

República Dominicana
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL
(UTECO)

“Universidad Patrimonio de la Comunidad”



Facultad de Ciencias y Humanidades
Escuela de Ciencias Sociales

**Trabajo de Grado para Optar por el Título de Licenciatura en Ciencias de la
Educación, Mención Sociales**

Título:

Nivel de Desempeño de los Docentes de Nuevo Ingreso en el Área de Ciencias Sociales,
Zona Rural, Nivel Secundario, Distrito Educativo 16-01

Sustentado por:

Yajaira Reyes De Jesús
Odalina Acosta Reynoso
Caridad del Carmen León Quiñones

Asesorado por:

Licdo. Danilo Regalado López

Cotuí, Prov. Sánchez Ramírez,
Año Académico 2023.

Título:

**Nivel de Desempeño de los Docentes de Nuevo Ingreso
en el Área de Ciencias Sociales, Zona Rural, Nivel Secundario,
Distrito Educativo 16-01.**

Hoja de Evaluación

Título:

Nivel de Desempeño de los Docentes de Nuevo Ingreso en el Área de Ciencias Sociales, Zona Rural, Nivel Secundario, Distrito Educativo 16-01.

Por:

Yajaira Reyes De Jesús
2015-2206

Odalina Acosta Reynoso
2016-0958

Caridad del Carmen León Quiñones
2013-0747

Trabajo de grado sometido a la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO) como requisito parcial para obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención Sociales.

Lic. Danilo Regalado López, M.A.
Asesor

Lic. Prebisterio Lora de la Cruz, M.A.
Miembro de Comité Evaluador

Licd. Felicia Méndez Rosa, M.A.
Miembro de Comité Evaluador

Lic. Jesús Manuel Viloria Otañez, M.A.
Miembro de Comité Evaluador

Licdo. Carmen Lidia Fabián, M.A.
Directora Escuela de Ciencias Sociales

Mtra. Carmen Lidia Fabián, M.A.
Decana de la Facultad de Ciencias y Humanidades

Calificación: _____

Cotuí, Prov. Sánchez Ramírez, Rep. Dom.
Año Académico 2023.-

Declaración de Autoría

Los conceptos emitidos en el presente trabajo de grado son responsabilidad de las sustentantes del mismo. Las citas y consultas bibliográficas se han realizado respetando el derecho de autor; por tanto, se libera a la Universidad UTECO de su responsabilidad, sin embargo, para la reproducción total o parcial se requiere de su autorización.

Sustentantes:

Yajaira Reyes De Jesús
2015-2206

Odalina Acosta Reynoso
2016-0958

Caridad del Carmen León Quiñones
2013-0747

Índice de contenido

AGRADECIMIENTOS	viii
DEDICATORIAS	ix
RESUMEN	xii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1 Antecedentes	1
1.1.1 Antecedentes internacionales.....	1
1.1.2 Antecedentes nacionales	3
1.2 Planteamiento del problema.....	6
1.3 Justificación	8
1.4 Objetivos	9
1.4.1 Objetivo general.....	9
1.4.2 Objetivos específicos	10
1.5 Operacionalización de las variables.....	11
1.6 Definición de términos.....	12
1.7 Marco contextual	17
1.7.1 Descripción de la Provincia Sánchez Ramírez.	17
1.7.3 Descripción del Liceo Félix Antonio Rodríguez	19
1.8 Alcance y límite de la investigación	20
CAPÍTULO II: REVISIÓN DE LA LITERATURA	22
2.1 Características sociodemográficas	22
2.2 Competencias profesionales que poseen los docentes de Ciencias Sociales	23
2.3 Nivel de desempeño de los docentes de nuevo ingreso	26
2.3.1 Perfil docente	29
2.4 Factores que intervienen en el desempeño docente	29
2.4.1 Factores del sistema educativo.....	30
2.4.2 El maestro y su desempeño.....	31
2.4.3 Organización y funcionamiento escolar.....	31
2.4.4 Ambiente laboral.....	32
2.4.5 Calidad educativa.....	32

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	34
3.1 Introducción	34
3.2 Diseño, enfoque y tipo de estudio.....	34
3.3 Población.....	35
3.4 Muestra	35
3.4.1 Procedimiento utilizado para seleccionar la muestra de estudiantes	35
3.5 Criterios de inclusión y exclusión.....	36
3.5.1 Inclusión.....	36
3.5.2 Exclusión.....	36
3.6 Método, Técnica e Instrumentos de investigación.....	36
3.7 Validez del instrumento	37
3.8 Procedimientos de la investigación.....	38
3.9 Técnicas de análisis de datos	38
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	39
4.1 Introducción	39
4.2 Resultados de la investigación	39
4.2.1 Características sociodemográficas	39
4.2.2 Competencias profesionales.....	43
4.2.3. Nivel de desempeño docente	48
4.2.4. Factores que intervienen en el desempeño docente	51
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	56
5.1 Introducción	56
5.2 Discusión y análisis de los resultados.....	56
5.2.1 Características sociodemográficas	56
5.2.2 Competencias profesionales.....	58
5.2.3 Nivel de desempeño docente	59
5.2.4 Factores que intervienen en el desempeño docente	60
5.3 Conclusiones	62
5.4 Recomendaciones	63
Referencias bibliográficas	65
Anexos:	68

LISTA DE CUADROS

Cuadro No.	Descripción	Pág.
1.	Sexo de los directores, miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes.....	39
2.	Edad de los directores, miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes.....	40
3.	Formación académica de los directores, equipo de gestión y docentes.....	41
4.	Tiempo en servicios de los directores y miembros del equipo de gestión.	41
5.	Grado que cursa cada estudiante.....	42
6.	Zona de residencia directores, miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes.....	42
7.	Con relación a si el docente planifica de acuerdo con el contenido que va a desarrollar en la clase.....	43
8.	Planificación que generalmente desarrollan los docentes de nuevo ingreso.....	44
9.	Forma como los docentes imparten la clase contribuye al logro de aprendizaje significativo.....	45
10.	Documentos que los docentes utilizan para planificar.....	45
11.	Enfoque en el que los docentes de nuevo ingreso basan los temas que imparten.....	46
12.	Competencias profesionales que muestran los docentes de nuevo ingreso.....	47
13.	Docentes de nuevo ingreso han participado o están participando del Programa Nacional de Inducción.....	48
14.	Aspectos que se relacionan con el nivel de desempeño de los docentes de nuevo ingreso.....	49
15.	Nivel de desempeño del docente ha mejorado en los últimos 10 años de los directores y equipo de gestión.....	50
16.	Supervisión pedagógica contribuye a mejorar la calidad de la educación.....	51
17.	En cuanto a si los acompañamientos que hace el equipo de gestión a los docentes de nuevo ingreso contribuyen a mejorar el desempeño.....	52
18.	Referente a si en los seguimientos que realiza el equipo de gestión a los docentes de nuevo ingreso toman en cuenta los acuerdos y compromisos asumidos en visitas anteriores.....	53
19.	En relación a si los docentes, miembros del equipo de gestión y directores participan en capacitaciones, talleres y jornadas que imparten las instancias del MINERD.....	54
20.	En cuanto a los factores que intervienen en la mejora del desempeño de los docentes de nuevo ingreso.....	55

AGRADECIMIENTOS

A **Dios**, por habernos dado las fuerzas y guiar nuestros pasos por senderos de conocimiento, sabiduría, amor, comprensión, templanza para poder lograr nuestras metas y sueños.

A la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO). Por acogernos y darnos el privilegio de formar parte de esta Institución, dándonos la oportunidad de engrandecer los conocimientos necesarios para visualizarnos en una sociedad exigente y competitiva. Gracias por todos.

Al asesor: Lic. Danilo Regalado López, gracias por su entrega y dedicación manteniendo un alto nivel de respeto y responsabilidad con el grupo, por orientarnos de la mejor forma y motivarnos en todo momento, un ejemplo a seguir, Dios le bendiga.

Las sustentantes:
Yajaira Reyes De Jesús
Odalina Acosta Reynoso
Caridad del Carmen León Quiñones

DEDICATORIAS

Gracias, mi Dios por cada detalle durante el desarrollo de esta tesis, hoy puedo testificar que eres fiel a tus promesas aun cuando las posibilidades no están a nuestro favor nada es imposible para ti.

A mi madre: **Cornelia De Jesús Hernández**, gracias por darme la vida y por ser mi madre.

A mi adorado hijo: Robert Ricardo Romanski Reyes, nadie conoce como tú la fuerza de mi amor por ti, eres quien le da sentido a mi mundo. Gracias por ser la fuente más pura de mi inspiración.

A mi amado esposo: Matthew Tang, por su apoyo, cada vez que lo necesité siempre estuvo presente.

A Matilde Nicasio Quesada, muchas gracias por cuidar de mi hijo para yo poder estudiar.

A Lucía Del Carmen Suárez De Jesús, como profesional en el área de educación siempre me diste apoyo en lo que necesitaba.

A Margarita del Rosario Díaz Almanzar, gracias por tu apoyo incondicional en esta etapa de mi carrera.

A Dulce María Núñez Camacho, por su apoyo como compañera de clases y motivarme en los momentos difíciles.

A mis compañeras de tesis: **Odalina Reynoso y Caridad del Carmen León**, gracias por formar parte de este proceso tan importante para mí.

Yajaira Reyes De Jesús

DEDICATORIAS

A mis padres: **Alfredo Acosta Paredes y Sofía Reynoso Rondón**, incluyendo a mis dos padres adoptivo: Miladi Altagracia Paulino y Pedro Agosto Monte De Oca, quienes siempre han creído en mí. Gracias por su amor incondicional y por creer en mí desde el primer día, por el apoyo constante, ustedes han sido la clave de mi éxito.

A mis adorados hijos: **Liz Daría Pérez, Jesús Brito y Josélany Pérez**, quienes me han dado la fuerza y la inspiración para perseguir mis objetivos, espero que esta tesis les muestre que siempre hay una manera de superar las adversidades.

A mi esposo: **José Manuel Pérez Vásquez**, quien me apoyó y me alentó para continuar, cuando parecía que me iba a rendir. Te agradezco por tantas ayudas y tantos aportes, no solo para el desarrollo de mi tesis, sino también para mi vida; eres mi inspiración y mi motivación.

Al maestro y guía: **Licdo. Danilo Regalado López**, le expreso mi gratitud por su apoyo constante, sabiduría y orientación en la realización de esta tesis. Su pasión por la enseñanza y su habilidad para transmitir conocimientos de manera clara y efectiva han sido fundamentales para mi crecimiento académico. Gracias por ser un faro de luz en mi camino hacia la excelencia en la investigación.

A las amigas: **Caridad del Carmen de León y Yajaira Reyes de Jesús**. Gracias por aparecer en mi camino. En mi corazón solo puede haber agradecimiento hacia ustedes, porque son como una familia para mí. Amigas y podría decir ya hermanas que me acompañan en este camino que es mi vida. Mientras tenga amigas como ustedes, estaré agradecida con la vida.

A todos aquellos que han sido parte integral de mi camino académico y personal. Muchas gracias.

Odalina Acosta Reynoso

DEDICATORIAS

A mis padres: **Jesús Antonio León y Virginia Quiñones**, quienes con amor y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir uno de mis sueños más anhelados de mi vida. Gracias por inculcarme los valores, esfuerzo y valentía para alcanzar mis metas también de no temer a las adversidades, porque Dios está siempre a mi lado.

A mis hijos: **Cristóbal y Uriel**, ustedes fueron mis guías para estar donde estoy y seguir siempre hacia adelante sin mirar atrás. Gracias mis tesoros. Los amo.

A mi esposo: **Cristian Guzmán Reyes**, gracias mi amor por apoyarme y ayudarme a salir hacia adelante. Con tu amor y esfuerzo pude lograr mi meta. Gracias.

A mis hermanos: **Ronny, Osanna, Ana**, en especial a mi adorado: **Jesús Alfredo**, por apoyarme en todos los momentos. Siempre con tu cariño y apoyo me han impulsado a seguir adelante. Gracias por estar conmigo en todo momento.

A mi abuela: **Mercedes Quiñones**, le agradezco mucho porque siempre me ha dado buenos consejos y siempre me ha dado ánimo para seguir hacia adelante. Gracia abuela querida.

A **Papito**, le agradezco mucho porque a través de usted conseguí media beca que me ayudó a culminar mi carrera. Muchas gracias por su apoyo.

De igual manera agradezco a mi asesor de tesis: **Danilo Regalado López**, gracia a sus correcciones y buen consejo hoy pude culminar este trabajo.

Caridad del Carmen León Quiñones

República Dominicana
Universidad Tecnológica Del Cibao Oriental
“Universidad Patrimonio de la Comunidad”



Título: Nivel de Desempeño de los Docentes de Nuevo Ingreso en el Área de Ciencias Sociales, Zona Rural, Nivel Secundario, Distrito Educativo 16-01.

Sustentado por: Yajaira Reyes De Jesús, Odalina Acosta Reynoso y Caridad del Carmen León Quiñones.

Asesorado por: Licdo. Danilo Regalado López, M.A

RESUMEN

La investigación que se presenta a continuación se realizó con el objetivo de comprobar el nivel de impacto en el desempeño de los docentes de nuevo ingreso del Área de Ciencias Sociales en la Zona Rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, año escolar 2022-2023,

En cuanto a la metodología, la presente investigación se desarrolló un diseño descriptivo, bajo un enfoque cuantitativo. El tipo de investigación que se utilizó fue documental y de campo. Esta se realizó en los centros educativos del Nivel Secundario María Dolores Velásquez y Félix Antonio Rodríguez, pertenecientes a la zona rural del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí. La población que participó en el estudio estuvo conformada por ciento ochenta y seis (186) estudiantes, dos (2) directores, dos (4) docentes y cuatro (4) miembros del equipo de gestión.

De acuerdo con los resultados se llegaron a las siguientes conclusiones: Los docentes planifican de acuerdo con los contenidos que van a desarrollo en la clase, también, que el tipo de planificación que generalmente desarrollan los docentes es corto plazo, del mismo modo, la manera de como los docentes imparten la docencia contribuye al logro de aprendizajes significativo.

En el mismo orden, que para planificar mayormente lo hacen utilizando el diseño curricular del ciclo y nivel que imparten; que los docentes de nuevo ingreso están participando activamente del Programa Nacional de Inducción que implementa el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) junto a las universidades y otras instituciones que tienen que ver con el quehacer educativo, que están totalmente de acuerdo que el nivel de desempeño docente ha mejorado en los últimos 10 años y que la

supervisión pedagógica, los acompañamientos y seguimientos que realiza el equipo de gestión a los docentes contribuye a mejorar la calidad educativa.

Por lo que recomiendan al Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), Continuar implementando el Programa Inducción a Docentes de Nuevo Ingreso, ya que esto contribuye con la mejora del desempeño docente y la calidad de la educación; seguir capacitando a los docentes de todos los niveles, ciclos y modalidades para lograr mejoras significativas en el desempeño docente y los docentes de los centros educativos objeto de estudio, motivarse a seguir su proceso de formación a nivel de especialidad, maestría, doctorado u otro nivel para que puedan desarrollar con más eficacia la práctica pedagógica y contribuir con el buen desempeño docente.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Ruíz (2015), realizó una investigación para la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-MANAGUA), titulada: Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño de los Docentes de Educación Secundaria del Colegio “Liceo Franciscano”, Ubicado en el Distrito No. 1 de la ciudad de Managua, Departamento de Managua, Durante el Primer Semestre del año 2015” con el objetivo de valorar la incidencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes. El presente estudio es una investigación con enfoque mixto, de tipo descriptiva, realizada en el Colegio Liceo Franciscano de la ciudad de Managua. Para la realización del estudio, se tomó como sujetos de investigación al coordinador de la modalidad de secundaria, a cinco responsables de área y a 22 docentes que imparten clase en la modalidad.

El estudio arrojó las siguientes conclusiones: Que la incidencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en este centro es mínima, ya que no se cumplen las etapas del mismo; falta la retroalimentación y modelaje para una nueva práctica pedagógica; solo el 59% de los docentes presentaban sus planes de clase con los requerimientos establecidos; los principales factores que influyen en el desempeño docente son: La motivación, el compromiso, la salud y la preparación académica y que hay contradicción entre la valoración del desempeño de los docentes que realiza el coordinador y los responsables de área, mientras que el coordinador expresa que es regular y bueno y los responsables de área lo valoran como: muy bueno en un 60% y un 40% excelente.

En tanto que, Sotomayor (2017), realizó un trabajo de investigación para la Universidad de San Martín de Porres de Perú, titulado: Gestión del Desempeño Docente y la Supervisión y Monitoreo en Aula (Matriz IPEBA) en Ciencias Sociales en una Institución de Educación Secundaria, el cual arrojó las conclusiones siguientes: Existieron

diferencias significativas en la gestión del desempeño docente entre las áreas de ciencias sociales en una institución de educación secundaria, sin embargo, solo se investigó diferencias en la actuación del docente hacia el estudiante, existiendo una relación estadísticamente significativa entre la dimensión claridad de expectativas en la gestión del desempeño docente, la supervisión y monitoreo en el aula (matriz IPEBA) en Ciencias Sociales en una institución de educación secundaria; sin embargo, los instrumentos de evaluación no fueron evaluados para conocer si iban acorde a los aprendizajes esperados y que existieron una relación estadísticamente significativa entre la dimensión estrategias pedagógicas en la gestión del desempeño docente y la supervisión y monitoreo en el aula (matriz IPEBA) en Ciencias Sociales en una institución de educación secundaria; sin embargo, no se validaron los resultados óptimos de las estrategias aplicadas por el docente en los estudiantes.

Por su parte Orozco (2017), realizó un estudio para la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua titulado: La Didáctica de las Ciencias Sociales. Impacto en el Desempeño Docente. El objetivo de la presente investigación consistió en analizar el impacto de la asignatura Didáctica de las Ciencias Sociales en el desempeño de los docentes del área de Ciencias Sociales en Educación Secundaria.

El estudio se efectuó a través de estudios de caso y se realizó en seis institutos de Educación Secundaria de Managua. Se llevó a cabo en cuatro momentos, el primero se realizó en la carrera Ciencias Sociales y radicó en la aplicación de una encuesta y un grupo focal a los docentes del área de Ciencias Sociales; el segundo, consistió en la aplicación de una encuesta y un grupo focal a los estudiantes de Educación Secundaria; el tercer momento se desarrolló a través de la observación a docentes impartiendo en el área de Geografía e Historia en los institutos donde ellos laboran; el cuarto momento consistió en la aplicación de una entrevista a los Directores o Jefes de Área de estos docentes.

Del estudio se expiden las siguientes conclusiones: Los docentes en funciones de Ciencias Sociales de Educación Secundaria valoran como muy positivo el impacto de la asignatura Didáctica de las Ciencias Sociales en su desempeño como docentes, porque les

facilitó las herramientas metodológicas y didácticas para aprender a enseñar los contenidos de Ciencias Sociales en Educación Secundaria con las herramientas metodológicas adecuadas.

En tanto que, Escribano (2018) realizó un estudio para la Universidad de Matanzas, Cuba, titulado: El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina, que arrojó las siguientes conclusiones: El desempeño docente es un factor clave para una educación de calidad. Independientemente de la solvencia económica con que se cuente y el diseño curricular; el desempeño docente, como factor eminentemente humano, es esencial para actuar profesionalmente a la altura de las necesidades de la época y la sociedad en cuestión, y propiciar con la convicción y la responsabilidad necesaria la formación y aprendizajes para toda la vida y que es urgente asumir la profesión y el desempeño docente como uno de los encargos sociales de mayor responsabilidad y significación a nivel social, razón por la que la escuela no debe ser dejada en manos descuidadas, mal preparadas, desmotivadas o inconscientes de la magnitud del alcance de su labor.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Guerrero y Nicolás (2015), quienes realizaron un trabajo de investigación titulado: Evaluación del desempeño docente de Ciencias Sociales Nivel Básico (Segundo Ciclo Primario 7mo. y 8vo. grado) escuela básica Ángel Meriño (tanda matutina), Higüey, período 2014-2015, quienes concluyeron que es necesario promover la creación de programas y talleres que busquen la mejora en la calidad educativa de las áreas de Ciencias Sociales, insertando a los maestros en un ambiente más tecnológico, así mismo motivarles a seguir profundizando en la actualización de su área de especialización en procura de lograr con sus alumnos, aprendizajes significativos con el fin de alcanzar un ciudadano con pleno desarrollo de sus facultades intelectuales, en beneficio de la sociedad dominicana.

En este sentido, Genao, Polanco, Moronta, Sánchez, Paredes, Santana y Reynoso (2018), realizaron una investigación titulada: Proceso de evaluación docente realizada por

el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), en el año 2017 y su incidencia en la mejora del desempeño de los docentes de los centros educativos Multigrados y de Educación Especial de la Regional de Educación 07 de San Francisco de Macorís en el año escolar 2017-2018, quienes llegaron a las siguientes conclusiones: Que el 50% de los docentes están de acuerdo con que el proceso de evaluación de desempeño ejecutado por el MINERD fue claro, preciso, suficiente y satisfactorio; el 85% de los docentes está de acuerdo con que los canales y vías de información utilizados fueron adecuados; más de un 44% de los docentes estaban informados sobre el proceso de evaluación de desempeño, lo que indica que éste fue lo suficientemente satisfactorio y aceptado por la mayoría de los profesores.

En tanto que, Marte, Suárez, Cruz, Duarte, Marte, Tavares, Amarante, Burgos y González (2018), realizaron un estudio titulado: Proceso de evaluación docente realizada por el Ministerio de Educación de la República Dominicana en el año 2017 y su incidencia en la Mejora del Desempeño de los docentes de los centros educativos de la zona urbana del Nivel Primario del Distrito Educativo 07-06 de la Regional de Educación 07 de San Francisco de Macorís en el año escolar 2017-2018, el cual arrojó las siguientes conclusiones: Se comprobó que un 56.63% estuvieron de acuerdo en que los canales y vías de información fueron adecuados; mientras que el 51.50% de los docentes indicó que el nivel de información fue bueno; Que el cumplimiento de los procesos antes y durante la evaluación, lo cual está confirmado por el 31.63% de los docentes encuestados. El estudio también arrojó que el 67.86% de los docentes se mostraron confiados en la aplicación de los criterios establecidos y un 51.02% de los docentes expresó tener un nivel de confianza alta.

Núñez, Rojas y Hernández (2019), realizaron un trabajo de investigación que lleva por título: Calidad del desempeño docente en la Enseñanza de las Ciencias Sociales en el Nivel Secundario, quienes llegaron a las conclusiones siguientes: En cuanto a la calidad del desempeño que poseen los docentes para enseñar las Ciencias Sociales, el estudio arrojó que los docentes se preocupan por tener mejor formación académica; que su actitud frente

al desempeño docente es positiva, afirmando que se sienten satisfecho con la labor que realizan.

También, arrojó que los encuestados están de acuerdo que la supervisión y/o acompañamiento contribuye con la mejora de la calidad del desempeño docente, manifestando que el desempeño profesional del director para realizar los acompañamientos es de un 85 a 94 por ciento, que estos le orientan para que superen las debilidades encontradas en el proceso de acompañamiento, mostrando una actitud positiva en el desarrollo de su práctica pedagógica y que los docentes tienen interés por brindar una educación de calidad, tanto a los estudiantes como a la sociedad; que siempre los docentes y directores realizan su profesión con vocación y principios éticos, apegados al estatuto del docente y que los docentes tienen conocimiento y dominio de los contenidos que imparten.

En este mismo orden, García, Laureano y Arroyo (2020), hicieron público un trabajo de investigación realizado para la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), titulado: Desempeño Docente de Ciencias Sociales en la Jornada Extendida, Nivel Secundario, Distrito Educativo 16-03, cuyo objetivo general fue comprobar el impacto del desempeño de los docentes del área de Ciencias Sociales de los centros educativos de Jornada Escolar Extendida del Nivel Secundario, Distrito Educativo 16-03 de Cevicos, año escolar 2021-2022.

La citada investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, debido a que no se manipularon variables. La misma se realizó bajo un enfoque cuantitativo. La muestra con la que se trabajó en la investigación estuvo conformada por el 100% de los directores y coordinadores, el 100% de los docentes que imparten el área de Ciencias Sociales y en el caso de los estudiantes se seleccionó una muestra aleatoria conformada por 299 estudiantes.

La citada investigación arrojó como conclusión que: el tiempo en servicio, la formación académica, la edad y el nivel de ingresos son los rasgos que más influyen en el desempeño docente, pero que, si los docentes son bien remunerados económicamente, no

pueden invertir en su formación académica para poder ofrecer un mejor servicio en procura de mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje y que disponer de la planificación a corto y mediano plazo acorde al contenido que imparte, el manejo de las competencias fundamentales y específicas son las condiciones básicas que debe poseer un maestro para ser competente en el desempeño de sus funciones. (García, Laureno y Arroyo, 2020).

1.2 Planteamiento del problema

Cuando se habla de desempeño docente hay que referirse a nociones como: función docente, capacidad docente, perfil docente, competencias docentes, desarrollo profesional docente, práctica de enseñanza, rol docente, entre otras, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente. (Martínez R. & Lavin G., 2017).⁷

Dentro del ámbito educativo formal, hablar sobre desempeño docente a los docentes de nuevo ingreso implica abordar un tema que debe formar parte de la cotidianidad, es un concepto que se pone en práctica, se fomenta, se divulga, se observa y, sobre todo, es utilizado para evaluar a los sujetos de referencia, cuando ocurre esto último, la mayoría de las veces implica premios o sanciones para este tipo de docente cuando son inducidos.

En el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) (2016), la evaluación del desempeño se visualiza como una tarea compleja que conlleva la planificación y el diseño de un proceso sistemático y riguroso que debe contribuir, no sólo a identificar lo que el/la docente sabe, lo que puede hacer con lo que sabe y lo que valora en su práctica profesional, sino también hacerse consciente de las fortalezas y áreas (de su desempeño) que requieren mejora.

En este sentido, es motivo de preocupación el nivel de desempeño que poseen los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, como una herramienta técnica que permita conocer en qué magnitud los docentes desarrollan su práctica pedagógica, pues,

puede darse el caso que los nuevos docentes se manejen de manera ineficiente y sin alcanzar las metas de aprendizaje establecidas por las autoridades educativas. En otros términos, es preciso comprobar si los docentes planifican, organizan y ejecutan la labor docente de acuerdo con las expectativas previstas en los estándares que rigen esta materia en la educación preuniversitaria del país.

Es posible que los nuevos docentes del área de Ciencias Sociales que ingresan a la carrera docente cuenten con pocas competencias y habilidades para desarrollar la práctica pedagógica, ya que una cantidad de maestros designados recientemente tienen varios años que egresaron de las universidades, lo que puede conllevar a que haya bajo desempeño en las aulas cuando se enfrenten a la realidad que les espera una vez que son designados.

La calidad educativa debe estar asociada a un conjunto de factores entre los que se encuentran: Económicos, políticos, culturales, científicos y tecnológicos, así como también el factor humano en la búsqueda de mejorar el desempeño docente. En ese orden, se señalan las limitaciones que se presentan hoy en el proceso de formación inicial y continua del personal docente, así como los desafíos que debe encarar como parte de su desempeño para brindar una respuesta coherente que implica una educación de calidad en el presente siglo y los cambios sociales, culturales y tecnológicos que se viven a diario.

En este sentido y en procura de mejorar la calidad de los docentes de nuevo ingreso para que estos desarrollen de manera eficaz y eficiente la labor como profesionales de la educación, se plantean las siguientes interrogantes:

Pregunta generadora:

¿Cómo impacta el nivel de desempeño de los docentes de nuevo ingreso el proceso de enseñanza de las Ciencias Sociales en la Zona Rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, año escolar 2022-2023?

Preguntas específicas:

1. ¿Cómo influyen las características sociodemográficas de los docentes de nuevo ingreso del Nivel Secundario de la zona rural del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí?
2. ¿Cuáles competencias profesionales poseen los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí?
3. ¿Qué nivel de desempeño poseen los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí?
4. ¿Cuáles factores intervienen en el desempeño de los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí que contribuyen con la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes?

1.3 Justificación

La evaluación sistémica del desempeño de los docentes de nuevo ingreso debe ser la herramienta técnica que permita conocer en qué magnitud los actores docentes desarrollan la labor profesional con la eficiencia y eficacia que se requiere para alcanzar las metas de aprendizaje establecidas por el Gobierno de la República Dominicana en materia educativa.

En otros términos, en qué medida los docentes planifican, organizan y ejecutan su labor de acuerdo con las expectativas previstas en los Estándares que rigen esta materia en la educación preuniversitaria del país. Es por esto, que el Artículo 38 del Reglamento del Estatuto del Docente tipifica la evaluación docente como la ponderación del grado en que los docentes cumplen las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeñan, incluyendo los logros alcanzados por la dependencia institucional a la que pertenecen.

El nivel con el que un maestro de nuevo ingreso cumpla lo que establecen los estándares profesionales que exige la carrera docente pone en evidencia la magnitud en que este es portador de los atributos que se espera sean revelados al someterse al proceso evaluativo y lograr la certificación que le permita perdurar en el ejercicio por los años que amerita el sistema o hasta que lo desee. Para tal efecto, el proceso de inducción y la evaluación de desempeño docente deben centrarse en los indicadores de disposiciones actitudinales críticas, así como los que corresponden al desempeño de las funciones que le están asignadas conforme a su cargo.

La realización de una investigación sobre el nivel de desempeño de los docentes de nuevo ingreso en el área de Ciencias Sociales, zona rural, Nivel Secundario en el Distrito Educativo 16-01, reviste suma importancia para los docentes, estudiantes, padres, madres, tutores y amigos de la escuela (APMAE), equipo de gestión de los centros educativos objeto de estudio, los demás centros educativos del distrito, la Regional de Educación No. 16 de Cotuí, el Ministerio de Educación de la República Dominicana, las provincias circundantes a la Regional 16, la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), la Región del Cibao, el país y el mundo, pues se espera que el mismo provoque un impacto positivo en la sociedad y de respuestas a las problemáticas que atraviesan los docentes y los centros educativos en relación con el desempeño docente y la calidad de la educación.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Comprobar el nivel de impacto en el desempeño de los docentes de nuevo ingreso del Área de Ciencias Sociales en la Zona Rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, año escolar 2022-2023.

1.4.2 Objetivos específicos

1. Describir la influencia de las características sociodemográficas de los docentes de nuevo ingreso del Nivel Secundario de la zona rural del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí.
2. Identificar las competencias profesionales que poseen los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí.
3. Investigar el nivel de desempeño que poseen los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí.
4. Comprobar los factores que intervienen en el desempeño de los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí que contribuyen con la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

1.5 Operacionalización de las variables

Objetivos específicos	Variables	Definición	Indicadores	Preguntas específicas
1. Describir la influencia de las características sociodemográficas de los docentes de nuevo ingreso del Nivel Secundario de la zona rural del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí.	Características sociodemográficas	La demografía es la ciencia que tiene como objetivo el estudio de las poblaciones humanas, de su dimensión, estructura, evolución y características generales. (Solsona & Merino (2003)	Sexo. Nivel académico. Años en servicio. Zona de residencia.	1. ¿Cómo influyen las características sociodemográficas de los docentes de nuevo ingreso del Nivel Secundario de la zona rural del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí?
2. Identificar las competencias profesionales que poseen los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí.	Competencias profesionales	Las competencias profesionales es el conjunto de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes- que necesitan los profesores para resolver de forma satisfactoria las situaciones a las que se enfrentan en su quehacer profesional. (EduSiglo XXI).	Planificación. Disposición personal. Responsabilidad social. Relaciones personales y sociales.	2. ¿Cuáles competencias profesionales poseen los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí?
3. Investigar el nivel de desempeño que poseen los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí.	Nivel de desempeño del docente de nuevo ingreso	El desempeño docente es el conjunto de acciones, que un docente realiza dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los alumnos bajo los principios del Modelo Educativo Institucional	Perfil docente. Experiencia. Participación en la gestión. Implementación de políticas educativas.	3. ¿Qué nivel de desempeño poseen los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí?

		(Universidad Veracruzana, 2013).		
4. Comprobar los factores que intervienen en el desempeño de los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí que contribuyen con la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.	Factores que intervienen en el desempeño docente.	Los factores son aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos. (Bembibre, 2009).	Voluntad. Liderazgo. Deseo de superación. Calidad educativa.	4. ¿Cuáles factores intervienen en el desempeño de los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí que contribuyen con la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes?

1.6 Definición de términos

Calidad educativa: Es una de las expresiones más utilizadas actualmente en el ámbito educativo, como punto de referencia que justifica cualquier proceso de cambio o plan de mejora. (Pérez, 2018).

Centros educativos: Son establecimientos destinados a la enseñanza, que están referidos a uno de los distritos de educación, en función de su localización geográfica. (Secretaría de Estado de Educación -SEE- hoy MINERD, 1997).

Ciencias sociales: Es el conjunto de todas disciplinas que se dirigen al estudio de los seres humanos en el ámbito de la sociedad (Duverger, 2001).

Currículo: Se concibe como una estrategia educativa general para la formación de sujetos sociales democráticos y transformadores de la realidad. (Secretaría de Estado de Educación (SEE) hoy MINERD, 2000).

Contenidos: Son el qué de la enseñanza y se definen como el conjunto de saberes o formas culturales acumuladas por la humanidad, cuya asimilación y apropiación por parte de los alumnos, se considera valiosa y esencial para su desarrollo y socialización. (Ceupromed, 2016).

Competencia: Actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer. (Diccionario de Lengua Española Online, 2015).

Competencias fundamentales: expresan las intenciones educativas de mayor relevancia y significatividad. Son competencias transversales que permiten conectar de forma relevante todo el currículo (MINERD, 2016).

Competencias específicas: Concretan y secuencian las competencias fundamentales, garantizando así la coherencia y progresión del currículo en términos de los aprendizajes (MINERD, 2016).

Docente: Aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza, reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental. (Pérez y Meriño, 2023).

Disposición: Estado anímico o actitud que se muestra, especialmente para hacer una cosa o la aptitud para una actividad. (Diccionario de Biología, 2018).

Distrito educativo: Es la instancia del sistema educativo, intermedia entre la dirección regional de la educación y los centros educativos. Tienen como ámbito jurisdiccional el territorio de los municipios. (SEE, hoy MINERD, 1997).

Educación por competencias: Es un modelo de aprendizaje que prioriza las competencias que adquieren los alumnos por sobre el tiempo que pasan en clase. (Gauthier, 2015).

Educación de calidad: Es aquella que forma mejores seres humanos. Ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país. (Ministerio de Educación de Colombia, 2015).

Enfoque: Manera a través de la cual un individuo, grupo, empresa, entre otros, considera un determinado punto en cuestión, asunto o problema, en términos de una negociación. (Pérez & Meriño, 2016).

Estrategias de aprendizaje: Constituyen un vasto conglomerado de técnicas, habilidades, procedimientos y destrezas. Las hay conscientes e inconscientes, innatas o adquiridas, observables y no observables, etc. (Centro Virtual Cervantes, 2016).

Enseñanza: Implica el desarrollo de técnicas y métodos de variado estilo que tienen como objetivo el pasaje de conocimiento, información, valores y actitudes desde un individuo hacia otro. (DefinicionABC, 2016).

Experiencia: Forma de conocimiento que se produce a partir de hecho de haber presenciado, sentido o conocido algo y a través de las observaciones. (Pérez y Meriño, 2021). (Pérez P. & Meriño, 2021)

Evaluación: Es el proceso que permite verificar las diferentes etapas del proceso de enseñanza-aprendizaje con la finalidad de formar juicio de valor que a su vez se utilizan en la toma de decisiones que contribuyan a reorientar, mejorar y garantizar la acción educativa. (SEE, 1994).

Indicador: Característica específica, observable y medible que puede ser usada para mostrar los cambios y progresos que está haciendo un programa hacia el logro de un resultado específico (Organización de las Naciones Unidas -ONU-, 2010).

Implementación: Poner en funcionamiento o aplicar métodos, medidas, etc., para llevar algo a cabo. (Real Academia Española, 2022).

Jornada escolar extendida: Es fruto de la actualización curricular y está orientada a contribuir con la mejora y el fortalecimiento de los niveles de logros de aprendizajes de los estudiantes, en término de calidad y cantidad. (MINERD, 2014).

Liderazgo: Capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores. (Escuela Europea de Excelencia, 2015).

Mejora pedagógica: Constituye un proceso sistemático y metodológico mediante el cual una institución escolar se propone progresar en sus diversos aspectos y dimensiones de manera satisfactoria o positiva, con diversos cambios o transformaciones que atiendan sus necesidades, de tal forma que pueda generar y comprobar algún grado de avance. (Vicencio L., 2014).

Nivel de desempeño: Elemento fundamental de las competencias en este enfoque y se refiere a la actuación en la realidad, que se observa en la realización de actividades o en el análisis y resolución de problemas, implicando la articulación de la dimensión cognoscitiva, con la dimensión actitudinal y la dimensión del hacer. (Tobón, Pimienta y García, 2010).

Nivel Secundario: Es el período posterior al Nivel Primario. Tiene una duración de 6 años divididos en 2 ciclos. Ofrece una formación general y opciones para responder a las actitudes, intereses, vocaciones y necesidades de los estudiantes, para insertarse de manera eficiente el mundo laboral y/o estudios posteriores. (MINERD, 2016).

Participación: Proceso democrático que implica el compromiso individual y colectivo para conseguir la transformación del entorno, en busca del interés general. (Ayuntamiento de Valladolid, 2022).

Perfil: Variedad o conjuntos de aspecto particulares, o un costado, que se presentan en una cosa, persona o conjunto determinado, describiendo o delimitando linealmente si es representado en plano físico, las cualidades o rasgos propios del objeto, persona o el conjunto determinado, palabra en sí que denomina los complementos y detalles que determina la perfección de lo que se aprecia. (ConceptoDefinición, 2021).

Planificación: Proceso de reflexión individual de la actividad del profesor y de su construcción creativa, porque es imposible organizar el trabajo según los programas y planes de otra persona de forma eficiente. (Cortés, 2023).

Práctica pedagógica: Es el proceso y el efecto de formar o formarse. (Aparici y García, 2003).

Recursos didácticos: Cualquier material que se ha elaborado con la intención de facilitar al docente su función y a su vez la del alumno. (Aparici, R. & García, A., 2003).

Responsabilidad: Cualidad que tiene aquel individuo que cumple sus obligaciones o promesas y asume las consecuencias de sus actos, cuando los realiza de manera consciente e intencionada. (Editorial Etecé, 2021).

Relación: Conexión o vínculo establecido entre dos entes, lográndose así una interacción entre los mismos, esta terminología debido a su amplio concepto puede ser aplicado en distintas áreas y su concepto se modifica un poco según el ámbito que se describa. (Rodríguez, 2021).

Superación: Acto o proceso cuyo resultado implica triunfar en una situación que afecta directamente a los involucrados. (Ucha, 2022).

Voluntad: Capacidad de un individuo de tomar decisiones y organizar su propia conducta, es decir, de disponer de sí mismo con autonomía. (Editorial Etecé, 2020).

1.7 Marco contextual

1.7.1 Descripción de la Provincia Sánchez Ramírez.

La provincia Sánchez Ramírez se encuentra situada en la Región del Cibao Sur. Está limitada por la parte norte con la provincia Duarte, por el este y el sur con la provincia Monte Plata y por el oeste con las provincias La Vega y Monseñor Nouel. Para el año 1505 fue fundado el territorio de Cotuí (Cotoy) por el conquistador español Rodrigo de Mejía Trujillo, por orden del Gobernador de la isla Frey Nicolás de Ovando, perteneciente al Cacicazgo Maguá, bajo la dirección del taino Cotoy, de donde viene el nombre de Villa. (Rincón, 1997).

El 22 de noviembre de 1933 le fue otorgado a Cotuí, el nombre de Villa, donde comenzó a conocerse con el nombre de la Mejorada Villa de Cotuí, la antigua Villa de Cotuy, que se llamó también Las Minas, por las proximidades que tenía a las minas que existen en este territorio. El nombre de Cotoy se le dio en honor a un cacique que vivía a orillas del río Yuna. La Mejorada Villa de Cotuí, fue fundada en el mismo lugar donde está hoy la mina de oro de Pueblo Viejo.

Muchos años después, cuando el territorio de Cotuí se hizo provincia se le dio el nombre de Sánchez Ramírez en honor al héroe de la Guerra de la Reconquista, quien era nativo de esta comunidad. Este héroe tuvo la oportunidad de ser líder de la Independencia Nacional, junto a otros grandes valientes como Esteban Adames, Francisco Surriel, el Padre de Puigvert, quienes aportaron sus vidas en beneficio de la Restauración de este país como República libre e independiente de toda potencia extranjera. (Hernández, 2002).

De acuerdo con Mirabeaux, (1996), la provincia Sánchez Ramírez está atravesada por el Río Yuna en su recorrido hacia su desembocadura. Este río nace en los Montes Banilejos de la provincia San José de Ocoa, pasando por la Cordillera Central y la provincia Monseñor Nouel, recorriendo una extensión de 210 Kms. de largo hasta su desembocadura en la Bahía de Samaná. Entre los principales ríos de la provincia Sánchez Ramírez se

encuentran: Cuayá en el municipio de Fantino, Maguaca, Chacuey, el Río Zinc en Cotuí y Payabo en Cevicos.

La provincia Sánchez Ramírez es sumamente agrícola. Entre los principales rubros que se cultivan están: Arroz, plátanos, cacao, maíz, café, cítricos y otros. La provincia posee en el subsuelo de toda el área territorial una gran cantidad de minerales y recursos naturales. Sin embargo, es en la producción minera en que se apoya su mayor riqueza posee oro, plata, mármol, cal, caolín, gravillas, y arenas, entre otros. (Mirambeaux, 1996).

En la provincia Sánchez Ramírez, se encuentra la Regional de Educación No. 16, que está formada también por la provincia Monseñor Nouel, la cual fue creada en el año 1995 por la Secretaría de Estado de Educación, hoy Ministerio de Educación. En esta provincia existen tres (3) Distritos Escolares que son: el 16-01, ubicado en el municipio de Cotuí, el 16-02 en el municipio de Fantino y el 16-03 en Cevicos (Rincón, F., 1997).

1.7.2 Descripción del Liceo María Dolores Velázquez Romero

Este centro educativo está ubicado en la Sección El Limpio, Distrito Municipal Zambrana, Provincia Sánchez Ramírez, en la carretera Cotuí-Maimón, al lado de la Escuela Primaria Zambrana Abajo. El centro inicia sus labores en el año 1987, fruto de la necesidad de descongestionar el Liceo Francisco Henríquez y Carvajal y para beneficiar a los estudiantes de la comunidad de Zambrana y zonas aledañas, los cuales caminaban una gran cantidad de kilómetros para recibir el pan de la enseñanza. Para ese entonces, los alumnos/as se transportaban en las guaguas que viajaban desde la mina de Pueblo Viejo, administrada por la Rosario Dominicana Corporation. (Proyecto Educativo de Centro - PEC-, 2023).

Es a partir del 17 de octubre del año 1997, cuando empieza a funcionar en esta comunidad el centro de Educación Media en un local prestado por la Federación Campesina de Chacuey, con el nombre de Liceo Vespertino Zambrana Abajo. Actualmente, el centro recibe el nombre de Liceo María Dolores Velázquez Romano, en

honor, agradecimiento y aprecio a la distinguida señora portadora de dicho nombre. (PEC, 2023).

La señora María Dolores Velásquez Romero, nació el 12 de febrero del año 1896, oriunda de la sección de Los Corozos de Cotuí, hija legítima de los señores Manuel De Jesús Velásquez Valverde y Juana Romero Botier. Sus estudios primarios, lo inició en Cotuí para luego continuarlo y concluirlo en la ciudad de La Vega, como profesora de esa época, destacándose por su habilidad creativa para la costura. A la llegada a la sección de Zambrana, su esposo murió y el presidente Rafael Leónidas Trujillo, la nombró maestra rudimentaria en la sección Zambrana Abajo. Su compenetración con la comunidad fue tan grande, que desde todas las secciones y parajes la buscaban para ser madrina de bautizo de sus hijos, como una demostración del profundo respeto y cariño que le tenían los lugareños. (Proyecto Educativo de Centro -PEC-, 2023).

1.7.3 Descripción del Liceo Félix Antonio Rodríguez

El liceo Félix Antonio Rodríguez, está ubicado carretera Cotuí el Limón, en la sección Maguaca del municipio de Cotuí, provincia Sánchez Ramírez, zona densamente boscosa rodeada de montañas verdes con espesa vegetación, producción de cítricos como son: naranja, piña y chinola, así como también la ganadería. (PEC, 2023).

A principio del año 2008 un grupo de persona de la comunidad del Cruce de Maguaca y zonas circundantes preocupadas por el bienestar educativo de sus hijos e hijas tomó la iniciativa de gestionar la creación de un liceo secundario, ya que los estudiantes tenían que trasladarse a Cotuí para recibir el pan de la enseñanza. Para tal fin, hicieron los primeros contactos con las autoridades educativas de ese momento y l plantearon la necesidad de constar con un centro educativo que albergue los estudiantes de nivel secundario de las comunidades cruce de Maguaca, Villa Raza, El Limón, La Colonia, La Culata, y Los Tres Pasos de Chacuey. (PEC, 2023).

En principio como alternativa para alojar los estudiantes del nivel secundario se contaba con el local donde funcionaba la iglesia, pero en vista de que en la escuela básica de esta comunidad sobraban varias aulas en la tanda vespertina, se optó por escoger este lugar teniendo como visión solicitar la construcción de un liceo. Las autoridades educativas evaluaron la situación y entendieron que era pertinente la creación de un centro educativo del nivel secundario y dieron el visto bueno. (Blog Digital del Centro, 2023).

El 11 de septiembre del año 2009 se dio apertura con la participación de la representación de diferentes comunidades, de la iglesia y las autoridades educativas, tanto distrital como regional en un acto celebrado en la Escuela Básica de Jibe. El centro inicio las labores docentes el 13 de septiembre de ese mismo año, con una matrícula de 67 estudiantes, siete maestros y un director, con cinco secciones. Transcurridos un mes la matricula aumento a 92 estudiantes, pues lo que no iniciaron se dieron cuenta que era una realidad y optaron por inscribirse. (Blog Digital del centro, 2023).

En el año 2010 luego de que el señor Mariano De Camps (Pololo) donó el terreno se inició la construcción de este centro educativo, después de varias gestiones. Las personas que siempre tuvieron al pendiente para que este proyecto hoy día sea una realidad fueron: Basilicia Pichardo, Juana Gil, Lourdes Gil, Yolanda Robles, Josefina Messón entre otro. En la actualidad el centro cuenta con un director, un coordinador, dos orientadoras, 13 maestros, una secretaria docente, un mayordomo, cuatro conserjes, un jardinero, un portero y dos serenos. (Blog Digital del centro, 2023).

1.8 Alcance y límite de la investigación

Campo: Educación.

Nivel: Secundario.

Área: Ciencias Sociales.

Rama: Desempeño Docente.

Delimitación en personas: Docentes, estudiantes, directores y miembros del equipo de gestión.

Delimitación espacial: Zona Rural del Distrito Educativo 16-01, Cotuí.

Delimitación temporal: Año lectivo 2022-2023.

Alcance investigativo: La investigación tiene como alcance comprobar el nivel de desempeño de los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales.

CAPÍTULO II:

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Introducción

Este capítulo contiene la revisión literaria de los autores locales, nacionales e internacionales que han abordado la temática relacionada con el nivel de desempeño de los docentes de nuevo ingreso. En el mismo se desarrollan las variables que le dan fundamento a la investigación.

2.1 Características sociodemográficas

Solsona & Merino (2003), señala la demografía es la ciencia que tiene como objetivo el estudio de las poblaciones humanas, de su dimensión, estructura, evolución y características generales. También, estudia la estructura y la dinámica de las poblaciones, así como los procesos concretos que determinan su formación, conservación y desaparición.

Bacci, (2003), presenta tanto los métodos demográficos como el tipo de problemas que plantean a los demógrafos. Recoge múltiples ejemplos utilizando conocimientos elementales de las Ciencias de la Naturaleza, señala que para disciplinas como la antropología, la matemática, la sociología, la estadística, entre otras, el concepto de población es distinto y remite, en general, a grupos de población estudiados por algunas de sus características previamente determinadas para ser objeto de estudio. Aunque algunas de las técnicas de estas disciplinas, sobre todo estadísticas, son utilizadas por la demografía, su objeto es otro.

Según Quintero (2016), las características sociodemográficas de una población son: Edad, sexo, estado civil, ingreso, ocupación y educación. Son aquellas que se utilizan a menudo como base para la segmentación y otros procesos en su forma más agregada, son

los de fecundidad, mortalidad y migración: emigración e inmigración, al mismo tiempo cita que una teoría demográfica explica los cambios y acontecimientos de las poblaciones humanas, de su dimensión, estructura, evolución y características generales, tanto desde un punto de vista cuantitativo-estadístico como cualitativo -biológico, sociológico, cultural y económico.

2.2 Competencias profesionales que poseen los docentes de Ciencias Sociales

Existen diversas definiciones del término competencia que varían desde habilidad, aptitud, capacidad e incluso ámbito. Según el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) (2016), competencia es la capacidad para actuar de manera eficaz y autónoma en contextos diversos movilizand o de forma integrada conceptos, procedimientos, actitudes y valores (p. 38). Las competencias se desarrollan de forma gradual en un proceso que se mantiene a lo largo de toda la vida; tienen como finalidad la realización personal, el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo de la sociedad en equilibrio con el medio ambiente.

Las competencias docentes son el conjunto de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes, que necesitan los profesores para resolver de forma satisfactoria las situaciones a las que se enfrentan en su quehacer profesional. Implican la interrelación entre formación teórica y aplicabilidad de lo aprendido, este conjunto de recursos, solo adquieren sentido cuando se ponen en práctica, orquestados al contexto en los que se aplican, y determinados por la eficacia del aprendizaje de los alumnos en esas circunstancias específicas (Fundación Siglo22, 2022).

De acuerdo con Ramírez (2020), para afrontar los continuos cambios que se imponen en todos los órdenes de la vida, como son una economía global y los rápidos avances científicos y tecnológicos, los individuos, especial los docentes se ven en la obligación de adquirir nuevas competencias personales, sociales y profesionales que hoy en día resultan imprescindibles. El contexto escolar no es la excepción. En este sentido, se

requieren maestros más críticos e ingeniosos con un nuevo enfoque didáctico para desarrollar proyectos creativos donde sean facilitadores del aprendizaje.

Considerando que se está viviendo la era del conocimiento, los docentes están obligados a implementar estrategias que motiven a los estudiantes a construir su propio conocimiento y desarrollen habilidades y competencias para enfrentar con éxito un mundo globalizado en constante cambio. Para ello, se requieren maestros con un nuevo enfoque didáctico, más críticos e ingeniosos para desarrollar proyectos creativos, donde sean los facilitadores del aprendizaje (Ramírez, 2020).

Según Pérez (2003), la formación permanente de los docentes en el sistema educativo se plantea como una estrategia de cambio educativo empleada con éxito en distintos escenarios educativos. La preocupación se centra en asumir una posición coherente del desempeño pedagógico, que esté en armonía y sea recíproca con los desarrollos globales característicos del nuevo orden social, situación que ha demandado el análisis de la práctica pedagógica sobre la transformación de los saberes pedagógicos disciplinares en saberes sociales para el desarrollo cultural. El cambio sistematizado tiene como propósito reflexionar sobre el rol de la escuela como lugar de trabajo, considerando su valor organizacional, y la docencia como profesión sociocultural y como base de la formación docente centrada en saberes sociales.

En su análisis, Pérez (2003), sostiene que una propuesta de transformación curricular efectiva y contextualizada histórica y culturalmente, debe partir del análisis del currículo como producto cultural, consecuencia de la reflexión sobre los significados que se transmiten mediante las distintas prácticas histórico-culturales.

Según el portal Eumed.net (2016), la formación del docente es un esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actividades, a través del aprendizaje. Además, es capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente un trabajo o una tarea dada. En efecto, la formación permanente de docentes es tratada como un punto neurálgico en el desarrollo de las reformas educativas

que protagonizan el escenario pedagógico latinoamericano desde hace más o menos una década. En este contexto, diversos organismos gubernamentales y otros de carácter multilateral han hecho propia y prioritaria la investigación orientada al análisis y a la prospectiva de la formación permanente de docentes, como estrategia que favorece el desarrollo educativo regional y local. (Pérez, 2003).

En este sentido, la formación permanente de docentes se perfila como una estrategia que facilita la intervención sobre lo pedagógico, directamente desde lo que compete a la práctica profesional del profesor: la enseñanza. Más aún, cuando se parte de la idea de que el docente es el artífice realizador de lo que hoy se tiene como realidad educativa en el marco de una sociedad cognitiva, donde existen condiciones emergentes que han transformado la estructura social que predominaba hasta hace una veintena de años (Castells, 1997; Delors, 1996 y Escudero, 1998 citado por Pérez, 2003).

La formación docente se ha convertido en foco para el establecimiento de propuestas de intervención sobre el docente como uno de los actores del proceso pedagógico. En este sentido, la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI, 2015), ha sido una de las organizaciones que ha concentrado esfuerzos en el tratamiento de este tema desde una perspectiva crítica: ha propuesto un informe sobre el estado de la formación continua de docentes de sus Estados miembros. De ahí que para diversas organizaciones multilaterales sea prioritario concentrar esfuerzos que favorezcan la estabilización del sistema educativo, de sus actores y de sus procesos, como partes transformadoras de la estructura social del nuevo orden.

2.2.1 Planificación educativa

La planificación es el proceso por el cual se obtiene una visión del futuro, donde es posible determinar y lograr los objetivos mediante la elección de un curso en acción. Por otra parte, la planeación educativa se desarrolla en una serie de pasos. La primera etapa es el diagnóstico, donde se vinculan las necesidades educativas, las condiciones de aprendizaje y los factores externos que afectan al proceso educativo (Fernández, 2014).

Los docentes planifican el proceso enseñanza para que cada estudiante logre desarrollar las competencias y propósitos de aprendizaje rigurosos, apoyándose en las áreas curriculares, las destrezas interdisciplinarias y pedagógicas, así como también las necesidades de los o las estudiantes y el contexto de la comunidad. Los docentes son creativos e innovadores en las planificaciones, enfocando siempre los aprendizajes esperados, utilizando estrategias pertinentes, recursos variados y técnicas de evaluación acordes a la competencia que se quiere desarrollar; diseñan situaciones que generan en los estudiantes cuestionamientos, preguntas, interrogantes y búsqueda de alternativas de solución a los problemas y utilizan la realidad del entorno natural y socio-cultural como primer recurso didáctico para elaborar materiales educativos pertinentes. (MINERD, 2014).

El centro educativo organiza el tiempo escolar para que los equipos docentes puedan realizar otras tareas de apoyo a la docencia como: la planificación semanal, preparación de clases y de materiales didácticos, revisión de tareas y cuadernos, actividades de seguimiento y evaluación de los aprendizajes, reuniones con los padres y madres, ayuda individualizada a estudiantes con dificultades y labores propias de coordinación curricular.

2.3 Nivel de desempeño de los docentes de nuevo ingreso

Por desempeño docente se entiende es el proceso de movilización de las capacidades profesionales, disposición personal y responsabilidad social del maestro para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (Robalino, 2005, p. 11).

Para Flores (2008), el desempeño docente, involucra un conjunto de decisiones, actividades y tareas, en las que participa el profesor en un contexto institucional, orientado

a la formación de personas capaces de aportar y transformar su entorno sociocultural; su evaluación es un requisito indispensable para mejorar la calidad educativa (p. 82).

De acuerdo con Vásquez (2009), el desempeño docente es el cumplimiento de funciones de manera adecuada y correcta estando asociados, al propio docente, al estudiante y al entorno donde se desenvuelve. Así mismo, existe otros campos donde se desenvuelve el docente ya sea en el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Guzmán (2015), por su parte indica que: “el desempeño docente representa la experticia y dominio de los conocimientos y competencias que el docente pone en juego para resolver situaciones hipotéticas de la práctica educativa, fundamentadas en situaciones reales y contextualizadas” (p.25). Otra noción que resulta interesante resaltar es, el desempeño docente se valora en términos de la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido (Servicio Profesional Docente -SEP-, 2015, p. 265).

Según Villareal (2019), el desempeño docente como agente fundamental del cambio a partir de la didáctica que se emplea en el proceso de enseñar a las nuevas generaciones, cuyos estudiantes deben poseer las capacidades y competencias adecuadas que son fundamentales para el éxito del estudiante. Es importante que las instituciones educativas cuenten con docentes que tengan un buen desempeño y de esa manera se obtendrán resultados satisfactorios en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La importancia del desempeño docente como principio primordial de la calidad del sistema educativo y factor esencial de la educación. Para comprobar el desempeño que cumple el docente se requiere de instrumentos confiables de evaluación que permitan promover la mejora de su práctica pedagógica, una mejor calidad de los aprendizajes de los estudiantes y como consecuencia se obtiene el logro de una educación de calidad (Díaz, 2010).

La valoración del desempeño docente debe ser un proceso sistemático del cual se obtengan datos confiables que permitan comprobar el efecto educativo en los alumnos, donde se perciba el logro de aprendizajes y desarrollo de competencias; pero una evaluación estandarizada que homogeniza tanto a maestros como alumnos y que parte de situaciones hipotéticas no es el instrumento idóneo para evaluar todo lo que el profesor está realizando en su aula ante las diferentes circunstancias que se le presentan en su cotidianidad laboral (Martínez, Esparza y Gómez, 2020).

Según Rubio, Hernández, Mola y Roca (2006), se reconoce la existencia de tres niveles de asimilación del desempeño docente por los cuales transita todo el proceso de enseñanza aprendizaje de los escolares. Tales niveles son:

Nivel reproductivo: Se caracteriza por las actividades de reproducción del objeto del conocimiento.

Nivel de aplicación: Se cualifica por la aplicación de los conocimientos y las habilidades en la esfera práctica. En este nivel la actividad se caracteriza por la solución de problemas sobre la base de la utilización de un modelo de acción asimilado.

Nivel de creación: Se distingue porque en él se plantea un objetivo a lograr, pero no se precisan las condiciones para alcanzarlo, no se orientan los procedimientos, no se facilitan los medios.

Estos niveles de asimilación han sido utilizados de manera sistemática en la práctica educativa y permiten diagnosticar el nivel de asimilación con que se logran los objetivos. Sin embargo, en la actualidad muchos especialistas aseveran que en la práctica educativa se ha prestado poca atención al grado de excelencia con que deben manifestarse los conocimientos, las habilidades y las capacidades y al respecto han elaborado una nueva construcción teórica a la que denominan niveles de desempeño cognitivo. (Rubio, Hernández, Mola y Roca, 2006).

Al considerar los niveles de desempeño cognitivo como funciones del proceso de aprendizaje; se está destacando que constituyen manifestaciones de las cualidades o propiedades esenciales del proceso de cognición en el aprendizaje escolar. Cuando se habla de desempeño cognitivo se hace referencia al cumplimiento de lo que se debe hacer en un área del saber de acuerdo con las exigencias establecidas para ello, de acuerdo, en este caso, con la edad y el grado escolar alcanzado. De modo que los niveles de desempeño cognitivo incluyen dos aspectos íntimamente relacionados que son: El grado de complejidad con que se quiere medir ese desempeño cognitivo y la magnitud de los logros del aprendizaje alcanzados en una asignatura determinada. (Rubio, Hernández, Mola y Roca, 2006).

2.3.1 Perfil docente

El perfil docente se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas necesarios que posee un profesor determinado para el desempeño de una profesión, conforme a las condiciones socioculturales del contexto donde interactúa. Para la evaluación y estudio de este, se evalúa el perfil docente centrado en la enseñanza como el modelo educativo basado en la transmisión del conocimiento mediante la exposición predominante del profesor, y el que se centra en el aprendizaje como el modelo educativo centrado en el alumno. La responsabilidad de organizar y transformar el conocimiento es del docente y del alumno, y el papel del profesor es el de facilitador del aprendizaje del estudiante. (Hernández y Castro, 2020).

2.4 Factores que intervienen en el desempeño docente

Vergara (2005), plantea que la práctica docente es algo más que el simple hacer de las personas, por lo que para poder comprenderla es necesario considerar que en todo proceso educativo existe una conexión de contextos: organizativos e institucionales, interpretaciones de los docentes, condiciones ambientales. Las circunstancias en las que los docentes toman decisiones día a día son muy variables, y se configuran y condicionan por múltiples factores, muchos de los cuales, como se mencionó, escapan de su control y

es difícil cambiarlos, tanto institucionales como aquéllos que desbordan los espacios escolares y del propio sistema educativo; por los contextos y realidades particulares de los que forman parte.

Los factores contextuales que inciden en el desempeño docente, en los niveles primario y secundario, considerado un factor determinante de la calidad educativa, se revisan desde una perspectiva conceptual, destacando la necesidad de tenerlos en cuenta en el diseño de planes de evaluación del profesorado de cara a asegurar la justicia y equidad. En el trabajo se alude a cuatro ámbitos de contextualización: Aula: Estudiantes e infraestructura didáctica; Entorno escolar: Escuela y sistema educativo; Contexto social inmediato: Características socioeconómicas y culturales de la población escolar y contexto social mediato: Las características socioeconómicas y culturales de la región.

Los escenarios en los que se explica la situación de los docentes presentan aspectos complejos y difíciles de abordar, en donde actúan elementos que confluyen en las escuelas y aulas, otros desde el sistema educativo, y otros más desde los contextos familiares y sociales. Aspectos como las actitudes de los docentes, el ambiente y la organización de las escuelas, el trabajo entre el colectivo docente, el funcionamiento de los grupos, las características de los estudiantes, las condiciones de infraestructura de los centros educativos, las propias políticas educativas, la remuneración de la profesión y la formación profesional, forman parte de factores escolares y extraescolares. Además, cuestiones como la falta de apoyo de los padres de familia en el proceso educativo de sus hijos, la composición de las familias, las condiciones de pobreza, migración y trabajo infantil, y problemas del entorno social como la inseguridad; son elementos que integran el contexto sociocultural (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación de México -INEE-, 2015).

2.4.1 Factores del sistema educativo

En este apartado se analizan los factores que condicionan el desempeño docente a partir de la propia perspectiva de los docentes. Estos se dividen en dos categorías: a)

Factores escolares, y b) Factores extraescolares. En la primera categoría se muestran aquellos que condicionan el desempeño docente, divididos en cinco subcategorías: 1) El maestro y su desempeño, 2) Organización y funcionamiento escolar, 3) Organización y funcionamiento del aula, 4) Características de los estudiantes y 5) Infraestructura. La segunda agrupa aquellos factores condicionantes, desde la subcategoría Gestión institucional (INEE, 2015).

2.4.2 El maestro y su desempeño

Desde los centros educativos, los docentes dijeron participar en tareas diversas para contrarrestar el impacto de determinados factores que condicionan los resultados de la acción educativa. Es en este contexto que, a partir de la información proporcionada por los docentes participantes, se identifica al propio docente como uno de los factores que influyen en su desempeño y en los resultados educativos de éste. En lo anterior se interrelacionan los rasgos del perfil y las estrategias que se ponen en marcha para implementar planes y programas de estudio, donde adquiere relevancia la actitud personal al realizar la labor docente, los saberes que se poseen, la comprensión de los contextos y los estudiantes, así como la reflexión sobre la práctica, al momento de construir de coordinar los procesos de enseñanza y aprendizaje. (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación México -INEE-, 2015).

2.4.3 Organización y funcionamiento escolar

Según Vergara (2005), los docentes que participaron en estos grupos mencionaron, como parte de los factores organizativos y del funcionamiento escolar, las complicaciones que se presentan en las escuelas multigrado; en las que, por lo general, hay un ambiente de trabajo adverso; la existencia de duplicidad de funciones en los casos de docentes que también desarrollan actividades directivas, así como los problemas propios de las escuelas donde el liderazgo de los directores no es el adecuado. Como un factor condicionante de su labor, los docentes mencionaron de manera reiterada la heterogeneidad de los grupos en el caso de las escuelas multigrado. Esto deriva en exigencias más rigurosas sobre su

planeación, y en excesivas actividades administrativas que deben desarrollar, lo cual se convierte en una carga que afecta, de manera importante, el desempeño de su profesión al alejarlos de su tarea principal: la enseñanza.

2.4.4 Ambiente laboral

Un buen ambiente de trabajo propicia mejores condiciones para efectuar cualquier actividad. Por ello, los docentes identificaron los ambientes laborales como un factor que llega a influir en su labor. Algunos mencionaron que, en ocasiones, existe divisionismo y tensiones entre profesores, lo que provoca distracciones y desgaste en el ejercicio de su profesión. De manera importante se expuso que la escuela y las comunidades escolares son una familia, donde la empatía coadyuva a que el trabajo se dé en condiciones favorables para los alumnos y para los propios docentes. (INEE, 2015).

2.4.5 Calidad educativa

Calidad educativa se define, predominantemente, desde los criterios de eficiencia y eficacia lo cual implica que un buen docente que aporta a la calidad educativa debe funcionar bajo los mismos criterios, los cuales, son deudores de la cultura empresarial y de la versión de profesional más instrumental. Al situar el desempeño docente en función de este tipo de calidad educativa ocurre que todos aquellos estándares del perfil docente que tienen relación con el enfoque vocacional resultaran subvalorados. (Van de Velde, 2016).

La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO 2007), señala que la educación de calidad es un derecho fundamental de todos los individuos, cuyas características principales son el respeto a los derechos, la equidad, la relevancia y la pertinencia, además de dos componentes de carácter operativo: la eficacia y la eficiencia. Se refiere a variables como eficiencia (buen uso de recursos), equidad (distribución de beneficios educativos), relevancia (que responda a las necesidades de la sociedad) y pertinencia (que responda a las necesidades del estudiantado).

La calidad de la educación depende de la cantidad de recursos, la infraestructura y el soporte material, pero, sobre todo, del empleo que se hace de estos; de cómo se organiza y gobierna el sistema educativo; de cómo se forma al profesorado; y, de la motivación, el apoyo y la participación de los grupos sociales o agentes educativos implicados, al mismo tiempo que subraya la significación de las adquisiciones y logros del aprendizaje para la vida en cada estudiante en cada nivel educativo. (Van de Velde, 2016).

La relevancia y la pertinencia de la educación resultan ideas clave para orientar el análisis en función de la calidad. Un elemento básico que identifica la calidad es la distribución equitativa de oportunidades con las garantías requeridas de acceso para que cada estudiante concluya de manera exitosa un grado, un ciclo o un nivel educativo. La (UNESCO 2016, p. 79) señala que “la calidad de la educación requiere de un entorno inclusivo y democrático, donde todos los niños puedan desarrollar al máximo sus potencialidades”.

Mejorar la calidad de la educación resulta una meta muy difícil e igual de costosa, pues exige educadores con mejor formación y remuneración, mejores edificaciones, menos estudiantes por docente, mejor mobiliario y equipamiento en las escuelas, laboratorios bien dotados para todas las disciplinas docentes, bibliotecas actualizadas y computadoras con acceso pleno a internet, repositorios y bases de datos que sean de interés para cada institución educativa (Schwartzman, 2001).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Introducción

Este capítulo contiene la metodología que se utilizó en la investigación, el cual está compuesto por los siguientes aspectos: Diseño, enfoque, tipo de estudio, población, muestra, procedimiento a utilizar para seleccionar la muestra de los estudiantes, criterios de inclusión y exclusión; método, técnica e instrumentos de investigación, validez del instrumento, procedimiento de la investigación y técnicas de análisis de datos.

3.2 Diseño, enfoque y tipo de estudio

En la presente investigación se desarrolló un diseño descriptivo, ya que se describieron fenómenos, situaciones, contextos y eventos como ocurren y se manifiestan en cuanto al nivel de desempeño de los docentes de nuevo ingreso en el área de Ciencias Sociales. Según Méndez (2001), “los estudios descriptivos son aquellos que tienen por objeto identificar las características de la población investigada, señalando formas de conductas y actitudes del universo investigado. Establece, además, comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre las variables que se investigan”.

El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, porque se trabajaron variables e indicadores que son medibles y cuantificables, sobre todo en la presentación de los resultados, donde se utilizaron cuadros y gráficos de frecuencias simples y complejas. El tipo de investigación que se utilizó fue documental y de campo. Según Kerlinger y Lee, (2002), “las investigaciones de campo son estudios efectuados en una situación realista en la que una o más variables independientes son manipuladas por el experimentador en condiciones tan cuidadosamente controladas como lo permite la situación”.

3.3 Población

La investigación se realizó en los centros educativos del Nivel Secundario María Dolores Velásquez y Félix Antonio Rodríguez, pertenecientes a la zona rural del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí. La población que participó en el estudio estuvo conformada por trescientos sesenta (360) estudiantes, dos (2) docentes y seis (6) miembros del equipo de gestión.

3.4 Muestra

La muestra con la que se trabajó en la investigación estuvo compuesta por el 100% de los miembros del equipo de gestión, el 100% de los docentes del área de Ciencias Sociales de los centros objeto de estudio, por lo que, en el estudio se trabajó con una muestra censal para docentes y miembros del equipo de gestión, es decir, que participaron seis (6) miembros del equipo de gestión y dos (2) docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales. En el caso de los estudiantes se seleccionó una muestra aleatoria simple, la cual fue calculada utilizando la fórmula de Fisher y Navarro, (1997) y se realizó un análisis de confiabilidad con el paquete estadístico SPSS.

3.4.1 Procedimiento utilizado para seleccionar la muestra de estudiantes

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{\{(e)^2 (N-1)\} + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

Z= nivel de confianza asumido (1.96)

p = Variabilidad positiva (0.5).

q = Variabilidad negativa (0.5).

N= Tamaño de la población (360)

e = error de estimación permitido (0.05).

n= Es el tamaño de la muestra (186).

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (360)}{\{(0.05)^2 (360-1)\} + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} \quad n = \frac{3.8416 (0.25) (360)}{0.8975 + 0.9604} \quad n = \frac{345.744}{1.8579}$$

n = 186 fue la muestra de estudiantes que participaron en la investigación.

3.5 Criterios de inclusión y exclusión

3.5.1 Inclusión

En la investigación participaron los estudiantes del primer y segundo ciclo del Nivel Secundario, así como también los miembros del equipo de gestión y los docentes del área de Ciencias Sociales de los centros educativos del Nivel Secundario María Dolores Velásquez Romero y Félix Antonio Rodríguez de la zona rural del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí.

3.5.2 Exclusión

En esta investigación no participaron los estudiantes del nivel primario, ni los docentes de otras áreas, tampoco fueron parte del estudio el personal administrativo de otros centros educativos ni de otros distritos.

3.6 Método, Técnica e Instrumentos de investigación

La investigación partió del método inductivo que se define como el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales, Según Hernández, Fernández y Baptista (2014). Para profundizar, en virtud del enfoque mixto, se abordaron técnicas cualitativas y cuantitativas:

Desde la perspectiva cuantitativa se aplicaron técnicas como la entrevista basada en cuestionarios estructurado para los directores, docentes y estudiantes.

En este sentido, el cuestionario que se le aplicó a los miembros del equipo de gestión contiene dieciocho (18) preguntas, distribuidas en cuatro secciones, donde la primera se denomina características sociodemográficas, compuesta de cinco (5) preguntas tipo cerradas; la segunda se denomina competencias profesionales, compuesta de cinco (5) preguntas cerradas; la tercera sección nivel de desempeño docente, integrada por tres (3) preguntas cerradas y la cuarta sección se titula factores que intervienen en el desempeño docente, conformada por cinco (5) preguntas cerradas.

En tanto que, el cuestionario que se le aplicó a los docentes estuvo conformado por diecisiete (17) preguntas, distribuidas en cuatro (4) secciones, donde la primera se denomina características sociodemográficas, compuesta de cuatro (4) preguntas tipo cerradas; la segunda se denomina competencias profesionales, compuesta de cinco (5) preguntas cerradas; la tercera sección nivel de desempeño docente, integrada por tres (3) preguntas cerradas y la cuarta sección se titula factores que intervienen en el desempeño docente, conformada por cinco (5) preguntas cerradas.

Desde la perspectiva cuantitativa el cuestionario de los estudiantes estuvo compuesto de quince (15) ítems, distribuidos en cuatro (4) secciones, donde la primera sección llamada características sociodemográficas, compuesta de cuatro (4) preguntas cerradas; la segunda se denominó competencias profesionales, compuesta de cinco (5) preguntas cerradas; la tercera sección nivel de desempeño docente, integrada por tres (3) preguntas cerrada y la cuarta sección se llama factores que intervienen en el desempeño docente, conformada por tres (3) preguntas cerradas.

3.7 Validez del instrumento

Para lograr la validez de los instrumentos, los cuestionarios fueron presentados al asesor, los miembros del jurado examinador y a expertos del área de investigación de la Universidad UTECO, a fin de que los mismos sean confiables y que estén acorde con las variables e indicadores.

3.8 Procedimientos de la investigación

Se solicitó formalmente a la Facultad de Ciencias y Humanidades la aprobación del tema de investigación. Se realizaron varias reuniones con el asesor para coordinación de los pasos a seguir y revisión periódica del trabajo. Se visitaron los centros educativos objeto de estudio para comprobar la población objeto de estudio.

También, se visitaron las universidades de la región buscando los antecedentes a fines con el tema, así como las bibliotecas en busca de informaciones para fundamentar el estudio. Se hizo la revisión de algunas páginas de internet.

Se digitaron y redactaron los datos encontrados. Se entregaron 3 ejemplares del anteproyecto a la Facultad de Ciencias y Humanidades de la UTECO. Luego de las correcciones se entregó un anteproyecto corregido más los 3 ejemplares. Se solicitó a la Facultad de Humanidades una carta que avale el permiso, para aplicar los instrumentos de investigación tanto a los alumnos como a los docentes.

Luego se aplicaron los cuestionarios y entrevistas tanto a los estudiantes, como a los docentes y miembros del equipo de gestión. Se analizaron los datos encontrados en los centros educativos, mediante el programa estadístico SPSS versión 26 en español. Se terminaron los capítulos faltantes para completar el trabajo de grado. Finalmente, se entregó el trabajo de grado a la Facultad, pero ya terminado.

3.9 Técnicas de análisis de datos

Para el procedimiento, análisis e interpretación de los datos encontrados en las respuestas de los estudiantes, docentes y miembros del equipo de gestión de los centros bajo estudio se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 26 en español y se representaron en orden de las variables e indicadores en distribución de frecuencia los cuales se organizaron en cuadros de frecuencia simple.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Introducción

En este capítulo se presentan los resultados arrojados por la investigación, la cual se titula: Nivel de Desempeño de los Docentes de Nuevo Ingreso en el Área de Ciencias Sociales, Zona Rural, Nivel Secundario, Distrito Educativo 16-01. Los hallazgos se presentan en cuadros de frecuencia, cada uno con su correspondiente descripción y análisis.

4.2 Resultados de la investigación

4.2.1 Características sociodemográficas

Cuadro No. 1. Distribución de frecuencia y porcentajes con relación al sexo de los directores, miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes.

Sexo	Equipo de gestión		Docentes		Estudiantes	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Masculino	3	50	1	50	85	46
Femenino	3	50	1	50	101	54
Total	6	100%	2	100%	186	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al equipo de gestión, docentes y estudiantes, (2023).

Según el cuadro No. 1, el 50% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes, así como el 46% de los estudiantes son de sexo masculino, en cambio, el 50% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 54% de los estudiantes corresponden al sexo femenino.

Cuadro No. 2. Distribución de frecuencia y porcentajes referente a la edad de los directores, miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes.

Edades	Equipo de gestión		Docentes		Estudiantes	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Menos de 12 años					19	10
De 13 a 15 años					44	24
De 16 a 18 años					97	52
De 18 a 20 años					26	14
De 21 a 30 años	1	17	1	50		
De 30 a 40 años	1	17				
De 41 a 50 años	3	50	1	50		
De 51 a 60 años	1	16				
Mayor de 61 años						
Total	6	100%	2	100%	186	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los directores, equipo de gestión, docentes y estudiantes, (2023).

En el cuadro No. 2, relacionado con la edad se observa que el 10% de los estudiantes tiene menos de 12 años, el 24% tiene entre 13 a 15 años, el 52% tiene entre 16 a 18 años y el 14% se sitúa entre los 18 a 20 años; mientras que el 17% de los miembros del equipo de gestión y el 50% de los docentes tiene entre 21 a 30 años, en tanto que, el 50% de los miembros del equipo de gestión y el 50% de los docentes tiene edad comprendida entre los 41 a 50 años; en cambio, el 17% de los miembros del equipo de gestión tiene edad comprendida entre los 30 a 40 años; por otra parte, el 16% de quienes pertenecen al equipo de gestión tiene entre 51 a 60 años.

Cuadro No. 3. Distribución de frecuencia y porcentajes en cuanto a la formación académica de los miembros del equipo de gestión y los docentes.

Formación académica	Equipo de gestión		Docentes	
	Frec.	%	Frec.	%
Licenciado	4	67	1	50
Especialidad	-	-	1	50
Maestría	2	33	-	-
Doctorado	-	-	-	-
Total	6	100%	2	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los directores, equipo de gestión y docentes, (2023).

El cuadro No. 3, muestra que el 67% de los miembros del equipo de gestión y el 50% de los docentes tiene nivel de licenciado; en cambio, el 33% de los miembros del equipo de gestión y el 50% de los docentes tiene nivel de especialidad.

Cuadro No. 4. Distribución de frecuencia y porcentajes con relación al tiempo en servicios de los miembros del equipo de gestión.

Edades	Equipo de gestión	
	Frec.	%
Menos de 5 años		
De 6 a 10 años		
De 11 a 15 años	2	33
De 16 a 20 años	3	50
De 21 o más años	1	17
Total	6	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión (2023).

En el cuadro No. 4, se aprecia que el 33% de los miembros del equipo de gestión tiene entre 11 a 15 años en servicio, el 50% tienen entre 16 a 20 años; mientras que el 25% de los miembros del equipo de gestión tiene más de 21 años en servicio.

Cuadro No. 5. Distribución de frecuencia y porcentajes referente al grado que cursa cada estudiante.

Grado	Estudiantes	
	Frec.	%
1er. Grado	13	7
2do. Grado	25	13
3er. Grado	20	11
4to. Grado	34	18
5to. Grado	68	37
6to. Grado	26	14
Total	186	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes, (2023).

En el cuadro No. 5, se aprecia que el 37% de los estudiantes cursa el 5to. grado del nivel secundario, el 18% cursa el 4to. grado, el 14% está cursando el 6to. grado, el 13% está en 2do. Grado, el 11% se encuentra cursando el 3er. grado y el 7% está en 1er. grado de secundaria.

Cuadro No. 6. Distribución de frecuencia y porcentajes cuanto a la zona de residencia directores, miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes.

Zona de residencia	Equipo de gestión		Docentes		Estudiantes	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Rural	2	33	2	100	141	76
Urbana	4	67			45	24
Total	6	100%	2	100%	186	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes, (2023).

El cuadro No. 6, muestra que el 67% de los miembros del equipo de gestión y el 24% de los estudiantes reside en la zona urbana; en tanto que, el 33% de los miembros del equipo de gestión, el 100% de los docentes y el 76% de los estudiantes reside en la zona rural.

4.2.2 Competencias profesionales.

Cuadro No. 7. Distribución de frecuencia y porcentajes con relación a si el docente planifica de acuerdo con el contenido que va a desarrollar en la clase.

Opciones	Equipo de gestión		Docentes		Estudiantes	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Siempre	6	100	1	50	90	49
Casi siempre			1	50	53	28
A veces					43	23
Nunca						
Total	4	100%	2	100%	186	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes (2023).

Según se observa en el cuadro No. 7, el 100% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 49% de los estudiantes dijo que siempre los docentes planifican de acuerdo con los contenidos que van a desarrollo en la clase; en tanto que, el 50% de los docentes y el 28% de los estudiantes contestó casi siempre, el 23% de los estudiantes respondió a veces.

Cuadro No. 8. Distribución de frecuencia y porcentajes en referencia a la planificación que generalmente desarrollan los docentes de nuevo ingreso.

Opciones	Equipo de gestión		Docentes		Estudiantes	
	Frec.	%	Frec.	%	Trec.	%
A corto plazo	5	83	1	50	37	20
Mediano plazo			1	50	25	13
Largo plazo	1	17			28	15
Situacional					11	6
Depende del contenido					85	46
Total	6	100%	2	100%	186	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes, (2023).

En el cuadro No. 8, el 83% de los integrantes del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 20% de los estudiantes manifestó que el tipo de planificación que generalmente desarrollan los docentes es corto plazo; en tanto que, el 17% de los miembros del equipo de gestión y el 15% de los estudiantes dijo que es largo plazo; mientras que, el 50% de los docentes y el 13% de los estudiantes contestó que la planificación que desarrollan los docentes es mediano plazo.

Cuadro No. 9. Distribución de frecuencia y porcentajes referente a si la forma como los docentes imparten la clase contribuye al logro de aprendizaje significativo.

Opciones	Estudiantes	
	Frec.	%
Si	165	89
No		
No sabe	21	11
Total	186	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes, (2023).

Según el cuadro No. 9, el 89% de los estudiantes manifestó que la manera como los docentes imparten la docencia contribuye al logro de aprendizajes significativo; en cambio el 11% de los estudiantes dijo que no sabe.

Cuadro No. 10. Distribución de frecuencia y porcentajes en cuanto al documento que los docentes utilizan para planificar.

Opciones	Equipo de gestión		Docentes	
	Frec.	%	Frec.	%
Libro de texto	1	17		
El diseño curricular	2	33	2	50
El internet	2	33	1	25
El entorno				
Su propio criterio			1	25
Otro ¿Cuál?	1	17		
Total	6	100%	2	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión y docentes. (2023).

En el cuadro No. 10, se puede apreciar que el 33% de los miembros del equipo de gestión y el 50% de los docentes dijo que para planificar los docentes utilizan el diseño curricular; en cambio, el 33% de los miembros del equipo de gestión y el 25% de los docentes contestó que utilizan el internet; en tanto que, el 17% de los miembros del equipo de gestión respondió que utilizan el libro de texto y el 25% de los docentes contestó que utilizan su propio criterio; en tanto que, el 17% del equipo de gestión usan otro documento.

Cuadro No. 11. Distribución de frecuencia y porcentajes referente al enfoque en el que los docentes de nuevo ingreso basan los temas que imparten.

Opciones	Equipo de gestión		Docentes		Estudiantes	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Por competencia	1	17	1	50	65	33
Competencia fundamentales	5	83	1	50	41	23
Competencias específicas					40	22
Laborales-profesionales					40	22
Total	6	100%	2	100%	186	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes. (2023)

El cuadro No. 11, muestra que el 83% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 23% de los estudiantes dijo que los docentes basan los contenidos que imparten en las competencias fundamentales; en cambio, el 17% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 33% de los estudiantes contestó que basan la enseñanza en el enfoque de por competencias; en cambio, el 22% de los estudiantes contestó que los docentes basan los contenidos en las competencias específicas y el 22% de los estudiantes respondió que es por medio de las competencias laborales-profesionales.

Cuadro No. 12. Distribución de frecuencia y porcentajes en relación a las competencias profesionales que muestran los docentes de nuevo ingreso.

Opciones	Equipo de gestión		Docentes		Estudiantes	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Disposición personal	1	17	1	50	76	41
Responsabilidad social	5	83	1	50	91	49
Relaciones personales					8	4
Relaciones sociales					11	6
Total	6	100%	2	100%	186	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes (2023).

Según se observa en el cuadro No. 12, el 83% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 49% de los estudiantes contestó que los docentes de nuevo ingreso muestran responsabilidad social al momento de impartir la docencia; en cambio, el 17% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 41% de los estudiantes dijo que muestran disposición personal en el desempeño de su labor; en tanto que, el 6% de los estudiantes dijo que exhiben buenas relaciones sociales y el 4% respondió que muestran relaciones personales.

4.2.3. Nivel de desempeño docente

Cuadro No. 13. Distribución de frecuencia y porcentajes referente a si los docentes de nuevo ingreso han participado o están participando del Programa Nacional de Inducción.

Opciones	Equipo de gestión		Docentes		Estudiantes	
	Frec.	%	Frec.	%	Trec.	%
Si	6	100	1	50	49	26
No			1	50	39	21
No sabe					61	33
Prefiere no responder					37	20
Total	6	100%	2	100%	186	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes (2023).

El cuadro No. 13 muestra que el 100% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 26% de los estudiantes respondió de manera afirmativa que los docentes de nuevo ingreso están participando del Programa Nacional de Inducción; en tanto que, el 50% de los docentes y el 21% de los estudiantes dijo que no están participando; mientras que, el 33% de los estudiantes contestó que no sabe y el 20% de los estudiantes prefirió no responder.

Cuadro No. 14. Distribución de frecuencia y porcentajes en cuanto a los aspectos que se relacionan con el nivel de desempeño de los docentes de nuevo ingreso.

Opciones	Equipo de gestión		Docentes		Estudiantes	
	Frec.	%	Frec.	%	Trec.	%
Perfil docente	5	83			91	49
Experiencia docente	1	17	2	100	80	43
Participación en el centro					15	8
Total	6	100%	2	100%	186	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes (2023).

Según el cuadro No. 14, el 83% de los miembros del equipo de gestión y el 49% de los estudiantes opinó que el perfil docente es el aspecto que más se relaciona con el nivel de desempeño de los docentes de nuevo ingreso; en tanto que, el 17% de los miembros del equipo de gestión, el 100% de los docentes y el 43% de los estudiantes se refirió a la experiencia docente, el 8% de los estudiantes dijo la participación en el centro.

Cuadro No. 15. Distribución de frecuencia y porcentajes en relación si el nivel de desempeño de los docentes ha mejorado en los últimos 10 años.

Opciones	Equipo de gestión		Docentes		Estudiantes	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Totalmente de acuerdo	3	50			45	24
De acuerdo	3	50	2	100	78	42
totalmente en desacuerdo					63	34
Total	6	100%	2	100%	186	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes (2023).

Según el cuadro No. 15, el 50% de los miembros del equipo de gestión y el 24% de los estudiantes dijo que está totalmente de acuerdo que el nivel de desempeño docente ha mejorado en los últimos 10 años; del mismo modo, el 50% de los miembros del equipo de gestión, el 100% de los docentes y el 42% de los estudiantes respondió de acuerdo, mientras que, el 34% de los estudiantes contestó que está totalmente en desacuerdo que el desempeño docente haya mejorado.

4.2.4. Factores que intervienen en el desempeño docente

Cuadro No. 16. Distribución de frecuencia y porcentajes referente a si la supervisión pedagógica contribuye a mejorar la calidad de la educación.

Opciones	Equipo de gestión		Docentes		Estudiantes	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Siempre	6	100	1	50	85	46
Casi siempre			1	50	56	30
A veces					35	19
Nunca					10	5
Total	6	100%	2	100%	186	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes (2023).

Según el cuadro No. 16, el 100% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 46% de los estudiantes dijo que siempre la supervisión pedagógica que realiza el equipo de gestión a los docentes contribuye a mejorar la calidad educativa; en cambio, el 50% de los docentes y el 30% de los estudiantes respondió casi siempre; en cambio, el 19% de los estudiantes contestó a veces y el 5% de los estudiantes dijo nunca.

Cuadro No. 17. Distribución de frecuencia y porcentajes en cuanto a si los acompañamientos que hace el equipo de gestión a los docentes de nuevo ingreso contribuyen a mejorar el desempeño.

Opciones	Equipo de gestión		Docentes		Estudiantes	
	Frec.	Frec.	Frec.	%	Frec.	%
Siempre	4	67	2	100	42	23
Casi siempre	2	33			76	40
A veces					41	22
Nunca					27	15
Total	6	100%	2	100%	186	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes (2023).

El cuadro No. 17, muestra que el 67% de los miembros del equipo de gestión, el 100% de los docentes y el 23% de los estudiantes dijo siempre los acompañamientos contribuyen a mejorar el desempeño docente; en tanto que, el 33% de los miembros del equipo de gestión y el 40% de los estudiantes respondió casi siempre, el 22% de los estudiantes contestó a veces y el 15% dijo nunca.

Cuadro No. 18. Distribución de frecuencia y porcentajes referente a si en los seguimientos que realiza el equipo de gestión a los docentes de nuevo ingreso toman en cuenta los acuerdos y compromisos asumidos en visitas anteriores.

Opciones	Equipo de gestión		Docentes	
	Frec.	%	Frec.	%
Siempre	4	66	1	50
Casi siempre	1	17	1	50
A veces	1	17		
Nunca				
Total	6	100%	2	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión y docentes (2023).

El cuadro No. 18, muestra que el 66% de los miembros del equipo de gestión y el 50% de los docentes contestó siempre en los seguimientos que realiza el equipo de gestión a los docentes toman en cuenta los acuerdo y compromisos asumidos; en cambio, el 17% de los integrantes del equipo de gestión y el 50% de los docentes respondió casi siempre, en tanto que, el 17% de los miembros del equipo de gestión dijo a veces.

Cuadro No. 19. Distribución de frecuencia y porcentajes en relación a si los docentes de nuevo ingreso y miembros del equipo de gestión participan en capacitaciones, talleres y jornadas que imparten las instancias del MINERD.

Opciones	Equipo de gestión		Docentes	
	Frec.	%	Frec.	%
Siempre	3	50	1	50
Casi siempre	2	33	1	50
A veces	1	17		
Nunca				
Total	6	100%	2	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión y docentes (2023).

Según el cuadro No. 19, el 50% de los miembros del equipo de gestión y el 50% de los docentes dijo siempre los docentes y el equipo de gestión participan en las capacitaciones, talleres y jornadas pedagógicas que imparten las diferentes instancias educativas; en cambio, el 33% de los miembros del equipo de gestión y el 50% de los docentes respondió casi siempre; mientras que el 17% del equipo de gestión dijo a veces.

Cuadro No. 20. Distribución de frecuencia y porcentajes en cuanto a los factores que intervienen en la mejora del desempeño de los docentes de nuevo ingreso.

Opciones	Equipo de gestión		Docentes		Estudiantes	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Voluntad por el servicio					26	14
Liderazgo	1	17	2	100	26	14
Deseo de superación					26	14
Formación docente	3	50			40	21
Calidad de la enseñanza	2	33			68	37
Total	6	100%	2	100%	186	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión, docentes y estudiantes (2023).

En el cuadro No. 20, se puede visualizar que el 17% de los miembros del equipo de gestión, el 100% de los docentes y el 14% de los estudiantes dijo que el liderazgo es el factor que más interviene en la mejora del desempeño de los docentes de nuevo ingreso; en tanto que, el 33% del equipo de gestión y el 37% de los estudiantes respondió la calidad por la enseñanza; en cambio, el 50% de los miembros del equipo de gestión y el 21% de los estudiantes se refirió a la formación docente; mientras que, el 14% de los estudiantes dijo que el factor que más interviene en la mejora del desempeño de los docentes de nuevo ingreso es la voluntad de servicio y el 14% de los estudiantes respondió deseo de superación.

CAPÍTULO V:

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Introducción

Este capítulo contiene la discusión de los resultados arrojados por la investigación cuyo objetivo general fue comprobar el nivel de impacto en el desempeño de los docentes de nuevo ingreso del Área de Ciencias Sociales en la Zona Rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, año escolar 2022-2023. El mismo contiene el análisis de las variables, comparando los hallazgos con autores consultados en la revisión de la literatura, las conclusiones arrojadas de acuerdo a los objetivos propuestos en el estudio y las recomendaciones.

Los resultados están discutidos y analizados siguiendo el orden de los objetivos que le dan fundamento a la investigación, los cuales se encuentran plasmados y detallados en el capítulo I, siendo también abordados e interpretados en el capítulo IV (presentación de los resultados).

5.2 Discusión y análisis de los resultados

5.2.1 Características sociodemográficas

En relación a características sociodemográficas de la población objeto de estudio, el estudio arrojó que el 50% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes, así como el 46% de los estudiantes son de sexo masculino, mientras que, el 50% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 54% de los estudiantes corresponden al sexo femenino. En cuanto a la edad, el 10% de los estudiantes tiene menos de 12 años, el 24% tiene entre 13 a 15 años, el 52% tiene entre 16 a 18 años y el 14% se sitúa entre los 18 a 20 años; por su parte, el 17% de los miembros del equipo de gestión y el 50% de los docentes tienen entre 21 a 30 años; en tanto que, el 17% de los miembros del equipo de gestión tiene edad entre los 30 a 40 años; en tanto que, el 50% de los miembros

del equipo de gestión y el 50% de los docentes tiene edad comprendida entre los 41 a 50 años y el 16% de quienes pertenecen al equipo de gestión tienen entre 51 a 60 años.

En lo que concierne a la formación académica, se comprobó que el 67% de los miembros del equipo de gestión y el 50% de los docentes son licenciados; en cambio, el 50% de los docentes tiene nivel de especialidad y el 33% de los miembros del equipo de gestión tiene maestría. En cuanto al grado que cursan los estudiantes, el 37% está cursando el 5to. grado del nivel secundario, el 18% está en 4to. grado, el 14% está cursando el 6to. grado, el 13% está en 2do. Grado, el 11% se encuentra cursando el 3er. grado y el 7% está en 1er. grado.

En relación al tiempo en servicio de los miembros del equipo de gestión, los hallazgos muestran que el 33% de los miembros del equipo de gestión tienen entre 11 a 15 años en servicio; en tanto que, el 50% de quienes integran el equipo de gestión tiene entre 16 a 20 años; mientras que el 17% de los miembros del equipo de gestión tienen más de 21 años en servicio. Referente a la zona de residencia, el 67% de los miembros del equipo de gestión y el 24% de los estudiantes reside en la zona urbana; en tanto que, el 33% de los miembros del equipo de gestión, el 100% de los docentes y el 76% de los estudiantes respondió que reside en la rural.

De acuerdo con Quintero (2016), las características sociodemográficas de una población son: Edad, sexo, estado civil, ingreso, ocupación y educación. Son aquellas que se utilizan a menudo como base para la segmentación y otros procesos en su forma más agregada, son los de fecundidad, mortalidad y migración: emigración e inmigración, al mismo tiempo cita que una teoría demográfica explica los cambios y acontecimientos de las poblaciones humanas, de su dimensión, estructura, evolución y características generales, tanto desde un punto de vista cuantitativo-estadístico como cualitativo - biológico, sociológico, cultural y económico.

5.2.2 Competencias profesionales

En lo que concierne a la variable competencias profesionales, el estudio arrojó que el 100% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 49% de los estudiantes dijo que los docentes siempre planifican de acuerdo con los contenidos que van a desarrollo en la clase; en tanto que, el 50% de los docentes y el 28% de los estudiantes contestó casi siempre, el 23% de los estudiantes respondió que a veces los docentes planifican de acuerdo a la clase que van a desarrollar en el aula. Se comprobó que el tipo de planificación que generalmente desarrollan los docentes es corto plazo, según las opiniones del 50% de los directores, el 100% de los integrantes del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 20% de los estudiantes; en tanto que, el 50% de los directores y el 15% de los estudiantes dijo a largo plazo; mientras que, el 50% de los docentes y el 13% de los estudiantes contestó que la planificación que desarrollan los docentes de nuevo ingreso es mediano plazo. En ese sentido, el 89% de los estudiantes manifestó que la manera como los docentes imparten la docencia contribuye al logro de aprendizajes significativo.

Los resultados del estudio arrojan que el 33% de los miembros del equipo de gestión y el 50% de los docentes dijo que para planificar los docentes utilizan el diseño curricular; en cambio, el 33% de los miembros del equipo de gestión y el 25% de los docentes respondió que utilizan el internet; en tanto que, el 17% de los miembros del equipo de gestión contestó que utilizan el libro de texto, mientras que, el 25% de los docentes contestó que para planificar utilizan su propio criterio y el 17% de quienes integran el equipo de gestión respondió que los docentes utilizan otro documento. Se comprobó, que los docentes basan los contenidos que imparten en las competencias fundamentales, de acuerdo con el 83% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 23% de los estudiantes; en cambio, el 17% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 33% de los estudiantes dijo que los nuevos docentes basan la enseñanza en el enfoque de competencias; en cambio, el 22% de los estudiantes contestó que los docentes de nuevo ingreso basan la enseñanza de los contenidos en las competencias específicas; el

22% de los estudiantes respondió que es por medio de las competencias laborales-profesionales.

Los hallazgos muestran que los docentes de nuevo ingreso muestran responsabilidad social al momento de impartir la docencia según las opiniones del 83% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 49% de los estudiantes; en cambio, el 25% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 41% de los estudiantes dijo que los nuevos docentes muestran disposición personal en el desempeño de su labor.

Estos resultados coinciden con lo planteado por la Fundación Siglo22 (2022), cuando señala que las competencias docentes son el conjunto de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes, que necesitan los profesores para resolver de forma satisfactoria las situaciones a las que se enfrentan en su quehacer profesional. Implican la interrelación entre formación teórica y aplicabilidad de lo aprendido, este conjunto de recursos, solo adquieren sentido cuando se ponen en práctica, orquestados al contexto en los que se aplican, y determinados por la eficacia del aprendizaje de los alumnos en esas circunstancias específicas.

5.2.3 Nivel de desempeño docente

De acuerdo con el nivel de desempeño docente se comprobó que el 100% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 26% de los estudiantes respondió de manera afirmativa que los docentes de nuevo ingreso están participando del Programa Nacional de Inducción; en tanto que, el 50% de los docentes y el 21% de los estudiantes dijo que los docentes no están participando de la inducción; mientras que, el 33% de los estudiantes dijo que no sabe y el 20% de los estudiantes prefirió no responder. En otro orden, los hallazgos muestran que el 83% de los miembros del equipo de gestión y el 49% de los estudiantes opinó que el perfil docente es el aspecto que más se relaciona con el nivel de desempeño de los docentes de nuevo ingreso; en tanto que, el 17% de los miembros del equipo de gestión, el 100% de los docentes y el 43% de los estudiantes se

refirió a la experiencia docente; en tanto que, el 8% de los estudiantes dijo la participación en el centro.

El estudio arrojó que el 50% de los miembros del equipo de gestión y el 24% de los estudiantes está totalmente de acuerdo que el nivel de desempeño docente ha mejorado en los últimos 10 años, en cambio, el 50% de los miembros del equipo de gestión, el 100% de los docentes y el 42% de los estudiantes dijo que está de acuerdo, mientras que, el 34% de los estudiantes está totalmente en desacuerdo que el desempeño docente haya mejorado.

De acuerdo con Guzmán, (2015) “el desempeño docente representa la experticia y dominio de los conocimientos y competencias que el docente pone en juego para resolver situaciones hipotéticas de la práctica educativa, fundamentadas en situaciones reales y contextualizadas” (p.25). Otra noción que resulta interesante resaltar es, el desempeño docente se valora en términos de la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido.

5.2.4 Factores que intervienen en el desempeño docente

En cuanto a los factores que intervienen en el desempeño docente, por medio del estudio se pudo comprobar que siempre la supervisión pedagógica que realiza el equipo de gestión a los docentes contribuye a mejorar la calidad educativa, según manifestó el 100% de los miembros del equipo de gestión, el 50% de los docentes y el 46% de los estudiantes; en cambio, el 50% de los docentes y el 30% de los estudiantes respondió casi siempre; en cambio, el 19% de los estudiantes contestó a veces y el 5% de los estudiantes dijo nunca.

Los hallazgos muestran que el 67% de los miembros del equipo de gestión, el 100% de los docentes y el 23% de los estudiantes dijo siempre los acompañamientos contribuyen a mejorar el desempeño docente; en tanto que, el 33% de los miembros del equipo de gestión y el 40% de los estudiantes respondió casi siempre, el 22% de los estudiantes contestó a veces y el 15% dijo nunca. Por otra parte, el 66% de los miembros del equipo

de gestión y el 50% de los docentes dijo que siempre en los seguimientos que realiza el equipo de gestión a los docentes toman en cuenta los acuerdos y compromisos asumidos; en cambio, el 50% de los docentes y el 17% de los miembros del equipo de gestión respondió casi siempre y el 17% de quienes forman parte del equipo de gestión contestó a veces.

Se comprobó que siempre los docentes y los miembros del equipo de gestión participan en las capacitaciones, talleres y jornadas pedagógicas que imparten las diferentes instancias educativas, según las opiniones del 50% de los miembros del equipo de gestión y el 50% de los docentes; en cambio, el 33% de los miembros del equipo de gestión y el 50% de los docentes respondió casi siempre, en cambio, el 17% contestó a veces. Según los resultados arrojados por el estudio, el liderazgo es el factor que más interviene en la mejora del desempeño de los docentes de nuevo ingreso de acuerdo con el 17% de los miembros del equipo de gestión, el 100% de los docentes y el 14% de los estudiantes; en tanto que, el 33% del equipo de gestión y el 33% de los estudiantes respondió la calidad de la enseñanza; en cambio, el 50% de los miembros del equipo de gestión y el 21% de los estudiantes se refirió a la formación docente; mientras que, el 14% de los estudiantes dijo que el factor que más interviene en la mejora del desempeño de los docentes de nuevo ingreso es la voluntad de servicio y el 14% de los estudiantes se refirió al deseo de superación.

Estos resultados coinciden con lo expresado por Vergara (2005), quien afirma que los factores contextuales que inciden en el desempeño docente, en los niveles primario y secundario, son considerados un factor determinante de la calidad educativa, se revisan desde una perspectiva conceptual, destacando la necesidad de tenerlos en cuenta en el diseño de planes de evaluación del profesorado de cara a asegurar la justicia y equidad. En el trabajo se alude a cuatro ámbitos de contextualización: Aula: Estudiantes e infraestructura didáctica; Entorno escolar: Escuela y sistema educativo; Contexto social inmediato: Características socioeconómicas y culturales de la población escolar y contexto social mediato: Las características socioeconómicas y culturales de la región.

5.3 Conclusiones

Después de presentados, analizados y discutidos los resultados de la investigación, se concluye lo siguiente:

En cuanto al objetivo No. 1, describir la influencia de las características sociodemográficas de los docentes de nuevo ingreso del Nivel Secundario de la zona rural del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, el estudio arrojó que la mitad de los directores, miembros del equipo de gestión y docentes, así como más de la mitad de los estudiantes son de sexo femenino, mientras que el otro porcentaje restante corresponden al sexo masculino; que la edad predominante en los estudiantes es la que está entre 16 a 18 años, en el caso de los directores, estos están entre los 30 a 40 años y los 41 a 50 años; en lo que concierne a la formación académica, la mitad de los directores y docentes y la mayoría de los miembros del equipo de gestión son licenciados y la mayoría de los docentes, equipo de gestión y estudiantes residen en la zona rural, lo que evidencia que el personal que labora en los centros objeto de estudio no se han preocupado por continuar su formación académica a otros niveles como especialidad, maestría o doctorado.

Referente al objetivo No. 2, identificar las competencias profesionales que poseen los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, el estudio arrojó que los docentes planifican de acuerdo con los contenidos que van a desarrollar en la clase, que el tipo de planificación que generalmente desarrollan los docentes es corto plazo, que la manera como los docentes imparten la docencia contribuye al logro de aprendizajes significativo y que para planificar mayormente lo hacen utilizando el diseño curricular del ciclo y nivel que imparten, pero que a veces se valen de recursos como el Internet y su propio criterio.

En lo que concierne al objetivo No. 3, investigar el nivel de desempeño que poseen los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, se comprobó que los docentes de nuevo ingreso están participando activamente del Programa Nacional de Inducción que

implementa el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) junto a las universidades y otras instituciones que tienen que ver con el quehacer educativo, que están totalmente de acuerdo que el nivel de desempeño docente ha mejorado en los últimos 10 años.

Según el objetivo No. 4, comprobar los factores que intervienen en el desempeño de los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de la zona rural del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí que contribuyen con la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, el estudio arrojó que la supervisión pedagógica, los acompañamientos y seguimientos que realiza el equipo de gestión a los docentes contribuye a mejorar la calidad educativa.

5.4 Recomendaciones

Al finalizar la presente investigación, se emiten las siguientes recomendaciones:

Al Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD):

Continuar implementando el Programa Nacional de Inducción a Docentes de Nuevo Ingreso, ya que esto contribuye con la mejora del desempeño docente y la calidad de la educación.

Seguir capacitando a los docentes de todos los niveles, ciclos y modalidades para lograr mejoras significativas en el desempeño docente.

A la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO):

Continuar implementando los programas de formativos a nivel de especialidad, maestría y doctorado sobre todo en el área de Ciencias Sociales para que los docentes, directores, coordinadores y demás personal que laboran en los centros educativos y en las instancias educativas para que continúen su proceso de formación académica.

A los directores de los centros educativos objeto de estudio:

Continuar con los procesos de acompañamiento y seguimiento a la práctica pedagógica de los docentes, sobre todo a los de nuevo ingreso para contribuir con la mejora del desempeño docente.

Motivar a los docentes para que continúen su proceso de formación académica a nivel de especialidad, maestría y doctorado para que los conocimientos adquiridos sean puestos en práctica en las aulas.

A los docentes de los centros educativos objeto de estudio:

Continuar recibiendo las capacitaciones, talleres, seminarios y diplomados que imparte la Regional de Educación, el Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, así como las demás instancias del sistema educativo para que le puedan sacar más provecho a la práctica pedagógica.

Motivarse a seguir su proceso de formación a nivel de especialidad, maestría, doctorado u otro nivel para que puedan desarrollar con más eficacia la práctica pedagógica y contribuir con el buen desempeño docente.

Referencias bibliográficas

- Alonso G., J. I. (2015). *Psicología*. Ciudad de México: Editorial McGrawGill.
- Duverger, M. (2001). *Métodos de las Ciencias Sociales*. Barcelona, España: Editorial Ariel.
- Escribano H., E. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. Cuba: Revista Educación. Vol. 42. No. 2. Julio-Diciembre 2018.
- Francis, S. (2006). Hacia una caracterización del docente excelente: una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario. *Revista Educación.*, 31-49.
- García V., N. I., Laurenó A., M., & Arroyo C., P. E. (2020). *Desempeño Docente de Ciencias Sociales en la Jornada Extendida, Nivel Secundario, Distrito Educativo 16-03*. Cotuí, República Dominicana: Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO).
- Gauthier, C. (2015). ¿Qué es la educación basada en competencias? *Revista Digital 2 Minutos para Leer*.
- Genao F., B., Polanco O., C., Moronta R., E., Sánchez P., F., Paredes M., J. E., Santana T., R. A., . . . Reynoso G., Z. (2018). *Proceso de evaluación docente realizada por el Ministerio de Educación de la República Dominicana en el año 2017 y su incidencia en la Mejora del Desempeño de los docentes de los centros educativos Multigrados y Educación Especial de la Regional de Educac.* San Francisco de Macorís.: Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD). Recinto San Francisco de Macorís.
- Guerrero A., N., & Nicolás, R. (2015). *Evaluación del desempeño docente de Ciencias Sociales Nivel Básico (Segundo Ciclo Primario 7mo. y 8vo. grado). Escuela básica Ángel Merino (tanda matutina), Higüey, período 2014-2015*. Distrito Nacional, Rep. Dom.: Universidad Nacional Evangélica (UNEV).
- Guzmán, A. D., & Concepción, M. (2007). *Orientaciones Didácticas para el Proceso Enseñanza-Aprendizaje*. Santo Domingo, Rep. Dom.: Amigos del Hogar.

- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación de México. (Febrero 2015). *La mirada de los docentes sobre los factores que condicionan su desempeño*. Ciudad de México: Unidad de Normativa y Política Educativa.
- Marte E., M. J., Suárez, S., Cruz H., Y. A., Duarte, P. J., Marte S., Y., Tavarez, G. M., . . . González A., A. (2018). *Proceso de evaluación docente realizada por el Ministerio de Educación de la República Dominicana en el año 2017 y su incidencia en la Mejora del Desempeño de los docentes de los centros educativos de la zona urbana del Nivel Primario del Distrito Educati*. San Francisco de Macorís, Prov. Duarte: Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD. Recinto San Francisco de Macorís.
- Martínez R., S. I., & Lavin G., J. L. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente: Una revisión conceptual sobre su delimitación. *XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa (COMIE)*. San Luís, Potosi. México.
- Ministerio de Educación de Colombia (MEC). (22 de 12 de 2015). *Educación de calidad*. Obtenido de www.mineduacion.gov.co
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD). (2016). *Diseño Curricular de Nivel Secundario, Primer Ciclo*. Santo Domingo, Rep. Dom.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD). (2016). *Guía Específica Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente*. Santo Domingo, Distrito Nacional.
- Núñez A., Y., Rojas S., R., & Mena H., J. (2019). *Calidad del desempeño docente en la enseñanza de las Ciencias Sociales en el Nivel Secundario*. Cotuí, Rep. Dom.: Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO).
- Orozco A., J. (2017). *La Didáctica de las Ciencias Sociales en la Carrera Ciencias Sociales. Impacto en el Desempeño Docente*. Nicaragua: Revista Científica de FAREM-Estelí. Vol. 7. No. 25. Edición Enero-Marzo 2018.
- Pérez J., C. (20018). *Formación de docentes para la construcción de saberes sociales*. Revista Iberoamericana de Educación. Edición Número 33. Septiembre-Diciembre 2018.
- Pérez, P., & Meriño, M. (20 de 11 de 2016). *Concepto de enfoque*. Obtenido de Concepto Definición.de: www.conceptodedefinicion.de/enfoque/concepto

- Rincón, F. (1997). *La mejorada Villa de Cotoy*. San Francisco de Macorís: Arcoiris de Color.
- Ruiz R., D. R. (2015). *Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño de los Docentes de Educación Secundaria del Colegio “Liceo Franciscano”, Ubicado en el Distrito No. 1 de la ciudad de Managua, Departamento de Managua, Durante el Primer Semestre del año 2015*. Managua, Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua).
- Secretaria de Estado de Educación (SEE) hoy MINERD. (2000). *Currículum del Nivel Medio*. Santo Domingo, Rep. Dom.: Serie Innova 2000.
- Secretaria de Estado de Educación -SEE- hoy MINERD. (1997). *Ley General de Educación 66'97*. Santo Domingo, Rep. Dom.
- Sotomayor A., G. A. (2017). *Gestión del Desempeño Docente y la Supervisión y Monitoreo en Aula (Matriz IPEBA) en Ciencias Sociales en una Institución de Educación Secundaria*. Lima, Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Universidad Veracruzana. (2013). *Evaluación al desempeño docente*. Veracruz, México: Dirección General de Desarrollo Académico.

Anexos:

Anexo I. Cuestionario para ser aplicado a los miembros del equipo de gestión.



Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO)

Estimado/a miembro del equipo de gestión, quienes suscriben: Odalina Acosta Reynoso, Yajaira Reyes De Jesús y Caridad del Carmen León, estudiantes de término de la carrera Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO) estamos aplicando este cuestionario para comprobar el nivel de desempeño de los docentes de nuevo ingreso del Área de Ciencias Sociales en la Zona Rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, año escolar 2022-2023.

Instrucciones para responder.

El cuestionario es anónimo, por lo que no tienes que firmarlo, ni identificarte en ninguna de sus hojas, a menos que quieras hacerlo. El llenado de este cuestionario debe ser con respuestas claras y sinceras, las cuales serán de alto interés y beneficios para mejorar la calidad del sistema educativo dominicano.

Marque con una **X** la opción que mejor exprese tu opinión o tu sentir.

SECCIÓN I. Características sociodemográficas.

1- ¿Cuál es su sexo?:

a) Masculino ☐

b) Femenino ☐

2- ¿Cuál es su edad (años cumplidos)?

a) Menos de 20 años ☐

b) De 21 a 30 años ☐

c) De 30 a 40 años ☐

e) 41 a 50 años ☐

f) 51 a 60 años ☐

g) Mayor de 61 ☐

3- ¿Cuál es su formación académica?

a) Licenciado ☐

c) Maestría ☐

b) Especialidad ☐

d) Doctorado ☐

4- ¿Cuántos años tiene en servicio?

a) Menos de 5 años ☐

d) De 16 a 20 años ☐

c) 11 a 15 años ☐

b) De 6 a 10 años ☐

e) 21 ó más años ☐

5- ¿Cuál es su zona de residencia?

a) Rural ☐

b) Urbana ☐

SECCIÓN II: Competencias profesionales.

- 6- ¿Los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales, realizan la planificación de acuerdo con el contenido que va a desarrollar?
- a) Siempre ☐ b) Casi siempre ☐ c) A veces ☐ d) Nunca ☐
- 7- La planificación que desarrollan los docentes de nuevo ingreso es:
- a) A corto plazo ☐ b) Mediano plazo ☐ c) Largo plazo ☐
d) Situacional ☐ e) Depende del contenido ☐
- 8- ¿Qué material o documento utilizan los docentes de nuevo para elaborar la planificación?
- a) Libro de texto ☐ b) El diseño curricular ☐ c) El internet ☐
d) el contexto ☐ e) su propio criterio ☐ f) otro ¿Cuál? ☐ _____
- 9- ¿En qué enfoque basan principalmente la planificación los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales?
- a) Competencia ☐ b) Competencia fundamentales ☐
c) Competencias específica ☐ d) Laborales-profesionales ☐
- 10- En su desempeño, ¿Cuál de las siguientes competencias profesionales muestran los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales?
- a) Disposición personal ☐ b) Responsabilidad social ☐
c) Relaciones personales ☐ d) Relaciones sociales ☐

SECCIÓN III. Nivel de desempeño docente.

- 11- ¿Los docentes de nuevo ingreso que laboran en el centro educativo participaron o están participando del Programa Nacional de Inducción?
- a) Si ☐ b) No ☐ c) No sabe ☐ d) Prefiere no responder ☐
- 12- ¿Cuáles de los siguientes aspectos se relacionan con el nivel de desempeño en un docente de nuevo ingreso?
- a) Perfil docente ☐ b) Experiencia docente ☐ c) Participación en el centro ☐

13- ¿Considera usted que el nivel del desempeño docente ha mejorado en los últimos 10 años?

- a) Totalmente de acuerdo ☐ b) De acuerdo ☐ c) totalmente en desacuerdo ☐

SECCIÓN IV. Factores que intervienen en el desempeño docente.

14- ¿La supervisión pedagógica que realiza el equipo de gestión en el centro educativo contribuye a mejorar la calidad educativa?

- a) Siempre ☐ b) Casi siempre ☐ c) A vece ☐ d) Nunca ☐

15- ¿El acompañamiento que realiza el equipo de gestión a los docentes de nuevo de ingreso del área de Ciencias Sociales contribuye a mejorar el desempeño docente?

- a) Siempre ☐ b) Casi siempre ☐ c) A veces ☐ d) Nunca ☐

16- ¿En los seguimientos que se realizan a los docentes de nuevo ingreso toman en cuenta los acuerdos y compromisos asumidos en visitas anteriores?

- a) Siempre ☐ b) Casi siempre ☐ c) A veces ☐ d) Nunca ☐

17- ¿Usted y los demás miembros del equipo de gestión participan activamente junto a los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales de las capacitaciones, talleres y jornadas pedagógicas que imparte el Ministerio de Educación, el Distrito Educativo, la Regional de Educación y otras instituciones del quehacer educativo?

- a) Siempre ☐ b) Casi siempre ☐ c) A veces ☐ d) Nunca ☐

18- ¿Cuáles de los siguientes factores intervienen en la mejora del desempeño de los docentes de nuevo ingreso?

- a) Voluntad por el servicio ☐ b) Liderazgo ☐ c) Deseo de superación ☐
d) Formación docente ☐ e) Calidad por la enseñanza ☐

Anexo II. Cuestionario para ser aplicado a los docentes de nuevo ingreso del área de Ciencias Sociales.



**Universidad Tecnológica del Cibao Oriental
(UTECO)**

Estimado/a docente, quienes suscriben: Odalina Acosta Reynoso, Yajaira Reyes De Jesús y Caridad del Carmen León, estudiantes de término de la carrera Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO) estamos aplicando este cuestionario para comprobar el nivel de desempeño de los docentes de nuevo ingreso del Área de Ciencias Sociales en la Zona Rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, año escolar 2022-2023.

Instrucciones para responder.

El cuestionario es anónimo, por lo que no tienes que firmarlo, ni identificarte en ninguna de sus hojas, a menos que quieras hacerlo. El llenado de este cuestionario debe ser con respuestas claras y sinceras, las cuales serán de alto interés y beneficios para mejorar la calidad del sistema educativo dominicano.

Marque con una **X** la opción que mejor exprese tu opinión o tu sentir.

SECCIÓN I. Características sociodemográficas.

1- ¿Cuál es su sexo?:

a) Masculino ☐

b) Femenino ☐

2- ¿Cuántos años tiene?

a) Menos de 20 años ☐

b) De 21 a 30 años ☐

c) De 30 a 40 años ☐

e) 41 a 50 años ☐

f) 51 a 60 años ☐

g) Mayor de 61 ☐

3- ¿Cuál es su formación académica?

a) Licenciado ☐

c) Maestría ☐

b) Especialidad ☐

d) Doctorado ☐

4- ¿Cuál es su zona de residencia?

a) Rural ☐

b) Urbana ☐

SECCIÓN II: Competencias profesionales.

- 5- ¿Planifica usted de acuerdo con el contenido que va a desarrollar?
- a) Siempre ☐ b) Casi siempre ☐ c) A veces ☐ d) Nunca ☐
- 6- La planificación que usted desarrolla generalmente es:
- a) A corto plazo ☐ b) Mediano plazo ☐ c) Largo plazo ☐
d) Situacional ☐ e) Depende del contenido ☐
- 7- ¿Qué material o documento utiliza usted para elaborar la planificación?
- a) Libro de texto ☐ b) El diseño curricular ☐ c) El internet ☐
d) el contexto ☐ e) su propio criterio ☐ f) otro ¿Cuál? ☐ _____
- 8- ¿En qué enfoque basa principalmente la planificación?
- a) Competencia ☐ b) Competencia fundamentales ☐
c) Competencias específica ☐ d) Laborales-profesionales ☐
- 9- En su desempeño, ¿Cuál de las siguientes competencias profesionales muestra usted como docente de nuevo ingreso?
- a) Disposición personal ☐ b) Responsabilidad social ☐
c) Relaciones personales ☐ d) Relaciones sociales ☐

SECCIÓN III. Nivel de desempeño docente.

- 10- ¿Ha participado o está participando del Programa Nacional de Inducción?
- a) Si ☐ b) No ☐ c) No sabe ☐ d) Prefiere no responder ☐
- 11- ¿Cuáles de los siguientes aspectos se relacionan con su nivel de desempeño?
- a) Perfil docente ☐ b) Experiencia docente ☐ c) Participación en el centro ☐
- 12- ¿Considera usted que el nivel del desempeño docente ha mejorado en los últimos 10 años?
- a) Totalmente de acuerdo ☐ b) De acuerdo ☐ c) totalmente en desacuerdo ☐

SECCIÓN IV. Factores que intervienen en el desempeño docente.

13- ¿La supervisión pedagógica que realiza el equipo de gestión en el centro educativo contribuye a mejorar la calidad educativa?

- a) Siempre ☐ b) Casi siempre ☐ c) A vece ☐ d) Nunca ☐

14- ¿El acompañamiento que realiza el equipo de gestión a los docentes de nuevo de ingreso del área de Ciencias Sociales contribuye a mejorar el desempeño docente?

- a) Siempre ☐ b) Casi siempre ☐ c) A veces ☐ d) Nunca ☐

15- ¿En los seguimientos que se realiza el equipo de gestión a los docentes de nuevo ingreso toman en cuenta los acuerdos y compromisos asumidos en visitas anteriores?

- a) Siempre ☐ b) Casi siempre ☐ c) A veces ☐ d) Nunca ☐

16- ¿Los miembros del equipo de gestión participan activamente junto a usted en las capacitaciones, talleres y jornadas pedagógicas que imparte el Ministerio de Educación, el Distrito Educativo, la Regional de Educación y otras instituciones del quehacer educativo?

- a) Siempre ☐ b) Casi siempre ☐ c) A veces ☐ d) Nunca ☐

17- ¿Cuáles de los siguientes factores intervienen en la mejora del desempeño de los docentes de nuevo ingreso?

- a) Voluntad por el servicio ☐ b) Liderazgo ☐ c) Deseo de superación ☐
d) Formación docente ☐ e) Calidad por la enseñanza ☐

Anexo III. Cuestionario para ser aplicado a los estudiantes.



Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO)

Estimado/a estudiante, quienes suscriben: Odalina Acosta Reynoso, Yajaira Reyes De Jesús y Caridad del Carmen León, estudiantes de término de la carrera Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO) estamos aplicando este cuestionario para comprobar el nivel de desempeño de los docentes de nuevo ingreso del Área de Ciencias Sociales en la Zona Rural del Nivel Secundario del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, año escolar 2022-2023.

Instrucciones para responder.

El cuestionario es anónimo, por lo que no tienes que firmarlo, ni identificarte en ninguna de sus hojas, a menos que quieras hacerlo. El llenado de este cuestionario debe ser con respuestas claras y sinceras, las cuales serán de alto interés y beneficios para mejorar la calidad del sistema educativo dominicano.

Marque con una **X** la opción que mejor exprese tu opinión o tu sentir.

SECCIÓN I. Características sociodemográficas.

1- ¿Cuál es su sexo?:

a) Masculino ☐

b) Femenino ☐

2- ¿Cuántos años tiene?

a) Menos de 12 años ☐

b) De 13 a 15 años ☐

c) De 16 a 18 años ☐

e) De 18 a 20 años ☐

f) 21 o más ☐

3- ¿Cuál es el grado que está cursando?

a) 1ro. ☐

b) 2do. ☐

c) 3ro. ☐

d) 4to. ☐

e) 5to. ☐

f) 6to. ☐

4- ¿Cuál es su zona de residencia?

a) Rural ☐

b) Urbana ☐

SECCIÓN II: Competencias profesionales.

- 5- ¿Los maestros del área de Ciencias Sociales que han ingresado recientemente al centro educativo utilizan recursos didácticos para impartir la clase?
- a) Siempre ☐ b) Casi siempre ☐ c) A veces ☐ d) Nunca ☐
- 6- ¿La forma como los maestros del área de Ciencias Sociales imparten la clase contribuye en el logro de aprendizaje significativo?
- a) Si ☐ b) No ☐ c) No sabe ☐
- 7- Los temas que imparten los maestros que ingresaron recientemente al centro educativo lo desarrollan:
- a) A corto plazo ☐ b) Mediano plazo ☐ c) Largo plazo ☐
d) Situacional ☐ e) Depende del contenido ☐
- 8- ¿En qué enfoque basan principalmente los temas que imparten los maestros de Ciencias Sociales que han iniciado a laborar recientemente en el centro educativo?
- a) Competencia ☐ b) Competencia fundamentales ☐
c) Competencias específica ☐ d) Laborales-profesionales ☐
- 9- ¿Cuál de las siguientes competencias profesionales muestran los maestros que han iniciado a trabajar recientemente en el centro educativo?
- a) Disposición personal ☐ b) Responsabilidad social ☐
c) Relaciones personales ☐ d) Relaciones sociales ☐

SECCIÓN III. Nivel de desempeño docente.

- 10- ¿Sabe si los maestros de Ciencias Sociales que han iniciado a trabajar recientemente en el centro educativo participaron o están participando de alguna capacitación?
- a) Si ☐ b) No ☐ c) No sabe ☐ d) Prefiere no responder ☐
- 11- ¿Cuáles de los siguientes aspectos consideras que se relacionan con el nivel de desempeño en un maestro que inicia a trabajar por primera vez en un centro educativo?
- a) Perfil docente ☐ b) Experiencia docente ☐ c) Participación en el centro ☐
- 12- ¿Considera usted que el nivel del desempeño de los maestros ha mejorado en los últimos 10 años?
- a) Totalmente de acuerdo ☐ b) De acuerdo ☐ c) totalmente en desacuerdo ☐

SECCIÓN IV. Factores que intervienen en el desempeño docente.

13- ¿La supervisión que realiza el director u otro personal del área de educación contribuye a mejorar la calidad educativa?

- a) Siempre ☐ b) Casi siempre ☐ c) A veces ☐ d) Nunca ☐

14- ¿Las visitas de supervisión que se realiza el director u otro miembro del equipo de gestión a los maestros de Ciencias Sociales que ha iniciado a laborar recientemente en el centro educativo contribuye a mejorar el desempeño docente?

- a) Siempre ☐ b) Casi siempre ☐ c) A veces ☐ d) Nunca ☐

15- ¿Cuáles de los siguientes factores considera usted que intervienen en la mejora del desempeño de los maestros que ingresan por primera vez al sistema educativo?

- a) Voluntad por el servicio ☐ b) Liderazgo ☐ c) Deseo de superación ☐
d) Formación docente ☐ e) Calidad por la enseñanza ☐