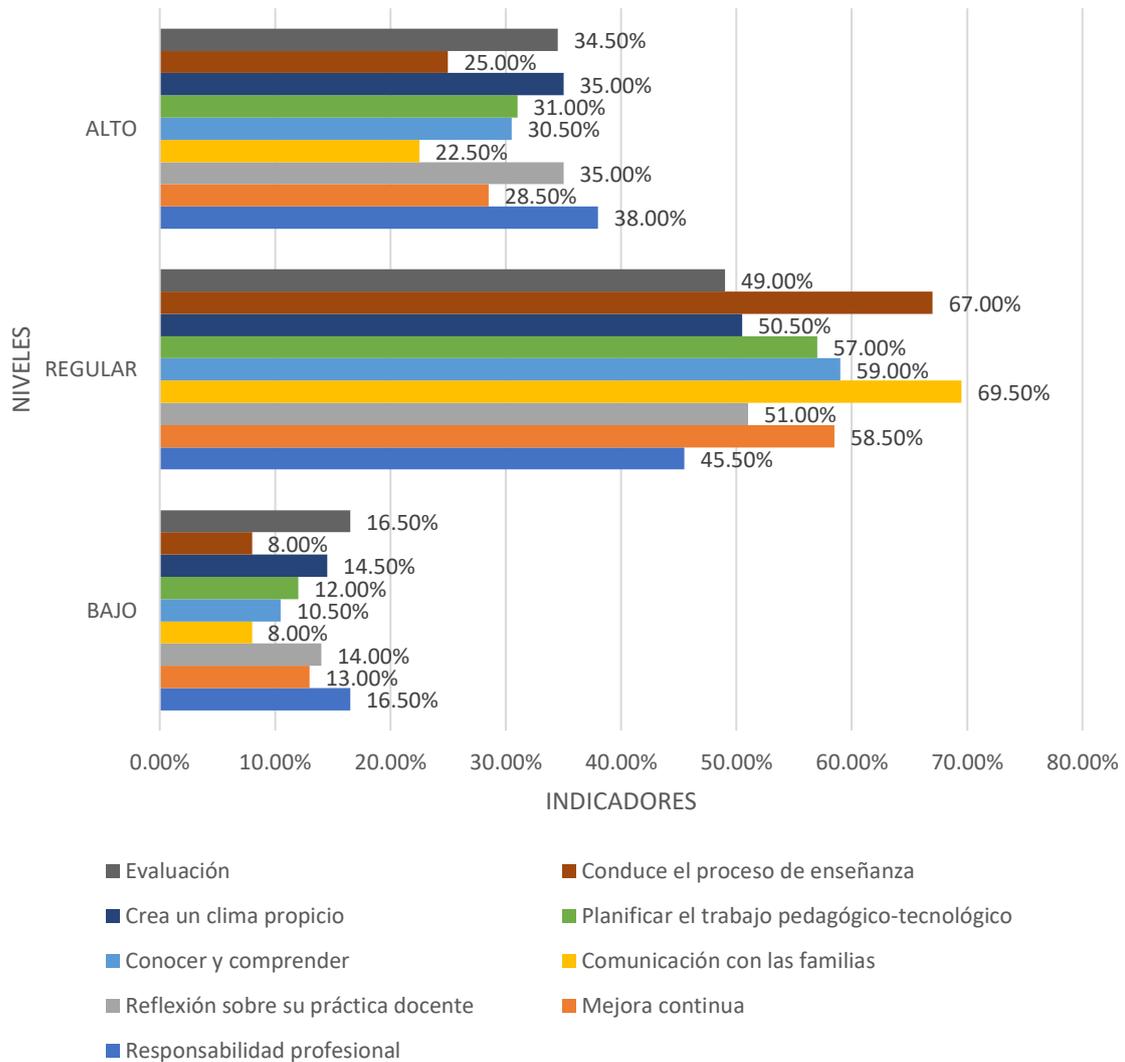


Figura N° 05 Comparación de la variable del desempeño docente en el contexto del trabajo remoto con las dimensiones y sus indicadores

TABLA 6

Comparar el Nivel De Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto con las variables intervinientes en los docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote

Sexo	Desempeño			Total
	Bajo	Regular	Alto	
	[08 – 12]	[13 – 18]	[19 – 24]	
Femenino	14	21	160	195
Masculino	1	2	2	5
Edad				
25 - 34	5	9	59	73
35 - 59	1	13	88	102
60 a mas	0	5	20	25
Lugar de Procedencia				
Zona rural	0	6	68	74
Zona urbana	5	4	30	39
Zona urbana marginal	5	10	72	87

Fuente: Cuestionario Web del Desempeño Docente

Comentario: el nivel de desempeño al ser comparado con el sexo el femenino hay 160 en un nivel alto y en el sexo masculino hay 2 con el mismo nivel; para la comparación del desempeño con la edad en el rango de 25 a 34 años hay 59 docentes en un nivel alto, de los 35 a 59 años 88 están en el nivel alto y de 60 años a más hay 20 docentes en el mismo nivel y la comparación del desempeño y el lugar de procedencia la zona rural hay 6 docentes que están en un nivel Regular en la zona urbana hay 5 que están en un nivel bajo y en zona marginal hay 5 docentes que están en un nivel Bajo.

TABLA 07

Comparar el Nivel Del Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y las variables intervinientes en los docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote

Sexo	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			Total
	Bajo	Regular	Alto	
	[08 – 12]	[13 – 18]	[19 – 24]	
Femenino	14	21	160	195
Masculino	1	2	2	5
Edad				
25 - 34	5	10	69	84
35 - 59	1	15	88	104
60 a mas	0	2	10	12
Lugar de Procedencia				
Zona rural	0	5	59	64
Zona urbana	4	8	32	44
Zona urbana marginal	6	12	74	92

Fuente: Cuestionario Web del Desempeño Docente

Comentario: el nivel de desarrollo de la profesionalidad al ser comparado con el sexo el femenino hay 160 en un nivel alto y en el sexo masculino hay 2 con el mismo nivel; para la comparación del desarrollo de la profesionalidad con la edad en el rango de 25 a 34 años hay 69 docentes en un nivel alto, de los 88 a 59 años 88 están en el nivel alto y de 60 años a mas hay 10 docentes en el mismo nivel y la comparación del desarrollo profesional y el lugar de procedencia la zona rural hay 5 docentes que están en un nivel Regular en la zona urbana hay 4 que están en un nivel bajo y en zona marginal hay 6 docentes que están en un nivel Bajo.

TABLA 08

Comparar el Nivel preparación para el aprendizaje de los estudiantes y las variables intervinientes en los docentes de educación inicial de Chimbote, 2020

Sexo	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			Total
	Bajo	Regular	Alto	
	[08 – 12]	[13 – 18]	[19 – 24]	
Femenino	25	70	100	195
Masculino	0	3	2	5
Edad				
25 - 34	5	3	69	77
35 - 59	2	4	88	94
60 a mas	0	2	27	29
Lugar de Procedencia				
Zona rural	1	7	66	74
Zona urbana	5	6	33	44
Zona urbana marginal	7	9	66	82

Fuente: Cuestionario Web del Desempeño Docente

Comentario: el nivel de preparación para el aprendizaje al ser comparado con el sexo el femenino hay 100 en un nivel alto y en el sexo masculino hay 2 con el mismo nivel; para la preparación para el aprendizaje con la edad en el rango de 25 a 34 años hay 69 docentes en un nivel alto, de los 35 a 59 años 88 están en el nivel alto y de 60 años a más hay 27 docentes en el mismo nivel y la comparación del preparación para el aprendizaje y el lugar de procedencia la zona rural hay 7 docentes que están en un nivel Regular en la zona urbana hay 5 que están en un nivel bajo y en zona marginal hay 7 docentes que están en un nivel Bajo.

TABLA 09

Comparar el Nivel de Enseñanza aprendizaje de los estudiantes y las variables intervinientes en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote

Sexo	Enseñanza aprendizaje de los estudiantes			Total
	Bajo	Regular	Alto	
	[08 – 12]	[13 – 18]	[19 – 24]	
Femenino	55	80	60	195
Masculino	2	2	1	5
Edad				
25 - 34	6	9	64	79
35 - 59	6	14	80	100
60 a mas	0	1	20	21
Lugar de Procedencia				
Zona rural	3	20	50	73
Zona urbana	7	7	30	44
Zona urbana marginal	7	10	66	83

Comentario: el nivel de enseñanza del aprendizaje al ser comparado con el sexo el femenino hay 60 en un nivel alto y en el sexo masculino hay 1 con el mismo nivel; para la comparación del enseñanza del aprendizaje con la edad en el rango de 25 a 34 años hay 64 docentes en un nivel alto, de los 35 a 59 años 80 están en el nivel alto y de 60 años a mas hay 20 docentes en el mismo nivel y la enseñanza del aprendizaje y el lugar de procedencia la zona rural hay 20 docentes que están en un nivel Regular en la zona urbana hay 7 que están en un nivel bajo y en zona marginal hay 7 docentes que están en un nivel Bajo.

V. DISCUSIÓN

Habiendo obtenido los resultados del trabajo de investigación, que permitió lograr el propósito de estudio: conocer y explicar el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto de docentes de educación inicial Nuevo Chimbote, en la formulación de la discusión se procedió a contrastar con los antecedentes encontrados de otros estudios de investigación, las bases teóricas del desempeño docente y definiciones.

El desempeño docente, se va evaluando en las Instituciones Educativas, como técnicas de movilización y capacidades competitivas, su destreza personal y su compromiso social del profesor, para promover en los alumnos aprendizajes, desarrollo de competencias destrezas y habilidades con la interacción docente (Lavin 2017).

Para Mena (2013), el desempeño del profesor es importante en su trabajo docente, por ser un proceso intacto en la actividad laboral que desarrolla el profesor en un contexto sociocultural explícito, contiene perfiles, trayectorias, niveles; enmarcado en la eficacia de la educación, enfocado hacia el desarrollo del profesor, la centralidad de las competencias es esencial, porque admite, en primer lugar, enfocarse en los alumnos.

En función de los resultados obtenidos de la variable de estudio; como muestra la tabla 1, aplicado a 200 docentes, muchos de ellos manifiestan su nivel de desempeño regular con un 70,0% siendo una presencia alta, es un prototipo que se están interesando los docentes por su profesionalidad y la identidad docente, reflexionan sobre su práctica docente, esto significa que se están aplicando estrategias de enseñanza-aprendizaje de manera remota. Esto guarda relación con Mendoza (2020) quien añade sobre el desempeño del profesor en este contexto actual, el profesor tiene que ser reflexivo, debe adecuarse al nuevo espacio del trabajo con sus alumnos, deben estar dispuestos los profesores a cambiar los modelos tradicionales, asumir roles más participativos e interactivos con las tecnologías modernas de la información y la comunicación.

Estos resultados coinciden con los estudios de Córdor y Remache (2019) en su indagación del desempeño docente y competencias profesionales, refieren que debe haber un 100% de predisposición de los profesores en la mejora de su desempeño laboral en el desarrollo de la profesionalidad del docente. Ante este suceso, el desempeño del profesor está a merced de los grandes cambios y exigencias en espacios diferentes a los tradicionales, ocasionando mejoras significativas en la experiencia pedagógica, innovando y creando.

A la vez, se complementa con Cordero & González (2016) al realizar un análisis de la evaluación del docente en su desempeño, muestra que el propósito es analizar y representar gráficamente el modelo de evaluación del desempeño del profesor, concluyo que debe construirse e interpretar un modelo de desarrollo profesional del profesor apropiado y práctico con tres condiciones: probabilidad de lograr la meta, correspondencia directa entre el esfuerzo , el logro de la meta y distinguir la meta como un beneficio significativo.

Asimismo, se deduce que las profesoras de educación inicial para mejorar su desempeño docente, participan en las capacitaciones permanentemente durante el proceso de enseñanza con los alumnos, reconocen sus características esenciales para garantizar su influencia en la mejora del desempeño. De esta manera les permite desarrollar actividades programadas, compromisos, favoreciendo el aprendizaje de los alumnos (Martínez & Beltrán 2020).

Considerando las dimensiones de la variable como el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto tenemos la primera dimensión, profesionalidad y la identidad docente. Allí se observa que esta tiene una presencia media, regular del 79,0%, como muestra la tabla 2, siendo una presencia alta, esto relata el dominio de referente dimensión por su responsabilidad profesional en la puntualidad, el cumplimiento y el compromiso en el trabajo remoto favoreciendo el desarrollo y aprendizaje de los alumnos.

Con respecto a esta dimensión, Gálvez y Milla (2018) explica que los desempeños del profesor, anotan al logro de aprendizajes de los alumnos, de tal manera que

dialogar un buen desempeño docente, se refleja en los aprendizajes en los alumnos; va a establecer la preparación de los profesores en términos de competencias y desempeños para corroborar la profesión docente.

Estos resultados guardan concordancia con lo expuesto por Jave (2018) y Guerrero (2019) sostienen, que las profesoras de educación inicial deben optimizar su desempeño docente, desplegando estrategias, metodologías, actividades y materiales, teniendo en cuenta el contexto, concluyendo que el 90% de las profesoras no consiguen desempeñarse completamente en su labor educativa.

Por su parte Dumont & Cárdenas (2020) luego de haber realizado su estudio en la Práctica Profesional de las profesoras de educación primaria en la enseñanza no presencial, concluyen que el 7.3% de docentes están insatisfechos, 55.2% están medio satisfecho y 37.5% satisfecho, esto es debido a la implementación de las políticas educativas como la carrera magisterial en la educación básica regular para que los profesores mejoren sus salarios y asensos.

En cuanto a los resultados de la segunda dimensión, preparación para el aprendizaje de los estudiantes; se observa en la tabla 3 que esta tiene una presencia media, regular apreciándose un 79.5%, siendo una presencia alta porque de los profesoras de educación inicial de nuevo Chimbote ,conocen y se comunican con las familias, cuentan con el directorio de los alumnos pero el registro de su celular es diferente al registro de su WhatsApp y han tenido que buscar la manera como comunicarse con ellos, conocen las necesidades y la accesibilidad de los estudiantes en la participación de sus aprendizajes.

Con respecto al resultado de esta dimensión coinciden con hidalgo (2020), que manifiesta que los profesores y alumnos reciben actividades de aprendizaje, mediante un medio de conectividad, el profesor complementa la actividad teniendo en cuenta las necesidades e intereses de aprendizaje de los alumnos al cual tienen acceso, con diseño de sesiones de clase en adaptación con los logros de aprendizaje queridos, en períodos concretos; las familias les admiten orientar la organización del tiempo del aprendizaje de los estudiantes, brindan contención emocional afectiva

a los que se reportan con dificultades, también conocen y comprenden las competencias propuestas por el ministerio de educación para el trabajo remoto.

A la vez estos resultados coinciden con Estrada y Mamani (2020), afirman que la mayor parte de los docentes se caracteriza por presentar nivel de desempeño regular. Estos resultados indican que la preparación en el aprendizaje, la sabiduría, la aportación en la gestión de la escuela y el desarrollo de la profesionalidad y de la identificación docente es apropiada, sin embargo, existe un considerable porcentaje de docentes que se encuentra en inicio y proceso de lograr un desempeño pertinente siendo necesario realizar el acompañamiento pedagógico para fortalecer sus habilidades.

Estos resultados coinciden con Pruntuano (2020), Romero & Salazar (2020), refiriéndose a que los profesores instauran comunicación con los estudiantes y familias considerando dos escenarios: con conectividad: Si los estudiantes tienen facilidad de ingresar a Internet, televisión y radio nacional. Además, se pueden comunicarse por correos electrónicos, redes sociales y otra comunicación en línea; sin conectividad: Los alumnos que no tienen facilidad de ingresar a Internet, pero si acceden a televisión y radio, se da la comunicación con el apoyo de algunas amistades que ayudan en su búsqueda.

En lo que concierne la dimensión, enseñanza aprendizaje de los estudiantes; también se puede denotar la tabla 4, que esta tiene una presencia media, regular apreciándose un 88,0 %, siendo una presencia alta porque las profesoras de educación inicial de nuevo Chimbote, trabajan teniendo en cuenta los indicadores, referente a la creación de un clima favorable para el aprendizaje durante los momentos del aprendizaje, se comunican, interactúan y participan con los alumnos en los entornos digitales, acompañan a los estudiantes en sus experiencias de aprendizaje por redes sociales, televisión y radio a la vez, lleva el proceso de enseñanza de los alumnos en las actividades complementarias para el desarrollo de la creatividad, razonamiento, y pensamiento crítico en los alumnos (Minedu 2020).

Considerando los resultados obtenidos, se puede concluir que la dimensión enseñanza aprendizaje de los estudiantes son desarrollados por las maestras de educación inicial desde su adecuada práctica pedagógica profesional. Arribasplata (2018), afirma que las maestras tienen capacidad para incentivar la motivación y el aprendizaje de los alumnos, tiene características: disposición a la flexibilidad según se dé la situación, habilidad para percibir el contexto desde el punto de vista del alumno, capacidad para la enseñar, disposición para experimentar y ensayar cosas nuevas, habilidad para organizar preguntas, conocimiento y destreza para instaurar procedimientos.

En la dimensión enseñanza aprendizaje de los estudiantes se monitorea a los alumnos para brindarles la evaluación y retroalimentación teniendo en cuenta sus intereses y necesidades de ellos. El profesor acompaña el proceso de aprendizaje de los alumnos; monitoreando sus progresos y problemas en los logros de los aprendizajes esperados en la actividad de aprendizaje y, a partir de esto, se les brinda la evaluación formativa de acuerdo a las necesidades de aprendizaje (Minedu 2020).

De igual manera, afirma Arribasplata (2018) que, los factores del desempeño del profesor en la clase son la conducción de ordenamientos, principios y métodos que sitúa en experiencia el profesor para lograr determinados objetivos del estudio que tiene como responsabilidad. Es la cordialidad que posee el profesor para comunicarse con precisión, utilizando, además medios y materiales pedagógicos; fomenta la participación y la retroalimentación en los alumnos.

En la tabla 5 se muestra la comparación de la variable del desempeño docente en el contexto trabajo remoto con las dimensiones y sus indicadores, el cual consiste en analizar detenidamente la comparación, encontrándose que esta tiene una presencia media, regular apreciándose un porcentaje de 69.5%, con presencia alta en preparación para el aprendizaje a comparación con las otras dimensiones porque las profesoras de educación inicial de nuevo Chimbote, trabajan teniendo en cuenta los indicadores interacción y comunicación con los alumnos.

Del análisis de los resultados se asevera que la enseñanza aprendizaje de los alumnos, el docente debe crear un buen clima adecuado para la interacción en el proceso y acompañamiento de experiencias de aprendizaje; lleva el proceso de enseñanza, motivando, comunicando y usando estrategias adecuadas para la enseñanza aprendizaje en el medio de comunicación que utiliza con sus alumnos.

Los profesores establecen la buena comunicación con todas las familias y crean grupos de trabajo con los alumnos y familias con el medio de comunicación más utilizado por ellos y que tengan acceso inmediato para dar orientaciones adecuadas para el trabajo y recibir las inquietudes de los estudiantes que necesiten (Minedu 2020).

A la vez algunos docentes hacen poco uso de la tecnología para el trabajo remoto, no estaban preparados para operar las herramientas digitales afectando su labor docente. Estos resultados de alguna manera son el reflejo de las experiencias del desempeño del profesor que desarrollan en este trabajo remoto donde no se sienten tan compensadas ni muy motivadas con la estrategia emitida por el gobierno, hay estudiantes que no participan de esta enseñanza de manera permanente, entonces esto frustra de alguna manera el trabajo del profesor (Hidalgo 2020).

Otra de las cosas que no satisfacen totalmente a las docentes, es la forma de acompañamiento y monitoreo, como el exceso de evidencias y documentos que se les exige sin considerar muchas veces que las maestras no tienen las condiciones necesarias como internet, celulares inteligentes, entre otros, lo que en ocasiones agobia a las maestras, e influye en desarrollarse tanto personal como profesionalmente, esto sumado a que a veces no se consideran las opiniones para la toma de decisiones, y una mejor organización del ambiente de trabajo, más armónico y democrático.

En la tabla 6 se compara la variable desempeño docente en el contexto trabajo remoto con las variables intervinientes con respecto a la edad del docente, se ha encontrado diferencia significativa con respecto a la edad en los grupos etarios de 25 a 34 años y de 35 a 59 años, en donde se observa que está presente en un

porcentaje significativo de 88% en un nivel alto, maestras de 35 a 59 años; con respecto a la zona de procedencia son el 72% de la zona urbana marginal.

Así mismo, en contraste con Castillo & Castro (2017), en su trabajo de investigación de tipo exploratoria, no consideraron la variable de género, edad, tuvieron en cuenta dos momentos importantes como ser docente rural y haber participado en la evaluación de desempeño; concluyendo que el profesor rural no considera apropiados los instrumentos que se les aplica en la evaluación del desempeño laboral, no son pertinentes ni adecuados a su realidad, pero participan por que se sienten obligados por el sistema de evaluación, que el profesor tiene otros estilos de enseñar, es transportador de saberes propios y creencias relacionadas con la cimentación de la identidad docente.

Estos resultados coinciden con Mendoza (2011) que refiere, a los desempeños del docente, le permita aplicar al profesor sus capacidades profesionales hacia la preparación y desarrollo de la enseñanza, la creación de buenos ambientes favorables para el aprendizaje, el uso de instrumentos de evaluación de los aprendizajes, con sus alumnos haciendo uso de sus conocimientos, habilidades y destrezas que ha adquirido en beneficio para los alumnos.

Esto se complementa con Estrada y Mamani (2020), afirmando que la mayor parte de los docentes de las escuelas se caracteriza por presentar un buen nivel de desempeño satisfactorio. Estos resultados indican que la preparación para el aprendizaje, la enseñanza, la participación en la gestión de la escuela y el desarrollo de la profesionalidad, la identidad docente es apropiada, sin embargo, existe un considerable porcentaje de profesores que se encuentra en inicio y en proceso de lograr un desempeño pertinente siendo necesario realizar el acompañamiento pedagógico para fortalecer sus habilidades.

De Lima & Patiño (2017) afirma que., la revaloración del desempeño del docente es uno de los centros de la reforma educativa, se encuentra avanzando y fortaleciendo buenas políticas de desarrollo docente; promoviendo en los docentes calidad profesional y compromiso ético. Por otra parte, Romero & Salazar (2020),

expresa que los profesores a nivel nacional y local asume un gran desafío de la labor educativa, frente al contexto, la realidad que se está viviendo en educación, motivar y acompañar a los alumnos de continuar sus estudios desde casa, orientando a las familias.

Por lo que podemos concluir que estos resultados indican que las dimensiones del estudio de indagación, se encuentran en el nivel medio en su mayoría, sin embargo, existe un considerable porcentaje de docentes que se encuentra en un nivel alto de las dimensiones, encontrado diferencia significativa con respecto a la edad en los grupos etarios de 35 a 59 años, en donde se observa que está presente en un porcentaje significativo de 88% en un nivel alto de las dimensiones.

El docente tiene que ser reflexivo y adecuarse, al nuevo espacio, estar dispuestos a cambiar los modelos tradicionales, asumir roles más participativos con las tecnologías de la información y la comunicación (Mendoza 2020). En referencia al ejercicio profesional del docente, ha sido esencial que éstos se preparen en competencias digitales para superar las barreras tecnológicas y así desarrollar las experiencias de enseñanza-aprendizaje en el trabajo remoto con los estudiantes (Argandoña & Barcia 2020).

Estos resultados obtenidos permiten elaborar una guía de orientación del desempeño docente en el contexto del trabajo remoto para las docentes de educación inicial.

VI.CONCLUSIONES

Primero: De acuerdo al objetivo general se finiquita que se logró conocer y explicar el desempeño del profesor en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote, al aplicar la encuesta virtual en el formulario Google Drive (Arias 2020), bajo las dimensiones de la variable; se concluyó que las docentes de educación inicial según los resultados su nivel de desempeño es regular con un 70,0% siendo una presencia alta en este contexto del trabajo remoto, por lo expuesto las docentes tienen que mejorar su desempeño de acuerdo a los cambios, innovando mejoras en la práctica pedagógica.

Segundo: De acuerdo al primer objetivo. El estudio demostró que las docentes, dieron inicio a un proceso de adecuación y adaptación a la programación curricular en el contexto del trabajo remoto, adecuándose a las diversas aplicaciones digitales para brindar un buen servicio educativo encaminada a la buena práctica docente.

Tercero: De acuerdo al segundo objetivo: se llega a la conclusión que las docentes presentaron dificultades en organizar y comprender la planificación curricular con las competencias a trabajar y la planificación del trabajo pedagógico-tecnológico en las actividades complementarias.

Cuarto: De acuerdo al tercer objetivo: se concluye, se tiene que mejorar está esta dimensión, preparación para el aprendizaje y con ello se mejora los indicadores, Además, ayudo a identificar a los docentes que asumieron con responsabilidad el trabajo remoto.

Quinto: Se propone una guía de orientación del desempeño del profesor para el trabajo remoto, teniendo en cuenta que las Instituciones Educativas del distrito de Nuevo Chimbote, se está desarrollando las clases virtuales.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: El ministerio de Educación y la ugel Santa debe capacitar a los docentes en las competencias tecnológicas comunicativas de información y usar la guía de orientación del desempeño docente.

Segundo: Los directores de diversas Instituciones Educativas deben crear escenarios y espacios educativos apoyados en las tecnologías de la comunicación e información para mejorar el desempeño docente.

Tercero: Los docentes deben estar preparados para el aprendizaje de los estudiantes, poner en practicar uso de la tecnología para el trabajo remoto y prepararse para manejar las herramientas digitales para que no afecte su desempeño docente. A la vez deben crear un clima propicio en el proceso de aprendizaje, cuando se comunica, interactúa y participa con los estudiantes en los entornos digitales.

Cuarto: Los docentes deben desarrollar la profesionalidad y la identidad docente asumiendo el compromiso en el trabajo remoto favoreciendo el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes.

VIII. PROPUESTA

I.DATOS GENERALES:

1.1 Título del proyecto: Guía de orientación del desempeño docente en el contexto del trabajo remoto

1.2. Ubicación geográfica: Distrito de Nuevo Chimbote

1.3 Beneficiarios: Docentes de educación inicial del distrito de Nuevo Chimbote

II.PRESENTACIÓN

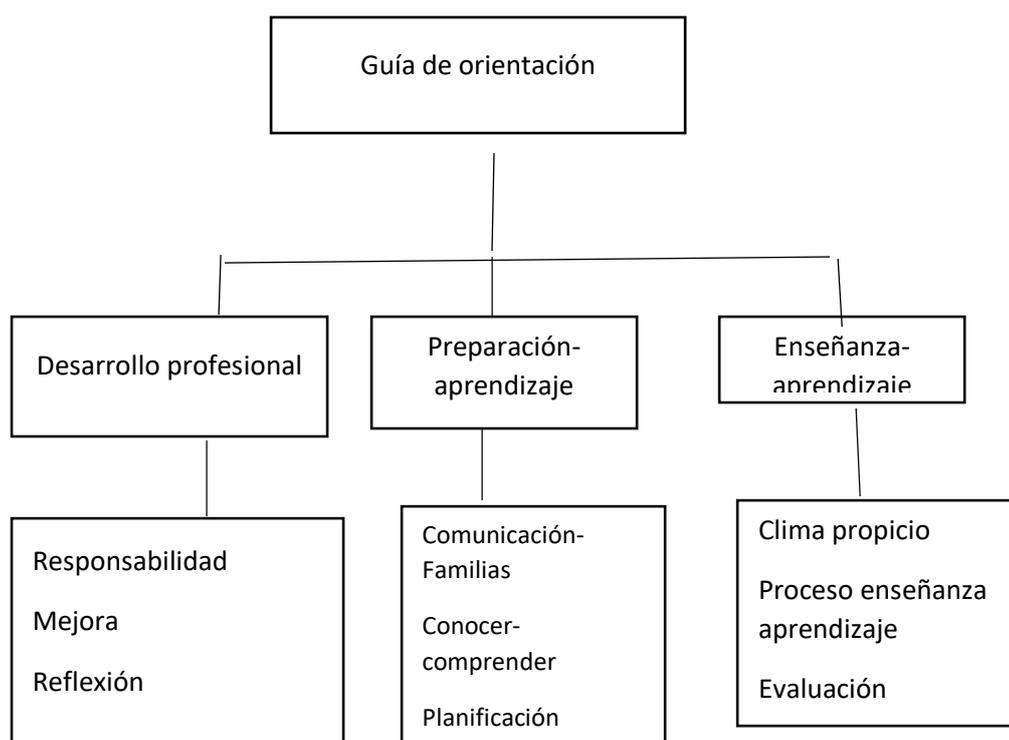
Al inicio del año escolar 2020, los docentes y estudiantes en el todo el mundo transitamos de las aulas de clase a nuevos espacios de enseñanza, se transformó la práctica pedagógica, viviendo nuevas experiencias de trabajo, tendencias educativas que son adaptables a la experiencia profesional en diversos espacios desde casa, este contexto nos movió en el tiempo y el espacio, pero los principios pedagógicos que nos inspiran como docentes nos motivan a continuar mejorando el desempeño docente y continuar con el trabajo remoto.

III. JUSTIFICACIÓN:

Surge de la necesidad de querer mejorar el desempeño docente en la docente de educación inicial. Partimos de la interrogante: ¿Cómo se desarrolla el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de nuevo Chimbote?; Para responder a esta interrogante se propuso el objetivo general que se logró analizar y explicar el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote. Este objetivo se concreta a partir de la descripción de las dimensiones: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, preparación para el aprendizaje de los estudiantes y enseñanza aprendizaje de los estudiantes. A partir de esta investigación se planteó una guía de orientación del desempeño docente en el contexto del trabajo remoto para las docentes de educación inicial.

Es de importancia contar con una herramienta como la guía de orientación del desempeño docente en el contexto del trabajo remoto para las docentes de educación inicial, teniendo en cuenta que la educación inicial que es el andamiaje de los aprendizajes de los estudiantes menores de seis años y el trabajo a distancia es exigente; la presente guía contribuye a orientar el trabajo y compartir experiencias, con un diversos aportes, hipótesis, vivencias y descubrimientos a nivel personal en relación al estudio de investigación profesional.

III. OBJETIVO: Elaborar una guía de orientación del desempeño del profesor en el contexto del trabajo remoto para las docentes de educación inicial.



II.PROCESOS DE ORIENTACIÓN DE LA GUÍA

TEMAS	FINALIDAD
1- ¿Qué debo hacer antes? (como debe estar preparada, medio de comunicación que debería utilizar)	Identificar la conectividad Identificar los logros de aprendizaje -Situaciones diagnosticas
2 ¿Qué estrategias se debo utilizar en el progreso del aprendizaje de los estudiantes de educación inicial?	-Usar experiencias de aprendo en casa y adaptarlo de acuerdo a las insuficiencias e intereses de los estudiantes. -Interacción con el medio de comunicación e información, la virtualidad de asesoría y acompañamiento. -Estrategias para la interacción con el estudiante
3-Acompañamiento con las familias	-Acompañamiento socioafectivo y cognitivo a los alumnos según sus intereses y necesidades - ¿Cómo gestionar aliados estratégicos para la contención emocional a las familias? -Seguimiento al respeto de las sesiones con la participación de las familias.
4- La evaluación	- ¿Cómo hacer la evaluación diagnostica? - ¿Cómo evaluar los criterios de evaluación? ¿Cómo hacer la evaluación formativa en la educación a distancia? - ¿Cómo hacer la retroalimentación formativa en la educación? -Valorar el desempeño de los estudiantes -Registrar los avances de los aprendizajes de los estudiantes, considerando: Reporte de comunicación con el padre de familia. Acompañamiento/retroalimentación - ¿Cómo retroalimentar en la educación virtual? -Avances y dificultades en relación a la competencia. El portafolio del estudiante: La cajita de los tesoros

III. PLANIFICADOR SEMANAL

PLANIFICADOR SEMANAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. I.E : VILLA SAN LUIS N°1662
- 1.2. LUGAR : SAN LUIS-NUEVO CHIMBOTE
- 1.3. EDAD/ AULA : 3 AÑITOS/GENEROSOS
- 1.4. DOCENTE DE AULA : JUANA BRIGIDA UCEDA GIL
- 1.6. FECHA : Del 3 al 7 de agosto 2020

II. EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE: NOS COMUNICAMOS MEJOR PARA SENTIRNOS BIEN

III. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE DE LA SEMANA:

El propósito de esta experiencia de aprendizaje, reconocer, explorar y expresar sus emociones en el contexto actual

IV. ENFOQUE TRANSVERSAL: Enfoque de Derechos

Actitudes: Disposición a elegir de manera voluntaria y responsable la propia forma de actuar para protegerse y proteger a los demás, en el contexto de la emergencia sanitaria por el COVID – 19.

ACTIVIDADES, PROPOSITO, CRITERIO DE EVALUACIÓN, ADAPTACIÓN, EVIDENCIAS, RECURSOS, RETROALIMENTACIÓN

ACTIVIDADES	Nos comunicamos de nuevas maneras	Hay nuevas formas de jugar y conversar	Hay nuevas formas de jugar y conversar	Jugar siempre es divertido	Mi librito de juegos
PROPÓSITO DE LA SESIÓN	Aprender a crear juegos con nuevas reglas y divertirse en familia, manteniendo su distancia y cuidándose del coronavirus.	Conocerla importancia del uso de la mascarilla y expresar ideas y pensamientos sobre este objeto a través de situaciones lúdicas,	Participar en juegos con su familia, poniendo en práctica ciertas reglas. Crea nuevas formas de jugar cumpliendo las normas.	Jugar de diferentes maneras con las personas que quieren utilizando materiales de su medio.	Elaborar un librito de juegos donde plasmaran algunos juegos que pueden ser usados en estos tiempos de cambios.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Examina sus intereses, necesidades sus preferencias y características, diferenciándolas, aprendiendo a comunicarse de nuevas maneras. interpreta de forma espontánea a adultos de su entorno, aprende nuevas formas de comunicarse con el fin de cuidarse.	Reconoce sus intereses, sus preferencias y características, , asimilando a comunicarse de nuevas maneras. comenta de forma libre y espontánea a adultos de su entorno, aprende nuevas formas de comunicarse con el fin de cuidarse.	Interactúa con adultos de su realidad, juega con sus familiares, proponiendo nuevas formas de estar, jugar y conversar.	Registra que jugar es divertido estando en tiempos de distanciamiento social.	Lee lo que registro de sus juegos.
ADAPTACIÓN y/o ADECUACION CURRICULAR	Se les recomienda a los padres de familia dejar a los niños despertar su imaginación y apoyo constante. Explicando a los estudiantes que el distanciamiento físico es una manera responsable de prevenir contagiarnos del coronavirus. Se les solicita dialogo constante para cuidarse todos.	Verbalizar las actividades realizadas comentando como se sintieron. .	Se les motiva a los estudiantes a caminar de manera divertida, como un elefante, gigante, enano, etc.	Jugar a imitar y adivinar los sonidos	Proponer jugar a los espejos imitando las muecas o movimientos que el otro hace.
Recursos	Material de reúso	Papel de reúso • Crayones o plumones	Papel de reúso • Crayones o plumones	Papel de reúso • Crayones o plumones	Papel de reúso • Crayones o plumones

	• Botellas, residuos orgánicos.	• Materiales de reúso.	• Materiales de reúso.	• Materiales de reúso.	• Materiales de reúso.
EVIDENCIA DE APRENDIZAJE (RETO)	<p>EVIDENCIA: Crea o ensaya nuevas formas de saludarse, comparte sus propuestas y explica su importancia.</p> <p>Reto: Elabora una cajita de recuerdos ahí colocarás todas tus producciones que elaboren durante la experiencia de aprendizaje.</p>	<p>EVIDENCIA: Crea diseños de su preferencia para colocar en su mascarilla de protección</p> <p>Reto: Piensen en un juego o actividad que no hayan hecho antes. Planeen nuevos acuerdos y verifiquen su cumplimiento.</p>	<p>EVIDENCIA: Cuenta como usa los protocolos de cuidado en casa</p> <p>Reto: Realicen mándalas en familia y dibújenlos. Creen algún objeto con materiales de reúso para inventar.</p>	<p>EVIDENCIA: Muestra en la ruleta de las emociones tus sentimientos en este encierro.</p> <p>Reto: Construir juntos una pista de obstáculos con materiales diversos.</p> <p>Jugar a imitar y adivinar los sonidos de distintos animales.</p>	<p>EVIDENCIA: Reto: Elaborar juntos un cuaderno de juegos.</p> <p>Elaborar máscaras y jueguen a representar diversos personajes.</p>
Retroalimentación indicar el nombre de los estudiantes	Como puedes confeccionar tu cajita de los tesoros	Como te sentiste al confeccionar tu mascarilla		Te encanta jugar con la ruleta de las emociones	Te encanta confeccionar materiales de protección.

VI. MEDIOS Y MATERIALES:

Video, audios, plataformas virtuales, celulares.

REFERENCIAS

- Achard, I. (2020). ¿Nuevo rol o nueva identidad docente en la era digital? Educación y Tecnología.
- Acuña Mendoza, H. (2020). Evaluación de la calidad del desempeño profesional de los docentes de las instituciones educativas del Nivel Inicial de la provincia de Padre Abad, Ucayali-2019.
- Ardila, C. O. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá.
- Apablaza, C. G. C., & Lira, M. M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. Estudios hemisféricos y polares, 4(2), 107-123.
- Área-Moreira, M., Bethencourt-Aguilar, A., & Martín-Gómez, S. (2020). De la enseñanza semipresencial a la enseñanza online en tiempos de Covid19. Visiones del alumnado. Campus Virtuales, 9(2), 35-50.
- Argandoña-Mendoza, M. F., Ayón-Parrales, E. B., García-Mejía, R. O., Zambrano, Y. A., & Barcia-Briones, M. F. (2020). La educación en tiempo de pandemia. Un reto Psicopedagógico para el docente. Polo del Conocimiento, 5(7), 819-848.
- Aguilar, R., & Humberto, L. (2015). Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja-departamento de Junín-2015.
- Arias, G., & Carmen, O. M. (2015). Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en El Salvador. Revista de la Universidad de Granada, 45, 27-52.
- Arroyo, G. C., & Barbera, C. G. (2016). Análisis del modelo de evaluación del desempeño docente en el marco de la reforma educativa mexicana. Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas, 24, 1-26.
- Ávila-Camacho, M. G., Juárez-Hernández, L. G., Arreola-González, A. L., & Palmares-Villarreal, O. G. (2019). Construcción y validación de un instrumento de valoración del desempeño docente en la ejecución de una

secuencia didáctica. *Revista de Investigación en Educación*, 17(2), 122-142.

Barrón, M. (2020), *Educación y pandemia. Una visión académica*. México, UNAM. Recuperado de: <https://www.iisue.unam.mx/nosotros/covid/educación-y-pandemia>. ISBN:978-607-30-3220-9

Benites, L. E. H. (2020). Competencias profesionales docentes en la educación remota. *CIID Journal*, 1(1), 249-270.

Burbano Pantoja, V. M., Miranda, V., Margoth, A., & Burbano Valdivieso, Á. S.(2020) Teletrabajo académico afectado por el coronavirus: una mirada desde un grupo focal de profesores universitarios. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015.

Bareiro, L. (2020). Ser docente en tiempos de pandemia: reflexiones para pensar el ejercicio docente en Paraguay. *Kera Yvoty: reflexiones sobre la cuestión social*, 5(especial), 77-85.

Benites, L. E. H. (2020). Competencias profesionales docentes en la educación remota. *CIID Journal*, 1(1), 249-270.

Cabrera, A. F., Cruz, C. S. L., & Sánchez, S. P. (2019). Análisis de la competencia digital docente: Factor clave en el desempeño de pedagogías activas con Realidad Aumentada. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 17(2), 27-42.

Castillo, L. M. (2020). Lo que la pandemia nos enseñó sobre la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50(ESPECIAL), 343-352.

Calvo, S. T., Cervi, L., Tusa, F., & Parola, A. (2020). Educación en tiempos de pandemia: reflexiones de alumnos y profesores sobre la enseñanza virtual universitaria en España, Italia y Ecuador. *Revista Latina de Comunicación Social*

Castrillón, J. E. P. (2020). Prácticas de docencia tradicional en ambientes de educación virtual. *Academia y Virtualidad*, 13(1), 93-106.

- Carpio, C. R. M., & Montero, N. A. P. (2020). Impacto en la función docente y el proceso académico por el cambio a la modalidad virtual. *Revista Scientific*, 5(17), 39-55.
- Campos, L. (2017). Percepción del liderazgo del director y clima laboral en la I.E. Bella Aurora, Comas. Tesis de grado. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Calvo, C. (2014). Supervisión Pedagógica y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Emblemática "Toribio Rodríguez de Mendoza" – San Nicolás. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Trujillo - Perú.
- Cairampoma, M. R. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Redvet. Revista electrónica de veterinaria*, 16(1), 1-14.
- Condori, M. (2017). Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet)(2020). Educación en tiempos de pandemia: consejos de especialistas para enriquecer las aulas virtuales. Argentina: Conicet. Recuperado de <https://www.conicet.gov.ar/educacion-en-tiempos-de-pandemia-consejos-de-especialistas-para-enriquecer-las-aulas-virtuales/>
- De la Matta, Á. L. D. (2020). EL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ EN TIEMPOS DEL COVID-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(3), 73-84.
- De Lima, U. O., & Patiño, A. (2017). Docentes y sus aprendizajes en modalidad virtual: aportes para la reflexión y construcción de políticas docentes.

- De Vega, G. E. A., & Gómez, M. C. O. (2015). Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en El Salvador. Publicaciones: Facultad de Educación y Humanidades del Campus de Melilla, (45), 2.
- Del Rosario Castillo-Miranda, S., Castro, G. W., & Standen, C. H. (2017). La evaluación del desempeño docente desde la perspectiva de profesores de educación rural. *Educación y educadores*, 20(3), 364-381.
- Dumont, J. R. D., Cuadros, M. J. L., Cárdenas, J. V. T., & Tito, L. P. D. (2020). Realización profesional en docentes de Lima Este en un contexto de emergencia sanitaria COVID-19. *Alpha Centauri*, 1(1), 02-14.
- Bernheim, C. T. (2011). El constructivismo y el aprendizaje de los estudiantes. *Universidades*, (48), 21-32.
- Díaz Noci, J. (2020). Guía de métodos de investigación aplicados al entorno digital. Lopezosa C, Díaz-Noci J, Codina L, editores. *Metodos Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social*, 1. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2020. p. 04-19.
- Estrada, L. (30 de Julio de 2013). Importancia del Desempeño Docente. Univeridad de carabobo, Filosofía. Venezuela: Universidad de Carabobo. Obtenido de <https://es.scribd.com/.../IMPORTANCIA-DEL-DESEMPENO-DOCENTE>
- Eyzaguirre Lagos, C. R. (2019). Desempeño docente y estilos de vida de los docentes del nivel primario de la Institución Educativa Emblemática 20318 José Antonio Macnamara Mesías, Huacho–2017.
- Estrada Villafuerte, Paola (2020). El aprendizaje remoto enfrenta otro reto: el profesorado no está preparado para la enseñanza en línea. Observatorio de Innovación Educativa. Recuperado de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/profesorado-noesta-preparado-para-educacion-online>

- Fernández-Fernández, S., Arias-Blanco, J. M., Fernández-Alonso, R., Burguera-Condon, J., & Fernández-Raigoso, M. (2016). Pensamiento reflexivo e investigador en educación. Aspectos a tener en cuenta en la formación del profesorado. RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, 22(2), 1-16.
- Galván Salinas, J. O., & Farías Martínez, G. M. (2018). Características personales y práctica docente de profesores universitarios y su relación con la evaluación del desempeño. RIEE. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa.
- García, J. R. (2020). La ficción de educar a distancia. Revista de Sociología de la Educación-RASE, 13(2), 174-182.
- Guzmán, J. C. (2016). ¿ Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. Propósitos y representaciones, 4(2), 285-358.
- Gutiérrez, L. V. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. Ciencia y Educación (ISSN: 2707-3378), 1(2), 18-28.
- Guerrero Fernández, D. S. (2019). Desempeño docente del nivel inicial en las instituciones educativas comprendidas en el distrito de Huarmey, año 2018
- Hernández R.; Fernández R. y Baptista P. (2014) Metodología de la investigación. Sexta edición. Editorial Mc Graw- Hill. México D.F.
- Hernández, S. M. B. (2018). Marco común de competencia digital docente. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 21(1), 369-370.
- Huamani, F. (2016). "Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada" de la UGEL N° 02 de la

Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas”,
Lima – Perú

Jave Del Rio, F. (2019). Desempeño docente del nivel inicial en las instituciones educativas.

Luro, F. L., Bertogna, M. L., Sánchez, L., Rodríguez, J., & Del Castillo, R. (2009). Infraestructura para laboratorios de acceso remoto. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, (4), 31-39.

Martínez, L. R., & Beltrán, M. R. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos*, 42(169).

Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.

Medina, A. y Gómez, R. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación.

Ministerio de Educación del Perú (2017). Protocolo para la implementación de línea de fortalecimiento del desempeño a docentes y directivos dirigido a los acompañantes de Soporte Pedagógico. Lima, Perú: Editorial MACOLE S.R.L.

Moreno, J. M., & Gortázar, L. (2020). La preparación de las escuelas para el aprendizaje digital a los ojos de los directores. Un análisis de PISA 2018 y sus implicaciones para la respuesta a la crisis COVID19 (Coronavirus). *Education for Global Development. World Bank Blogs*.

Nomberto Guerra, J. S. (2020). Desempeño docente y educación inclusiva en una institución educativa de Trujillo, 2020.

- Navarro Bautista, E. (2019). Gestión educativa y desempeño docente en el centro de educación básica alternativa Carlos Abel Mori Ríos, Nueva Cajamarca, San Martín, 2019.
- Ordoñez Sevillano, K. N. (2020). Gestión del aprendizaje remoto del docente en el rendimiento académico de los estudiantes de 3° de primaria de la IE 3073 “El Dorado”–2020.
- Pajuelo Barboza, V. L. (2019). Desempeño docente y formación profesional de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales y Turismo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho 2016.
- Peñuelas, S. A. P., Pierra, L. I. C., González, Ó. U. R., & Nogales, O. I. G. (2020). Enseñanza remota de emergencia ante la pandemia Covid-19 en Educación Media Superior y Educación Superior. Propósitos y Representaciones, 8(SPE3), 589.
- Picón, G. A., de Caballero, K. G., & Paredes, N. (2020). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19.
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. Investigación Valdizana, 14(1), 7-14.
- Ramos-Huenteo, V., García-Vásquez, H., Olea-González, C., Lobos-Peña, K., & Sáez-Delgado, F. (2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19. CienciAmérica, 9(2), 334-353.
- Ramos Barrera, R. K. (2020). Compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral.
- Reátegui Caro, A. (2020). Modelo de gestión pedagógica para mejorar el desempeño docente del nivel Inicial en la UGEL El Dorado, 2019.

- ROJAS, V., & Niño, M. (2011). Metodologías de la Investigación Diseño y Ejecución. Bogotá: Universidad de Colombia.
- Romero, V., Palacios, J., García, S., Coayla, E., Campos, R., & Salazar, C. (2020). Distanciamiento social y aprendizaje remoto. *Cátedra Villarreal*, 8(1).
- Ruiz, A. G., Jiménez-Vásquez, M. S., & Díaz-Barriga, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. *Perfiles Educativos*, 41(163), 156-176
- Tejedor Tejedor, F. J., & García-Varcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente
- Vaillant, D., & Garchet, P. M. (2002). Formación de formadores: Estado de la práctica (Vol. 25, pp. 1-47). Preal.
- Vicente Chinchay, J. G. (2020). Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo–La Victoria 2020.
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*,
- Villafuerte, P. (2020). Educación en tiempos de pandemia: Covid-19 y equidad en el aprendizaje. *Observatorio de Innovación Educativa, Tecnológico de Monterrey*.
- Zuta, M. E. C., Quijano, J. C. A., & Alvino, F. P. (2017). Identidad cultural y desempeño docente en instituciones educativas. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (84), 292-322

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote 2020

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICA INSTRUMENTAL
Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto	El desempeño docente es el proceso de movilización de las capacidades profesionales del docente, su disposición personal y su responsabilidad social para: La preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Todas estas acciones el docente lo realiza bajo los parámetros del trabajo remoto y permite brindar el servicio no presencial en el contexto actual	El desempeño docente en el contexto del trabajo remoto es un factor importante en la determinación de la encuesta del docente que interactúa con los estudiantes de manera no presencial con la finalidad de orientar el aprendizaje al bienestar educativo se medirá a través de un cuestionario estructurado que al finalizar exista un análisis estadístico se medirá mediante una escala de valoración:	.1 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Responsabilidad profesional y compromiso del docente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soy puntual con las actividades que debo realizar en el trabajo de mi institución educativa. 2. Cumplimiento con las actividades programadas de la institución educativa en el trabajo remoto. 3. Muestro compromiso en el trabajo remoto favoreciendo el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes. 	E N C U E S T A - C U E S T I O N A R I O
				Mejora continua (C8)	<ol style="list-style-type: none"> 4. Me he capacitado en el manejo de herramientas virtuales para realizar adecuadamente mi labor. 5. Participo en las actividades extracurriculares convocadas por otras instituciones para capacitarme en el trabajo remoto. 	
				Reflexión sobre su práctica docente (C8)	<ol style="list-style-type: none"> 6. Participo en el trabajo colegiado con el director y equipos de trabajo. 7. Reflexiono sobre mi práctica pedagógica en los grupos de interaprendizaje. 8. Reflexiono sobre los aprendizajes de los estudiantes, en función de los resultados, para adecuar mi práctica docente 	

	(Valdés, 2009 y MINEDU, 2020)		2-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comunicación con las familias	9. Cuento con el directorio de las familias de los estudiantes. 10. Conozco la accesibilidad de los estudiantes al programa "Aprendo en casa" 11. Conozco las necesidades de los estudiantes. 12. Oriento a las familias sobre la organización del tiempo del aprendizaje. 13. Brindo contención emocional a las familias que se reportan con dificultades.
				Conocer y comprender (C1)	14. Conozco las situaciones y competencias que ha propuesto el Minedu para desarrollar este año en el trabajo remoto (R.V.M. 093-2020-MINEDU). 15. Me empodero previamente, de la planificación curricular semanal del Programa "Aprendo en casa"
				Planifica el trabajo pedagógico-tecnológico en el contexto del trabajo remoto	16. Propongo actividades de aprendizaje complementarias para los estudiantes en este contexto del trabajo remoto. 17. Planifico y organizo actividades pedagógicas teniendo en cuenta la guía docente para la programación curricular del programa "Aprendo en casa".
			3-Enseñanza aprendizaje de los estudiantes (C4)	Crea un clima propicio (C3)	18. Durante el proceso de aprendizaje, me comunico, interactué y participo con los estudiantes en los entornos digitales 19. Acompaño a los estudiantes en sus experiencias de aprendizaje por redes sociales, televisión y/o radio. 20. Soy empática, respetuosa y cordial con los estudiantes cuando se comunican para consultar sobre su aprendizaje.
				Conduce el proceso de enseñanza	21. Me comunico con las familias para dar a conocer el propósito del aprendizaje de los estudiantes. 22. Motivo e involucro activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en la plataforma que utilizo. 23. Realizo actividades complementarias para desarrollar el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en los estudiantes en el contexto del trabajo remoto. 24. Promuevo actividades creativas de aprendizaje con materiales del contexto, motivando la participación y el apoyo de las familias. 25. Uso estrategias de aprendizaje apropiadas y adapto actividades con materiales complementarios

				Evaluación (C5)	26. Adapto y contextualizo las evidencias de aprendizaje según el nivel de progreso de las competencias de los estudiantes 27. Monitoreo activamente a los estudiantes y les brindo retroalimentación de acuerdo a sus interés y necesidades, teniendo en cuenta el respeto al niño 28. Realizo retroalimentación reflexiva al estudiante con respecto a sus logros y dificultades 29. Utilizo mecanismos positivos cuando los estudiantes reportan sus evidencias, contribuyendo al desarrollo de la autorregulación emocional	
--	--	--	--	----------------------------	--	--

Anexo 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTOS - FICHA CUESTIONARIO (formulario de Google)
Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo
Chimbote 2020

Instrucciones: Estimado docente este cuestionario es el trabajo de investigación, con la finalidad de recopilar datos y describir el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto de las docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote

El cuestionario consta de tres partes, la primera: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, la segunda parte: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la tercera parte: Enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Gracias.

ÍTEMS	ESCALA		
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
	3	2	1
DIMENSIÓN: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			
INDICADOR: Responsabilidad profesional y compromiso del docente			
1. Soy puntual con las actividades que debo realizar en el trabajo de mi institución educativa			
2. Cumplo con las actividades programadas de la institución educativa en el trabajo remoto.			
3. Muestro compromiso en el trabajo remoto favoreciendo el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes.			
INDICADOR: Mejora continua			
4. Me he capacitado en el manejo de herramientas virtuales para realizar adecuadamente mi labor			
5. Participo en las actividades extracurriculares convocadas por otras instituciones para capacitarme en el trabajo remoto.			
INDICADOR: Reflexión sobre su práctica docente			
6. Participo en el trabajo colegiado con el director y equipos de trabajo.			
7. Reflexiono sobre mi práctica pedagógica en los grupos de interaprendizaje			
8. Reflexiono sobre los aprendizajes de los estudiantes, en función de los resultados, para adecuar mi práctica docente			
DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			
INDICADOR: COMUNICACIÓN CON LAS FAMILIAS			
9. Cuento con directorio de familias de los estudiantes			

10. conozco la accesibilidad de los estudiantes al programa "Aprendo en casa"			
11. Conozco las necesidades de los estudiantes.			
12. Oriento a las familias sobre la organización del tiempo del aprendizaje.			
13. Brindo contención emocional a las familias que se reportan con dificultades			
INDICADOR: Conocer y comprender			
14. Conozco las situaciones y competencias que ha propuesto el Minedu para desarrollar este año en el trabajo remoto (R.V.M. 093-2020-MINEDU).			
15. Me empodero previamente, de la planificación curricular semanal del Programa "Aprendo en casa"			
INDICADOR: Planifica el trabajo pedagógico-tecnológico en el contexto del trabajo remoto			
16. Propongo actividades complementarias de aprendizaje para los estudiantes en este contexto del trabajo remoto.			
17. Planifico, organizo actividades pedagógicas teniendo en cuenta la guía docente para la programación curricular semanal de Aprendo en casa.			
DIMENSIÓN: Enseñanza aprendizaje de los estudiantes			
INDICADOR: Crea un clima propicio			
18. Durante el proceso de aprendizaje, me comunico, interactué y participo con los estudiantes en los entornos digitales			
19. Acompaño a los estudiantes en sus experiencias de aprendizaje por redes sociales, televisión y/o radio			
20. Soy empática, respetuosa, cordial con los estudiantes cuando se comunican para consultar sobre su aprendizaje			
INDICADOR: Conduce el proceso de enseñanza			
21. Me comunico con las familias dando a conocer el propósito del aprendizaje de los estudiantes			
22. Motivo e involucro activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en la plataforma que utilizo			
23. Realizo actividades complementarias para desarrollar el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en los estudiantes en el contexto del trabajo remoto.			
24. Promuevo actividades creativas de aprendizaje con materiales del contexto, motivando la participación y el apoyo de las familias.			
25. Uso estrategias de aprendizaje apropiadas y adapto actividades con materiales complementarios			
26. Adapto y contextualizo las evidencias de aprendizaje según el nivel de progreso de las competencias de los estudiantes			
INDICADOR: Evalúa			
27. Monitoreo activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación de acuerdo a sus interés y necesidades teniendo en cuenta el respeto al niño			
28. Realizo la retroalimentación reflexiva al estudiante con respecto a sus logros y dificultades			
29. Utilizo mecanismos positivos cuando los estudiantes reportan sus evidencias contribuyendo al desarrollo de la autorregulación emocional			

Anexo 3

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

ALFA DE CRONBACH: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE. DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO

I. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta validación consistió en la selección de 2 expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Escala del nivel de desempeño, se aplicó una prueba piloto con 20 docentes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0.856154864$ este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad veraz.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	29

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	10,41	4,042	,937	,804
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	10,58	4,589	,614	,758
Enseñanza aprendizaje de los estudiantes	10,89	5,069	,464	,830
Desempeño Docente En El Contexto Del Trabajo Remoto	10,57	5,056	,518	,802

DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 29 ítems en sus dimensiones con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 3 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

Análisis de la confiabilidad

La fiabilidad del instrumento que medirá el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote, determina la consistencia interna formulados para medir dicha variable de interés es decir, detecta si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 20 docentes obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.856154864, permite concluir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable.

ANEXO 3

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Base de datos para probar la confiabilidad del instrumento

PARTICIPANTES (n)	ITEMS (K)= 25																													Σ ITEM
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	77
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	82
4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	78
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
10	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	82
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	82
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
14	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	78
15	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	79
16	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	78
17	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	82
18	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	81
19	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	70
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	79
Σ	59	59	59	54	49	59	55	59	58	59	57	55	59	55	55	51	57	54	59	60	60	58	53	56	57	57	55	55	60	1643
Promedio	3	3	3	2.7	2.5	3	2.8	3	3	3	2.9	2.8	3	2.8	2.8	2.6	2.9	2.7	2.95	3	3	2.9	2.65	2.8	2.9	2.9	2.8	2.8	3	82.15
Varianza total (S _t ²) = (Σ(X _i - X _{pro}) ²)/(n-1)																													22.45	
ΣS _i ² = (X _i -X _p) ² /(n-1)	0.1	0.1	0.1	0.2	0.5	0.1	0.2	0.1	0	0.1	0.1	0.2	0.1	0.2	0.3	0.1	0.2	0.05	0	0	0.09	0.24	0.17	0.1	0.1	0.2	0.2	0	3.892105263	
Prueba de Confiabilidad por el Coeficiente Alfa de Cronbach = (K/k-1)(1-Σ S _i ² /S _t ²) =																													0.85615486	

Tabla de Aiken

Tabla 9

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken:

Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto

N° Ítems		\bar{X}	DE	V. Aiken
Ítem 1	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 2	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 3	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 4	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 5	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 6	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 7	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 8	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 9	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 10	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 11	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 12	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 13	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 14	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 15	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 16	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 17	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 18	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 19	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 20	Pertinencia	4	0.00	1.00

	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 21	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 22	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 23	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 24	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 25	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 26	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 27	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 28	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 29	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Media, desviación, coeficiente de variación, calculo el coeficiente de validez de contenido V de Aiken

Ítems	Media ±DT	Pertinencia		IC 99%	Media ±DT	contenido		IC
		CV(%)	V			CV %	V	
1	5,00 ±0,00	0,00	1	0,86 - 1,00	4,78 ±0,66	13,81	0,94	0,86 - 1,00
2	4,90 ±0,31	6,33	0,98	0,82 - 0,99	4,80 ±0,63	13,13	0,95	0,82 - 0,99
3	5,00 ±0,00	0,00	1	0,86 - 1,00	4,78 ±0,66	13,81	0,94	0,86 - 1,00
4	4,90 ±0,31	6,33	0,98	0,82 - 0,99	4,80 ±0,63	13,13	0,95	0,82 - 0,99
5	5,00 ±0,00	0,00	1	0,86 - 1,00	4,78 ±0,66	13,81	0,94	0,86 - 1,00
6	4,90 ±0,31	6,33	0,98	0,82 - 0,99	4,80 ±0,63	13,13	0,95	0,82 - 0,99
7	5,00 ±0,00	0,00	1	0,86 - 1,00	4,78 ±0,66	13,81	0,94	0,86 - 1,00
8	4,90 ±0,31	6,33	0,98	0,82 - 0,99	4,80 ±0,63	13,13	0,95	0,82 - 0,99
9	5,00 ±0,00	0,00	1	0,86 - 1,00	4,78 ±0,66	13,81	0,94	0,86 - 1,00
10	4,90 ±0,31	6,33	0,98	0,82 - 0,99	4,80 ±0,63	13,13	0,95	0,82 - 0,99
11	5,00 ±0,00	0,00	1	0,86 - 1,00	4,78 ±0,66	13,81	0,94	0,86 - 1,00
12	4,90 ±0,31	6,33	0,98	0,82 - 0,99	4,80 ±0,63	13,13	0,95	0,82 - 0,99
13	5,00 ±0,00	0,00	1	0,86 - 1,00	4,78 ±0,66	13,81	0,94	0,86 - 1,00
14	4,90 ±0,31	6,33	0,98	0,82 - 0,99	4,80 ±0,63	13,13	0,95	0,82 - 0,99
15	5,00 ±0,00	0,00	1	0,86 - 1,00	4,78 ±0,66	13,81	0,94	0,86 - 1,00
16	4,90 ±0,31	6,33	0,98	0,82 - 0,99	4,80 ±0,63	13,13	0,95	0,82 - 0,99
17	5,00 ±0,00	0,00	1	0,86 - 1,00	4,78 ±0,66	13,81	0,94	0,86 - 1,00
18	4,90 ±0,31	6,33	0,98	0,82 - 0,99	4,80 ±0,63	13,13	0,95	0,82 - 0,99
19	5,00 ±0,00	0,00	1	0,86 - 1,00	4,78 ±0,66	13,81	0,94	0,86 - 1,00
20	4,90 ±0,31	6,33	0,98	0,82 - 0,99	4,80 ±0,63	13,13	0,95	0,82 - 0,99
21	5,00 ±0,00	0,00	1	0,86 - 1,00	4,78 ±0,66	13,81	0,94	0,86 - 1,00
22	4,90 ±0,31	6,33	0,98	0,82 - 0,99	4,80 ±0,63	13,13	0,95	0,82 - 0,99
23	5,00 ±0,00	0,00	1	0,86 - 1,00	4,78 ±0,66	13,81	0,94	0,86 - 1,00
24	4,90 ±0,31	6,33	0,98	0,82 - 0,99	4,80 ±0,63	13,13	0,95	0,82 - 0,99
25	5,00 ±0,00	0,00	1	0,86 - 1,00	4,78 ±0,66	13,81	0,94	0,86 - 1,00
26	4,90 ±0,31	6,33	0,98	0,82 - 0,99	4,80 ±0,63	13,13	0,95	0,82 - 0,99
27	5,00 ±0,00	0,00	1	0,86 - 1,00	4,78 ±0,66	13,81	0,94	0,86 - 1,00
28	4,90 ±0,31	6,33	0,98	0,82 - 0,99	4,80 ±0,63	13,13	0,95	0,82 - 0,99
29	5,00 ±0,00	0,00	1	0,86 - 1,00	4,78 ±0,66	13,81	0,94	0,86 - 1,00

Anexo 3

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTO (1)

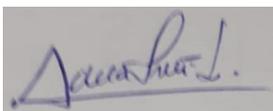
TITULO DE LA TESIS: Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Responsabilidad profesional (C8)	1. Soy puntual con las actividades que debo realizar en el trabajo de mi institución educativa.				X			X	X		X		
			2. Cumpro con las actividades programadas de la institución educativa en el trabajo remoto.				X			X	X		X		
			3. Muestro compromiso en el trabajo remoto favoreciendo el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes.				X			X	X		X		
		Mejora continua (C8)	4. Me he capacitado en el manejo de herramientas virtuales para realizar adecuadamente mi labor.				X		X		X		X		
			5. Participo en las actividades extracurriculares convocadas por otras instituciones para capacitarme en el trabajo remoto.				X		X		X		X		
		Reflexión sobre su práctica docente (C8)	6. Participo en el trabajo colegiado con el director y equipos de trabajo.				X		X		X		X		
			7. Reflexiono sobre mi práctica pedagógica en los grupos de interaprendizaje.				X		X		X		X		
			8. Reflexiono sobre los aprendizajes de los estudiantes, en función de los resultados, para adecuar mi práctica docente				X		X		X		X		

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comunicación con las familias (C1)	9. Cuento con el directorio de las familias de los estudiantes.				X		X		X		X			
			10. Conozco la accesibilidad de los estudiantes al programa "Aprendo en casa"				X		X		X		X			
			11. Conozco las necesidades de los estudiantes.				X		X		X		X			
			12. Oriento a las familias sobre la organización del tiempo del aprendizaje.				X		X		X		X			
			13. Brindo contención emocional a las familias que se reportan con dificultades.				X		X		X		X			
		Conocer y comprender (C1)	14. Conozco las situaciones y competencias que ha propuesto el Minedu para desarrollar este año en el trabajo remoto (R.V.M. 093-2020-MINEDU).				X		X		X		X			
			15. Me empodero previamente, de la planificación curricular semanal del Programa "Aprendo en casa"				X		X		X		X			
		Planifica el trabajo pedagógico-tecnológico (C2)	16. Propongo actividades de aprendizaje complementarias para los estudiantes en este contexto del trabajo remoto.				X		X		X		X			
			17. Planifico y organizo actividades pedagógicas teniendo en cuenta la guía docente para la programación curricular del programa "Aprendo en casa".				X		X		X		X			
		Enseñanza aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio (C3)	18. Durante el proceso de aprendizaje, me comunico, interactué y participo con los estudiantes en los entornos digitales				X		X		X		X		
	19. Acompaño a los estudiantes en sus experiencias de aprendizaje por redes sociales, televisión y/o radio.						X		X		X		X			
	20. Soy empática, respetuosa y cordial con los estudiantes cuando se comunican para consultar sobre su aprendizaje.						X		X		X		X			
	Conduce el proceso de enseñanza		21. Me comunico con las familias para dar a conocer el propósito del aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X			

	(C4)	22. Motivo e involucro activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en la plataforma que utilizo.				X		X		X		X		
		23. Realizo actividades complementarias para desarrollar el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en los estudiantes en el contexto del trabajo remoto.				X		X		X		X		
		24. Promuevo actividades creativas de aprendizaje con materiales del contexto, motivando la participación y el apoyo de las familias.				X		X		X		X		
		25. Uso estrategias de aprendizaje apropiadas y adapto actividades con materiales complementarios				X		X		X		X		
	Evaluación (C5)	26. Adapto y contextualizo las evidencias de aprendizaje según el nivel de progreso de las competencias de los estudiantes				X		X		X		X		
		27. Monitoreo activamente a los estudiantes y les brindo retroalimentación de acuerdo a sus interés y necesidades, teniendo en cuenta el respeto al niño				X		X		X		X		
		28. Realizo retroalimentación reflexiva al estudiante con respecto a sus logros y dificultades				X		X		X		X		
		29. Utilizo mecanismos positivos cuando los estudiantes reportan sus evidencias, contribuyendo al desarrollo de la autorregulación emocional				X		X		X		X		



Dra. ADELA M. INTI LEÓN
DNI 32856893

Anexo 3

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL

OBJETIVO: IDENTIFICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL

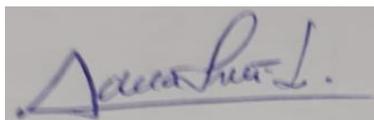
DIRIGIDO A: DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE E.B.R.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : INTI LEÓN ADELA MARILÚ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



Dra. ADELA M. INTI LEÓN
DNI 32856893

Anexo 3

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTO (2)

TITULO DE LA TESIS: Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Responsabilidad profesional (C8)	1. Soy puntual con las actividades que debo realizar en el trabajo de mi institución educativa.				X		X		X		X		
			2. Cumpro con las actividades programadas de la institución educativa en el trabajo remoto.				X		X		X		X		
			3. Muestro compromiso en el trabajo remoto favoreciendo el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X		
		Mejora continua (C8)	4. Me he capacitado en el manejo de herramientas virtuales para realizar adecuadamente mi labor.				X		X		X		X		
			5. Participo en las actividades extracurriculares convocadas por otras instituciones para capacitarme en el trabajo remoto.				X		X		X		X		
		Reflexión sobre su práctica docente (C8)	6. Participo en el trabajo colegiado con el director y equipos de trabajo.				X		X		X		X		
			7. Reflexiono sobre mi práctica pedagógica en los grupos de interaprendizaje.				X		X		X		X		
			8. Reflexiono sobre los aprendizajes de los estudiantes, en función de los resultados, para adecuar mi práctica docente				X		X		X		X		

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comunicación con las familias (C1)	9. Cuento con el directorio de las familias de los estudiantes.				X		X		X		X		
			10. Conozco la accesibilidad de los estudiantes al programa "Aprendo en casa"				X		X		X		X		
			11. Conozco las necesidades de los estudiantes.				X		X		X		X		
			12. Oriento a las familias sobre la organización del tiempo del aprendizaje.				X		X		X		X		
			13. Brindo contención emocional a las familias que se reportan con dificultades.				X		X		X		X		
		Conocer y comprender (C1)	14. Conozco las situaciones y competencias que ha propuesto el Minedu para desarrollar este año en el trabajo remoto (R.V.M. 093-2020-MINEDU).				X		X		X		X		
			15. Me empodero previamente, de la planificación curricular semanal del Programa "Aprendo en casa"				X		X		X		X		
		Planifica el trabajo pedagógico-tecnológico (C2)	16. Propongo actividades de aprendizaje complementarias para los estudiantes en este contexto del trabajo remoto.				X		X		X		X		
			17. Planifico y organizo actividades pedagógicas teniendo en cuenta la guía docente para la programación curricular del programa "Aprendo en casa".				X		X		X		X		
		Enseñanza aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio (C3)	18. Durante el proceso de aprendizaje, me comunico, interactué y participo con los estudiantes en los entornos digitales				X		X		X		X	
	19. Acompaño a los estudiantes en sus experiencias de aprendizaje por redes sociales, televisión y/o radio.						X		X		X		X		
	20. Soy empática, respetuosa y cordial con los estudiantes cuando se comunican para consultar sobre su aprendizaje.						X		X		X		X		
	Conduce el proceso de enseñanza		21. Me comunico con las familias para dar a conocer el propósito del aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X		

	(C4)	22. Motivo e involucro activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en la plataforma que utilizo.				X		X		X		X		
		23. Realizo actividades complementarias para desarrollar el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en los estudiantes en el contexto del trabajo remoto.				X		X		X		X		
		24. Promuevo actividades creativas de aprendizaje con materiales del contexto, motivando la participación y el apoyo de las familias.				X		X		X		X		
		25. Uso estrategias de aprendizaje apropiadas y adapto actividades con materiales complementarios				X		X		X		X		
	Evaluación (C5)	26. Adapto y contextualizo las evidencias de aprendizaje según el nivel de progreso de las competencias de los estudiantes				X		X		X		X		
		27. Monitoreo activamente a los estudiantes y les brindo retroalimentación de acuerdo a sus interés y necesidades, teniendo en cuenta el respeto al niño				X		X		X		X		
		28. Realizo retroalimentación reflexiva al estudiante con respecto a sus logros y dificultades				X		X		X		X		
		29. Utilizo mecanismos positivos cuando los estudiantes reportan sus evidencias, contribuyendo al desarrollo de la autorregulación emocional				X		X		X		X		


 Dra. Nathali Pantigoso Leython
 44512362

Anexo 3

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL

OBJETIVO: IDENTIFICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO REMOTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL

DIRIGIDO A: DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE E.B.R.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PANTIGOSO LEYTHON, NATHALÍ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN EDUCACIÓN


Dra. Nathali Pantigoso Leython
44512362

Anexo 4

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA PROBABILÍSTICA (Niño 2011).

$$n = \frac{NZ^2PQ}{E^2(N - 1) + Z^2PQ}$$

$$n = \frac{250 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2(250 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 200$$

N= Población	250
P= Probabilidad de Éxito	0.50
Q=Probabilidad de Fracaso	0.50
E=Margen de Error	0.05
Z=Nivel de Confianza	1.96

Anexo 5

Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



PERÚ

Ministerio
de
Educación

Dirección Regional
de Educación
Ancash

Unidad de Gestión
Educativa Local
Santa

Área de Gestión
Pedagógica



"AÑO DEL LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD "

Nuevo Chimbote, 14 de septiembre del 2020

OFICIO N° 1412 _____ -2020/ME/RA/DRE-A/DUGEL-S-D

SEÑORA:

Dra. ROSA MARÍA SALAS SÁNCHEZ
JEFA DE LA ESCUELA DE POST GRADO
UCV-CHIMBOTE
PRESENTE.-

ASUNTO: REMITO ACEPTACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO-CUESTIONARIO PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Tengo el honor de dirigirme a su digna persona, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que **SE AUTORIZA** y se le brindará las facilidades a la **Mg. Juana Brígida UCEDA GIL** para que pueda desarrollar la aplicación de su Instrumento-cuestionario de su trabajo de investigación titulado "Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote" que estará dirigido a las profesoras y directoras de las instituciones educativas del Distrito de Nuevo Chimbote con la finalidad de complementar la información requerida para su trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado de Doctora en la universidad que Usted dirige.

Hago propicia la ocasión para expresarle la muestra de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Jr. María Inés del Carmen Valverde Cerna
DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS EDUCATIVOS
CHIMBOTE