

---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

**EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL INICIAL DE  
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS COMPRENDIDAS  
EN EL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL**

**AUTORA**

**JAVE DEL RIO, FIORELA YEXAMIR  
ORCID: 0000-0003-0279-2593**

**ASESORA**

**PEREZ MORAN GRACIELA  
ORCID: 0000-0002-8497-5686**

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2019**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Jave Del Rio, Fiorela Yexamir  
ORCID: 0000-0003-0279-2593

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Chimbote, Perú

### **ASESORA**

**Perez Moran, Graciela**

ORCID: 0000-0002-8497-5686

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Educación y  
Humanidades, Escuela Profesional de Educación Inicial, Chimbote, Perú

### **JURADO**

Zavaleta Rodríguez, Andrés Teodoro

ORCID: 0000-0002-3272-8560

Carhuanina Calahuala, Sofia Susana

ORCID: 0000-0003-1061-9803

Muñoz Pacheco, Luis Alberto

ORCID: 0003-3897-0849

## HOJA DE FIRMA DEL JURADO

---

Mg. Andrés Teodoro Zavaleta Rodríguez  
Presidente

---

Mg. Sofia Susana, Carhuanina Calahuala  
Miembro

---

Mg. Luis Alberto, Muñoz Pacheco  
Miembro

---

Dra. Graciela, Pérez Morán  
Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por haberme brindando fortaleza y sabiduría, por proveerme todo lo necesario para seguir adelante y por ser mi guía para que logre alcanzar este triunfo.

A mis padres Nancy y Ever, infinitas gracias, por todo el apoyo que me brindaron y sacrificios que tuvieron que hacer a lo largo de mi carrera para poder salir adelante, asimismo gracias por su comprensión, confianza, apoyo moral y económico.

A mi hermana, por ser mi inspiración para seguir adelante, porque quiero darle un buen ejemplo y porque es una parte importante de mi vida.

Dra. Graciela Pereza Morán, muchas gracias por sus enseñanzas, su paciencia por su confianza puesta en mí y por todo el apoyo brindado a lo largo de mi carrera.

## **DEDICATORIA**

Esta Tesis se la dedico primordialmente a Dios, que supo guiarme y llevarme por el buen camino por darme la fortaleza necesaria para no rendirme en los problemas que se presentaban y salir adelante a pesar de las dificultades.

A mis padres, quienes con su esfuerzo y paciencia permitieron que se cumpla una de las metas más importantes de mi vida, por darme la vida, por darme una buena educación, porque creyeron en mí y siempre me apoyaron incondicionalmente.

A mi hermana Azumi, porque sigue mis pasos y quiero ser un buen ejemplo para ella, por su amor incondicional.

Eleazar, te dedico esta tesis por tu apoyo moral, por la motivación y paciencia que me tuviste a lo largo de mi carrera y por qué nunca dejaste de creer en mí.

A mis compañeras Jhoselyn, Andrea y Mireya; por el apoyo mutuo para la culminación de nuestra Tesis.

Porque nadie puede saber por ti. Nadie puede crecer por ti. Nadie puede buscar por ti. Nadie puede hacer por ti lo que tú mismo debes hacer. La existencia no admite representantes.

*Jorge Bucay*

## **RESUMEN**

El docente ejerce un rol preponderante en el desarrollo de la educación, por ello el Ministerio de Educación viene realizando diferentes capacitaciones e perfeccionamiento profesional para mejorar calidad de la educación. Sin embargo, existe una preocupación de cuanto los docentes han mejorado su desempeño. De allí que surge el presente objetivo el cual es: determinar el nivel de desempeño de las docentes de nivel inicial de las Instituciones Educativas comprendidas en distrito de nuevo Chimbote, 2017. La investigación es de tipo descriptiva, el nivel cuantitativo y con un diseño no experimental de corte transaccional, la población se consideró a las docentes del nivel inicial siendo un total de 257; para la muestra se utilizaron 20 docentes, como instrumento se utilizo el cuestionario. Obteniendo como resultado que el 45% de las docentes se encuentran en nivel medio, el 20% en nivel alto y el 35% en nivel bajo. Finalmente, se concluye que el nivel desempeño de las docentes del nivel inicial es medio. lo cual se deduce que las docentes aún requieren capacitarse para que puedan llegar alcanzar el nivel alto y de esta manera los estudiantes puedan tener mejores aprendizajes.

Palabras clave: nivel de desempeño, desempeño docente.

## **ABSTRAC**

The teacher plays a leading role in the development of education, so the Ministry of Education has been carrying out different training and professional development to improve the quality of education. However, there is a concern about how many teachers have improved their performance. Hence, this objective arises which is: to determine the level of performance of teachers at the initial level of the Educational Institutions included in the district of Nuevo Chimbote, 2017. The research is descriptive, quantitative and with a design not experimental transactional, the population was considered teachers of the initial level being a total of 257; 20 teachers were used for the sample, as an instrument the questionnaire was used. Obtaining as a result that 45% of teachers are in the middle level, 20% in high level and 35% in low level. Finally, it is concluded that the level of teacher performance of the initial level is medium. which follows that teachers still need to be trained so that they can reach the high level and in this way students can have better learning.

Key words: performance level, teaching performance.

## ÍNDICE

Caratula.....	i
Equipo de trabajo .....	ii
Jurado evaluador de tesis .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Dedicatoria .....	v
RESUMEN.....	vi
Abstract.....	vii
Índice de contenido .....	viii
Indice de tablas .....	xii
Indice de figuras .....	xiv
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	5
1.1. Antecedentes .....	5
1.1. Bases Históricas .....	8
1.1.1. Educación Primitiva .....	8
1.1.2. Educación en el Perú .....	9
1.1.3. Historia del docente en el Perú.....	10
1.1.4. Evaluación de desempeño docente .....	12
1.2. Bases Teóricas .....	13
1.2.1. Teoría Constructivista .....	13
1.2.2. Teoría Cognitivista .....	14
1.3. Bases Conceptuales.....	15
1.3.1. Desempeño .....	15
1.3.2. Desempeño Docente .....	15
1.3.3. Formación del Docente.....	18
1.3.4. Características del Perfil Docente.....	22
1.3.5. Método Montessori.....	24
1.3.6. Evaluación del Desempeño Docente .....	26
1.3.7. Niveles de Educación del Desempeño Docente .....	33
III. HIPÓTESIS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>



IV. METODOLOGIA.....	34
DISEÑO.....	34
4.1.1. Tipo de investigación: .....	34
4.1.1. Nivel de investigación : Cuantitativo. ....	34
4.1.2. Diseño de la Investigación: .....	34
4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	35
4.2.1. Población: .....	35
4.2.2. LA MUESTRA:.....	35
4.3. Definición y operacionalización de la variable.....	36
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	39
4.4.1. Técnica: la observación .....	39
4.4.2. Instrumento: el cuestionario .....	39
4.5. Plan de analisis.....	40
4.6. Matriz de consistencia .....	42
4.7. Principios éticos .....	44
V. RESULTADOS .....	45
5.1. Presentación de los resultados .....	45
5.2. Análisis de los resultados.....	49
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	52
6.1. Conclusiones .....	52
6.2. Recomendaciones .....	54

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **ANEXOS**

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> .....	<b>68</b>
Matriz de operacionalización de la variable	
<b>Tabla 2:</b> .....	<b>71</b>
Matriz de consistencia	
<b>Tabla 3:</b> .....	<b>73</b>
Desempeño docente en el proceso de aprendizaje de los niños	
<b>Tabla 4:</b> .....	<b>74</b>
Desempeño docente en el cumplimiento de sus funciones	
<b>Tabla 5:</b> .....	<b>76</b>
Desempeño docente a través de estrategias, métodos y técnicas	

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura1:</b> .....	<b>29</b>
Los cuatros dominios del marco del buen desempeño docente	
<b>Figura2:</b> .....	<b>61</b>
Campos en los cuales se ejerce el desempeño docente .El campo central es el aula y los demás ambientes de aprendizajes.	
<b>Figura 3:</b> .....	<b>73</b>
Desempeño docente en el proceso de aprendizaje de los niños	
<b>Figura 4:</b> .....	<b>75</b>
Desempeño docente en el cumplimiento de sus funciones	
<b>Figura 5:</b> .....	<b>76</b>
Desempeño docente a través de estrategias, métodos y técnicas	

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, las Instituciones Educativas que son otorgadas por el estado, tanto en el Perú como en diferentes países de América Latina, no logran generar oportunidades iguales para todos los niños, ya que existen diferentes factores por los cuales no se logran, uno de ellos es la economía ya que se puede observar que los niños que viven en zonas rurales, pobreza extrema o zonas marginales consiguen bajos niveles de educación; ello contribuye a que aún se sigue buscando la igualdad de oportunidad para todos, pero no se logra.

En el Perú, la Educación Básica Regular, es un tema muy preocupante ya que pareciera que, para nuestros gobernantes, la educación es algo para tomarlo en segundo lugar, puesto que ven los temas de la educación como una pérdida de dinero mas no como una inversión para quienes vendrían a ser el futuro del país. Dentro de este contexto, existe una persona que es indispensable en cada aula, en este caso nos referimos a las docentes y su desempeño dentro del aula, ya que son las que cumplen un rol muy importante dentro de las escuelas.

El desempeño docente viene a ser un conjunto de diversas características que adopta un docente capacidades, competencias, conductas y dominios en todos los niveles educativos, los cuales van a permitir que los estudiantes logren alcanzar los resultados deseados que pueden incluir el logro de objetivos de aprendizajes específicos, además de objetivos más amplios como la capacidad para resolver problemas, pensar críticamente, trabajar colaborativamente y transformarse en ciudadanos efectivos. (Hunt, 2009)

Para iniciar esta investigación lo primordial fue conocer los conceptos de desempeño docente, para ello se tomó en cuenta diferentes actores con sus respectivas definiciones: Juárez, (2012). Señala que “el desempeño docente, representa un factor fundamental en el entendimiento y comprensión de la labor educativa de una determinada comunidad o institución.” (p.2).

Asimismo, el docente tiene que desempeñarse bien en el aula de lo contrario afectara a sus estudiantes en su aprendizaje.

Aunque el desempeño docente sea una labor fundamental en el Perú y en el mundo, debemos tener en cuenta que no todos los docentes realizan un buen desempeño en su profesión ya sea por muchos factores que afectan, los cuales son así como los recursos que en muchas zonas rurales no llega, la falta de vocación, los estudiantes de las zonas rurales del Perú los cuales están en una situación muy crítica muchas veces el docente no logra los objetivos que quiere para sus estudiantes y que ellos carecen de desnutrición y presentan sueño al momento de la clase.

Hasta el año pasado, se venía dando una crítica constante acerca de las labores que desempeñan las docentes, ello se debía al bajo rendimiento de los estudiantes en las escuelas públicas, todo ello se evidenciaba en los resultados de las evaluaciones realizadas.

Frente a esto en distintas ciudades del Perú, se desarrolla una evaluación acerca del desempeño docente, la cual busca contribuir con la formación de los profesores, ya que de esta manera les ayuda a conocer los diferentes niveles de su desarrollo, competencias y desempeños; asimismo esta evaluación ayuda a identificar las

diferentes oportunidades para que el docente mejore aspectos importantes de su práctica pedagógica. (Ministerio de Educación, 2018)

En Ancash, se puede evidenciar muchas dificultades como antes lo hemos mencionado el bajo rendimiento de los estudiantes, el cual recae en la manera de como el docente desempeña sus labores institucionales, ya que este desempeño correctamente desarrollado permite que los estudiantes mejoren sus aprendizajes.

Por lo expuesto anteriormente, desde el desarrollo de la investigación, así como las evidencias observadas en el proceso de mis prácticas pedagógicas puedo plantear el siguiente problema:

¿Cómo se desempeñan las docentes de nivel inicial de las Instituciones Educativas comprendidas en el distrito de nuevo Chimbote 2017?

Frente a esta problemática, se ha venido realizando una investigación en la región Ancash, Provincia del Santa, dentro del distrito de Nuevo Chimbote; acerca del desempeño de las docentes del Nivel Inicial, las participantes de este estudio son 20 docentes del nivel Inicial, de 3,4 y 5 años, de diferentes escuelas públicas. Dentro de este estudio se puede evidenciar una realidad un poco preocupante ya que las docentes cuentan con un nivel de desempeño medio, ello se debe a diferentes factores que se encuentran dentro de los dominios de evaluación; el más resaltante fue el dominio científico, el cual abarca el desempeño de las docentes dentro de la planificación pedagógica, la cual se tiene en cuenta con el programa curricular, asimismo la docente tiene que tener un claro dominio del tema que se va transmitir a los estudiantes, para ello es necesario que sea una docente que busque información actualizada, tenga los

conocimientos necesarios y seleccione los diversos materiales educativos que son de mucha ayuda para que los estudiantes adquieran los conocimientos.

Los objetivos trazados para mi investigación fueron los siguientes: Dentro del objetivo general, se tomó en cuenta, determinar el nivel de desempeño de las docentes de nivel inicial de las Instituciones Educativas comprendidas en distrito de nuevo Chimbote.

Siendo los objetivos específicos lo siguiente:

Identificar el dominio científico de las docentes del nivel inicial de las Instituciones Educativas comprendidas en distrito de nuevo Chimbote; Identificar el dominio de responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el nivel inicial de las Instituciones Educativas comprendidas en distrito de nuevo Chimbote; Identificar el dominio tecnológico de las docentes del nivel inicial de las instituciones Educativas comprendidas en el distrito de nuevo Chimbote 2017.

La metodología de esta investigación fue la técnica empleada de la ficha de evaluación la cual permitió que se obtengan datos reales desde la técnica de la observación, el cual va permitir describir los niveles de desempeño docente de esta investigación; el nivel es cuantitativo, ya que se contó con una población de 20 docentes del nivel inicial, basado en el diseño no experimental, transaccional.

Para ello se recomienda que las docentes se capaciten en lo que corresponde al desempeño pedagógico, asimismo se tome conciencia acerca de las responsabilidades a la hora de ejercer sus funciones.

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

Juárez, (2012). Realizo una tesis titulada “desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao”, el cual tuvo por objetivo determinar en qué nivel de desempeño se encontraban las docentes del nivel de secundaria, empleando una muestra no probabilística disponible, para ello se aplicó tres instrumentos los cuales lo realizó el Ministerio de Educación y fueron dirigidos a 22 docentes 150 estudiantes; finalmente se concluyó con los resultados favorables ya que se da a conocer un desempeño bueno; llegando a la conclusión de que existe una suma muy alta de tendencia a presentar buenos niveles de desempeño, todo ello se debe a que existe una buena capacitación por parte de las docentes y que en su mayoría son docentes con maestrías culminadas.

Paredes, (2015). Elaboro su tesis para optar el grado de doctor titulada “La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2012”, cuya investigación tuvo por objetivo estudiar los determinantes de influencia del rendimiento académico y la relación con la calidad docente; para esta investigación se utilizó un tipo descriptivo- correlacional, en donde la muestra fueron 287 alumnos y los resultados fueron analizados en un nivel descriptivo, asimismo los resultados de esta investigación señalaron que la variable de calidad de desempeño docente se expresa fundamentalmente en un nivel ya sea regular o medio; para ello se recomienda que las docentes sean más capaces de mejorar su



desempeño docente mediante capacitaciones y cursos de preparación ya que de esta manera logren mejorar su labor dentro del aula.

Espinoza, (2014). Efectuó una investigación titulada “Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de educación básica superior del centro educativo colegio de bachillerato ciudad de Portovelo, provincia de el oro, en el año lectivo 2013-2014”, el estudio tiene como referencia solucionar la deficiencia encontrada, para ello se plantea elaborar un proyecto de mejoramiento educativo el cual se titula “Taller pedagógico para la aplicación de los indicadores esenciales de evaluación en las asignaturas básicas”, el desarrollo de esta investigación fue a través de la observación en donde se realizó la técnica de una guía de observación, asimismo se utilizó un cuestionario con aspectos que se relacionan a la evaluación de los aprendizaje el cual se aplicó a un grupo de educadores, concluyendo que el desempeño de las docentes es bueno ya que toman en cuenta las motivaciones e interés así como cambios los saberes previos de los estudiantes como punto de partida en la realización de su actividad de aprendizaje.

Palomino, (2012). Desarrollo su tesis que tiene por título “el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la universidad de San Martín de Porres” en Lima, para este estudio se realizó un diseño de investigación descriptivo- correlacional, no experimental, este estudio se realizó en la sede de Santa Anita, con una población de 3,33 estudiantes, el cual tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes, posteriormente se obtiene como resultados se observó que si existe una

relación entre el desempeño de los docentes y el aprendizaje del estudiante, lo cual quiere decir que si el desempeño del docente es eficiente mayor será el aprendizaje de los estudiantes.

Pereyra, (2009). Ejecuto su tesis “El desempeño profesional docente en el jardín Maternal” en Argentina, con el objetivo de estudiar como es el desempeño de los profesionales que se encargan de ejercer su tarea en los jardines Maternales; para ello fue necesario realizar un tipo de investigación cualitativa, con un diseño descriptivo la muestra fueron 6 docentes y se utilizó la técnica de la entrevista a las docentes del Jardín Maternal, en los resultados de la investigación se precisa que la mayoría de encargados no posee la capacitación específica para trabajar en el ciclo maternal; concluyendo que sería apropiado poder realizar observaciones de desempeño de los educadores en este tipo de instituciones.

Chávez, (2017). Realizo su tesis titulada “Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo” en Huancayo, la investigación tuvo como objetivo establecer las diferencias significativas respecto al desempeño docente según estudiantes de VII ciclo, el cual se realiza con un diseño descriptivo comparativo, bajo un nivel descriptivo y con una muestra de 275 estudiantes que cursar el VII ciclo, como resultados se obtuvo que no existe diferencia significativa de frecuencia en lo que corresponde al desempeño docente.

## **2.2. Bases Históricas**

### **2.2.1. Educación Primitiva**

El punto de partida de la educación, se da desde la llegada de los primeros hombres sobre la tierra llamados primitivos, esta educación se daba de padres a hijos y se enseñaba de manera natural y espontánea; los pueblos primitivos no tenían maestros ya que ellos se educaban por las experiencias de los ancianos, en esa época los hombres primitivos adquirían aprendizajes esenciales para su vida los cuales eran las labores domésticas, pesca, agricultura y en lo primordial aprendían el lenguaje.

Dentro de la educación primitiva se mencionan dos grandes etapas, una de ellas el hombre cazador a quienes se les denominaba como nómadas, quienes vivían en pequeños grupos y casi no se relacionaban, estos hombres aprendieron a cazar animales y no existía una estabilidad para enseñarle a los niños acerca de la caza; el hombre nómada permanecía en un lugar hasta que se acabara la caza y luego abandonaba el lugar donde habitaba (cuevas o chozas); ellos poco a poco se convierten en agricultores y ganaderos, fue allí donde adquieren una estabilidad y llegan a relacionarse y formar sus tribus, vivían en casas de piedra, conocen el fuego, cultivan algunas semillas, y tenían diferentes animales domésticos como el perro, la vaca, el toro, la oveja, el chancho. Fue allí donde aprendieron acerca de la siembra de cada planta según el clima, y la madre fue la que más influencia le daba a su hijo acerca de la educación, se llegó a enseñar acerca de la cetrería, así como el uso de las armas, cambia la forma de enseñar ya que se vuelve más organizada. (Navarro, 2010).

Existía la educación espontánea, pero también hubo una nueva forma de educación la cual era llamada “Educación de los efebos”, las cuales eran dirigidas por los sacerdotes, ancianos o jefes; esta educación consistía en retirar a los niños de sus aldeas

para poder llevarlos a un campamento en donde les entrenaban y les enseñaban ejercicios físicos, este era un entrenamiento muy riguroso, también se les enseñaba diferentes clases de ejercicios como: ejercicios de armas, corporales y partidas de caza. Cuando los jóvenes terminaban sus estudios se realiza una gran ceremonia, en donde se daba inicio a un entrenamiento de más rigor y fuerte.

### **2.2.2. Educación en el Perú**

El desarrollo de las culturas Preincaica, Incaica, durante la Colonia y también el Virreynato, se dieron gracias a los esfuerzos educativos y laborales que tenía el Perú. Desde Manco Capac y Mama Ocllo, quienes fueron las primeras personas en el cuzco en enseñar a los demás, tratándose de labores domésticas o trabajo en la agricultura, posteriormente la primera educación se dio en Cuzco, ya que en el imperio Incaico los aprendizajes eran transmitidos en la familia; la educación que se daba en el Cuzco llamada “ Yachayhuasi”, era una educación que solamente beneficiaba a las señoritas de la nobleza imperial.

En la época de la colonia la educación era muy autoritaria, ya que no existía la libertad del pensamiento, y los estudiantes podían leer los únicos libros que eran aprobados por sus gobernantes, los profesores de estas épocas eran religiosos, es allí donde se cambian los patrones culturales indígenas y se logran insertar los que se trajeron de España. (Alanya, 2010).

Los niveles de educación en la época colonial, fueron tres la primera fue la educación elemental, las cuales se desarrollaba en las parroquias, en ellas asistían niños y se enseñaba el catecismo. La educación Intermedia, en esta educación existían dos tipos de colegios uno era para los de la alta sociedad y el otro colegio fue creado para los

indios. En la educación superior, se llevaba a cabo en la universidad en ellas formaban teólogos y médicos.

La educación en el Perú en el siglo XX, ya empezaba a incrementar la cantidad de alumnos que cuentan con accesos a la escuela en el nivel primario, ya en ese tiempo la educación era vista como un medio en donde se mostraba y enseñaba el amor y lealtad a nuestra patria, asimismo en la parte económica se pretendía lograr que los indígenas obtuvieran un acenso social y que ya no exista la desigualdad entre los peruanos.

Por otro lado los profesores también, jugaban un papel importante fue por ello que se estableció mediante la carrera magisterial que los profesores contaran con jubilación y a las mujeres se les abrió la oportunidad de ingresar a las universidades, los profesores, directores y maestros que tenían una segunda enseñanza, apoyaban a las causas política, fue por esta razón que comenzaron a ser una amenaza para la desestabilización ciudadana.

### **2.2.3. Historia del docente en el Perú**

Después de la declaración de la independencia del Perú, el general Don José de San Martín, al ver que la mayoría de peruanos específicamente 90% de los peruanos eran analfabetos, lo cual quería decir que la gran mayoría de peruanos eran ignorantes. Observando esta dificultad se decidió fundar la primera escuela normal de varones, ello se realizó el 6 de julio de 1922, esta fecha se vuelve memorable en el Perú, ya que se convirtió en el día del maestro.

En la historia del Perú, han existido muchos maestros los cuales en la época de la independencia y después fueron: José María Arguedas, Emilio Barrantes, José Carlos Mariátegui, German Caro Ríos, Horacio Cevallos, Carlos Cueto Fernadini y Augusto

Salazar Bondy; todas estas personas tenían diferentes especialidades, sin embargo, ellos coincidían en una vocación muy importante, la cual consistía en formar a sus alumnos.

La primera escuela en el Perú fue conducida por Diego Thompson, quien fue un ex misionero y también un maestro reconocido porque impulso un método llamado Lancaster, el cual era un método muy oportuno ya que consistía en que los alumnos que eran los más destacados, enseñaban a los que se encontraban atrasados.

Como lo mencionan en la página virtual de RPP noticias, desde sus inicios, el trabajo de los docentes no es reconocido ni recibe el apoyo que se merece, a pesar de que varios autores de la época uno de ellos maestro nacido en Puno José Antonio Encinas, “el más alto cargo que un ciudadano puede desempeñar en una democracia es el maestro de escuela”, esto se entiende es que el docente es un sujeto muy importante en lo que corresponde a la educación, el protagonista ya que sin los docentes no existieran ninguna otra profesión.

Por otro lado basándonos en la educación inicial en el Perú, se puede deducir que este nivel de educación ha ido atravesando diferentes etapas, las primeras atenciones a los niños que eran menos de 7 años fue creada por una fundación que llevaba por nombre “La sociedad auxiliadora de la infancia”, esta sociedad lo fundo la Sra. Juana Alarco el 12 de diciembre en el año 1896; quien estaba preocupada por las necesidades de los niños, ya que muchas madres tenían que trabajar y los niños no tenían el cuidado adecuado, esta sociedad funcionaba mediante métodos didácticos, los cuales eran traídos de Europa. Más adelante en el año 1902, hubo una maestra que organizo el primer kindergarter para niños quienes se encontraban en la edad de 2 a 8 años, esta maestra Elvira García, quien se preocupaba por la infancia de los niños, llevo a realizar

diferentes conferencias donde difundía la importancia de cuidar al niño desde una edad temprana, ella fue quien empleo los métodos de María Montessori, asimismo contaba con la participación de los padres en la tarea educativa. (Marthans, 2011).

En 1930, el gobierno peruano empieza a tomar interés por crear jardines estatales, para ello encarga a dos hermanas quienes fueron las primeras en dirigir un kindergarten en la ciudad de Iquitos, este centro educativo fue creada por ellas Victoria y Emilia Barcia Boniffati, este centro educativo fue creado en el año 1931, cuando las hermanas regresaron del país europeo. El 25 de mayo de 1931 empieza a funcionar este jardín, el cual contaba con escasos materiales y recursos y brindaba educación a niños y niñas de 4 y 5 años el cual tenía el lema “Todo por amor, nada por la fuerza”; para ellos se necesitaba que las maestras sean carismáticas con sus niños.

#### **2.2.4. Evaluación de desempeño docente**

Las evaluaciones de desempeño vienen siendo realizadas desde hace mucho tiempo, ya que desde que una persona da trabajo a otra, este trabajo debe ser evaluado, ya que en base a esta evaluación se estima a poder ver si la persona es capaz de ejercer esa labor. En el año 2000, según Valdez, se refería a la evaluación de desempeño docente, como un proceso sistemático en el cual se iban a recoger datos fiables, de esta manera se podía comprobar el efecto educativo de sus capacidades pedagógicas.

En el Perú, la evaluación de desempeño docente se promulgo en el gobierno de Fernando Belaunde Terry, que fue en el año 1984; este gobierno apostaba por esta prueba, lamentablemente nunca se aplicó. Durante el gobierno de Toledo en el año 2009, se consideró prevista, asimismo se iba a tener en cuenta el despido de los docentes que no aprobaran el examen, pero no se aplicó. Este año el Ministerio de

Educación confirma que la evaluación del desempeño docente ha empezado y de una manera progresiva, por ello se considera que la evaluación de desempeño docente es obligatoria ya que así lo dictamina la Ley de la Reforma Magisterial, por ello uno de los requisitos fundamentales es la aprobación del examen de esta manera los docentes pueden postular a ascensos y acceder a nuevos cargos.

## **2.3. Bases Teóricas**

### **2.3.1. Teoría Constructivista**

Cuando nos referimos a la teoría constructivista, tenemos un autor muy reconocido quien fue un psicólogo, biólogo llamado Jean Piaget, quien tiene teorías acerca del docente una de ellas realizo en el año 1985, el cual está citado por Montenegro, (2013), quien da a conocer al maestro como un orientado y promotor del desarrollo, asimismo de la autonomía de los estudiantes para ello es importante que el docente conozca las características, problemas y estilos de aprendizaje de sus alumnos. (p.231). Un docente constructivista es quien brinda conocimientos a sus estudiantes a partir de la experiencia, estas experiencias pueden ser vivenciales, como por ejemplo preparar una ensalada de frutas, sembrar plantas.

Cool (1990), citado por Olmedo y Farrerons (2017), señala que “La función del profesor no se limita a crear condiciones óptimas para que el alumno desarrolle una actividad mental constructiva, lo que debe hacer es orientar y guiar explícitamente la actividad.” (p.12).



Por otro lado la interacción entre el docente y alumnos es muy importante, ya que cuando se interactúa con los demás se logra producir un desarrollo en el cual se insertan nuevas capacidades y competencias cognitivas.

El constructivismo partiendo del docente ya que es de vital importancia su presencia, para que acompañe al alumno a la hora de realizar la construcción de sus conocimientos, de esta manera se podrá lograr una construcción correcta, ya que el docente es el orientador del alumno para la construcción de su aprendizaje. (García, 2012).

### **2.3.2. Teoría Cognitivista**

Dentro de cognitivismo el docente desempeña un rol, se encarga de desarrollar las diferentes vivencias y experiencias didácticas que logren alcanzar y favorecer el aprendizaje esperando en el alumno, para ello tiene que haber una relación activa entre el docente y el estudiante, ya sea en diferentes situaciones los cuales son oportunos para la adquisición de aprendizajes, estos se pueden dar mediante la observación.

Núñez, (2010). Señala que “el profesor debe reducir al mínimo su papel como transmisor y poner en juego habilidades y destrezas orientadas a proveer y asesorar a los alumnos acerca de los recursos más adecuados para cada situación comunicativa.” (p.1).

De acuerdo con el autor el docente debe dejar de ser un transmisor de conocimientos, es decir que los docentes tradicionales eran los que estaban frente a la pizarra y se podían pasar horas hablando, ahora se puede evidenciar que el estudiante aprende de diferentes maneras una de ellas es mediante el juego, a través de materiales didácticos, a partir de vivencias o experiencias; para ello se necesita que los profesores se

autoevalúen acerca de los procedimientos que están utilizando para la realización del aprendizaje de los estudiantes, de esta manera se permitirá mejorar las técnicas de aprendizaje.

El docente es el que se encarga de planificar y ejecutar actividades de aprendizaje, ya que mediante esto se logra llamar la atención y motivar a los niños, ya que se busca la experimentación, resolución de problemas, a través de un aprendizaje significativo, en donde el niño va aprender y construir su propio conocimiento.

## **2.4. Bases Conceptuales**

### **2.4.1. Desempeño**

El desempeño son las acciones que realiza una persona, ya sea al momento de realizar una actividad, dedicarse a una tarea, en su lugar de trabajo. Más que todo es el nivel de rendimiento que tiene una persona ya sea en su entorno o Ámbito tanto laboral como académico; estos niveles de desempeño se logran alcanzar a través de mostrar diferentes destrezas, habilidades, así como también la medida de esfuerzo que le pongamos a la actividad que desarrollemos.

### **2.4.2. Desempeño Docente**

El docente es el personaje principal para la mejora de la educación en distinto nivel inicial, primario, secundario y superior; aunque también involucra los padres de familia, estudiantes, directores y personal administrativo de las Instituciones

Educativas, sin embargo el docente tiene la mayor responsabilidad de la mejora de calidad educativa.

Garza, (2014). Señala que

“el profesor tiene el compromiso de fomentar el aprendizaje colaborativo, diseña y pone en prácticas actividades grupales de aprendizaje, facilitar la integración de grupos, facilitar roles diferentes entre los miembros del grupo para estimular el desarrollo de habilidades, promover la retroalimentación y relacionar el aprendizaje dentro del planteo de soluciones con la realidad.” (p.1)

Esto nos quiere dar a entender que el docente no tiene que ser un transmisor de conocimientos como tradicionalmente ejercía su profesión, el cual consistía en ir a un aula de clases y brindar los conocimientos a los estudiantes; hoy en día el docente tiene que ser un mediador que más allá de transmitir un conocimiento debe fomentar que el estudiante logre un enfoque constructivista; según Conislla y Pimentel (2015). Señalan que “el docente como mediador tiene que poseer una actitud crítica, creativa y favorable al cambio; además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad”(p.33).

Como se mencionaba en un primer momento el docente debe ser en todo momento observador y debe generar un ambiente de afectividad dentro del aula de clases, ya que de esta manera el estudiante se sentirá en confianza y podrá aprender sin temor; así también el docente en todo momento debe ser motivador esto le va servir como estrategia para que el estudiante al momento de la clase no se aburra ni se distraiga al contrario si el docente cada día tiene nuevas estrategias y recursos novedosos que causen asombro a sus estudiantes pues estos tendrán curiosidad por aprender y se

sentirán motivados, es muy importante que el docente despierte sentimientos en los estudiantes referido a los valores, solidaridad, humildad, amor y respeto unos con otro; ya que esto no solo le servirá al docente para poder tener un aula en armonía; también ayuda al estudiantes para formar sus valores éticos cuando es un niño y aún más cuando sea un ciudadano.

Para lograr una educación de calidad es necesario que el docente tenga un buen desempeño: si bien ya hablamos del docente en sí y como debe desempeñarse. A continuación, hablaremos de desempeño según MINEDU (2007). Citado en Conislla y Pimentel (2015). Se refiere al desempeño como “el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimientos o logros alcanzados”, esto nos quiere decir que un docente que tenga un buen desempeño tiene que cumplir sus funciones y responsabilidades, con los estudiantes, padres de familia, director, personal administrativo y la comunidad; y esto se puede cumplir siempre y cuando el docente participe en la gestión educativa , promueva en los estudiantes diferentes aprendizajes los cuales desarrolle sus competencias, capacidades y desempeños así como también distintas habilidades las cuales le servirán al estudiante para su vida.

Pero cabe mencionar que el aprendizaje del estudiante no solamente recae en el docente; si bien es cierto el docente tiene la mayor responsabilidad para que el estudiante logre sus aprendizajes esperados, pero los padres de familia o apoderados también deben involucrarse en los aprendizajes del alumno esto quiere decir que, se debe brindar el apoyo necesario en el hogar para que el estudiante pueda alcanzar un aprendizaje esperado.

Esto no quiere decir que el docente solo brinde un repertorio de información al estudiante, sino que, fomente que el estudiante desarrolle competencias para que de esta manera siga aprendiendo a lo largo de su vida.

El desempeño docente se podría decir que es el conjunto de actividades que los profesores realizan a diario los cuales consisten en planificar su sesión de clases, aplicar su sesión de clases, asesorar a los estudiantes, asistir a capacitaciones (Pereyra, 2009).

### **2.4.3. Formación del Docente**

Para poder tener una educación de calidad es necesario que los docentes se encuentren bien preparados para asumir la responsabilidad, es por ello que la UNESCO (2017). Señala que el profesor Barrios considera que “el currículo de formación debe permitir desarrollar competencias relacionadas con el desarrollo personal y docente, a través de las distintas actividades del currículo, que permitan un desempeño docente de constante perfeccionamiento y de realización personal.”

Las cuales tienen mucho que ver si el docente es innovador, creativo, asume sus decisiones y resuelve problemas en torno a lo educativo.

#### **¿QUÉ ES UN PERFIL?**

Cuando me refiero a un perfil, se trata de las características de una persona, de una cosa o también de un conjunto determinado; es decir cuando nos referimos a un perfil podemos hablar de las características de una persona ya sea su postura, su rostro, su forma de hablar, los rasgos físicos que tiene; de otra forma un perfil también es cuando

se habla de esa persona pero a nivel de su personalidad como sus fortalezas, virtudes, defectos, también sus conocimientos y habilidades.

De esta manera podemos tener en cuenta como debe ser el perfil de una persona profesional, según la UNIVERSIDAD DE SEVILLA (2015). Señala que “es el conjunto de capacidades y competencias que posee una persona, que le permitirá asumir responsabilidades propias de una determinada profesión”(s/p).

Esto quiere darnos a entender que si nosotros como profesionales desarrollamos un buen perfil profesional obtendremos diferentes beneficios al momento de querer obtener un nuevo trabajo ya que se podrá hablar bien de nuestro perfil profesional.

#### PERFIL DOCENTE

Cuando hablamos de un perfil docente, es un conjunto de características que tiene una persona en este caso es el docente.

A continuación hablaremos de cómo y qué características debe tener el docente:

##### a) En lo académico:

Se busca que el docente sea investigador, esto quiere decir que tenga la capacidad de observar analizar y evaluar, asimismo cuando realice una investigación lo haga de forma coherente y también que tenga buenos hábitos de lectura y que cada día logre aprender cosas nuevas.

El docente tiene que ser innovador y para ello es necesario que trabaje con distintos materiales educativos y recursos didácticos para el aprendizaje del estudiante, de esta manera puede desarrollar diferentes capacidades es sus estudiantes.

Formador, el docente es el encargado de guiar y orientar a los estudiantes, así también enseñarles valores poniéndose el como ejemplo, para que de esta manera el estudiante pueda saber a quién imitar.

Esta característica en el docente es indispensable ya que el docente siempre tiene que estar informado acerca de lo que va tratar en el aula, ya que los estudiantes suelen ser curiosos y preguntar acerca de la clase o alguna duda que tengan, es por ello que el docente debe dominar los contenidos del área a trabajar, así como también aplicar distintas estrategias para el aprendizaje de sus alumnos.

En la parte dinámica, esto nunca debe faltar en los docentes y sobre todo si es en el nivel inicial ya que los niños se motivan a base de juegos y canciones y es allí donde logran aprender a través de la experiencia. Por otro lado, el docente debe ser líder, lo cual le va permitir dirigir y ordenar a sus estudiantes, así como también atenderlos de una, manera justa.

Por ultimo un docente siempre tiene que estar actualizado esto quiere decir que debe buscar más información para el manejo de su clase.

b) En lo actitudinal

El docente siempre tiene que dar el ejemplo ya sea a los alumnos o padres de familia es por ello que la puntualidad habla muy bien de él, llegar a la hora a su trabajo a si mismo debe considerar los horarios establecidos y también asistir distintas reuniones realizadas por la Institución Educativa.

En lo que compete a la actitud que debe tener el docente también esta es respeto, pues es un valor ético que el docente siempre debe tener en cuenta dentro de ello tenemos el saludar cuando ingresa y se despide, así como fomentar un clima de afecto entre sus colegas, alumnos, padres de familia.

El docente siempre debe tener todo en orden es decir preparar sus sesiones de clase con tiempo y realizar sus tareas docentes en un moderado tiempo lo cual no perjudique su desempeño laboral.

La responsabilidad es esencial por lo tanto el docente tiene que presentar a tiempo los documentos asignados, así como también unidades de aprendizaje y algunos trabajos, siendo un ejemplo a seguir y realizando una labor eficiente.

c) En lo social

El docente debe ser solidario para todo es decir con sus estudiantes, colegas; siempre y cuando ellos lo necesiten ayudarlos ya sea que puedan resolver algún problema o prestar algún material pedagógico.

Asimismo, el docente debe comunicar de algunos acontecimientos al director de la Institución así como también comunicarse con sus alumnos y colegas y expresar sus ideas.

Participar, brindando ideas, opinando o sintiéndose parte del grupo ya sea en beneficio de mejorar la imagen de la Institución.

El docente debe ser sociable esto quiere decir integrarse fácilmente a cualquier trabajo grupal enlazando amistad o compañerismo, y no debe cohibirse.

Finalizando, trabajador, es decir el docente debe tener una formación básica lo cual le debe permitir ser útil, así como también dar lo mejor de sí teniendo vocación y amor por su carrera.

Fuente: InformandoPerú.com (2014).



#### **2.4.4. Características del Perfil Docente**

Girón, (2013). Se refiere a las características del perfil docente de la siguiente manera “las experiencias, los conocimientos o las habilidades profesionales son factores necesarios, pero no suficientes para ser un profesional de éxito. Las organizaciones buscan actitudes, valores, rasgos de personalidad y motivaciones, que marcan la diferencia entre profesionales aceptables y profesionales de éxito.” (p.16).

De acuerdo con el autor muchas veces creemos que teniendo un amplio conocimiento podemos ser excelentes maestros, lo cual es un error gravísimo ya que no solo se necesita conocer y saber una diversidad de conocimientos; si no también ser un humano con valores y sobre todo el docente tiene que ser motivador y estratégico, ya que ese será su día a día motivar a los estudiantes y brindarles un ambiente humanista empezando por el ejemplo.

Si bien es cierto los docentes del nivel inicial deben buscar despertar el interés y creatividad en el niño, para que de esta manera puedan desarrollar sus habilidades y destrezas.

A continuación presento la competencia profesional que se espera del docente:

a) **SABER:** Esto se refiere a los conocimientos cognitivos, es decir que el docente tenga un amplio repertorio de conocimientos, los mismos que tendrá que transferir a sus estudiantes, se requiere que el docente este actualizado a los temas y que domine su clase, siempre y cuando nos referimos a lo cognitivo.

Pinto, G. (2012). Dice que el saber es “conocimiento de la información los cuales tienen relación con instrumentos cognitivos, nociones, proposiciones y estrategias cognitivas y meta cognitivas.” (p.7)

El cual se basa en que el docente planifique y sea motivador y busque estrategias para alcanzar un mejor aprendizaje en sus estudiantes, posteriormente sus estudiantes alcanzaran un buen nivel cognitivo.

b) **SABER HACER:** El docente tiene que saber cómo realizara la actividad en todo caso su clase, si el docente no lo tiene claro debe primero aprender hacerlo para que luego lo ejecute en el salón de clases.

Girón, (2013). “Si no se sabe que hacer o cómo hacerlo lo primero que ha de realizarse es aprender a hacerlo, pero es muy importante que el docente quiera aprender y no quedarse estancado en el poco conocimiento que saber, al contrario el docente tiene que ser investigador ya que cada día hay algo nuevo por aprender.” (p.17).

Es necesario que el docente asista a capacitaciones cada cierto tiempo ya que de esta manera también va aprendiendo nuevas conocimientos lo cual aumenta su saber y enseña nuevos conocimientos.

c) **SABER SER:** Se trata del desarrollo de actitudes de una persona en este caso del docente, el cual es un guía, facilitador, orientador, una persona con valores y que enseña con el ejemplo el cual se trata de poner en lugar del alumno y ayuda a resolver conflictos.

Pérez, (2011). Señala que “La enseñanza y el aprendizaje constituyen un proceso, de cuya calidad depende el desarrollo de los estudiantes, que lleguen a pensar y actuar con independencia e iniciativa, que busquen solución a los problemas, a la vez que escuchen, valoren y respeten las opiniones ajenas y puedan trabajar en colectivo.” (s/p).

Eso es lo que se busca que el docente pueda brindar una enseñanza de calidad y ser el ejemplo a seguir de los estudiantes con un modelo en valores y actitudes positivas.

#### **2.4.5. Método Montessori**

Este método nace de la doctora María Montessori, quien fue la primera doctora mujer en Italia; más adelante descubrió que le nacía la idea de ayudar a los niños de una manera integral, como lo menciona Velasco (2008). “Se licenció en la Universidad de Roma fue primera mujer médico en Italia. Luego ayudaba en la cátedra de Psiquiatría, fue allí su interés por la educación de los niños que tenían algún tipo de deficiencia mental” (P.1).

Es allí donde descubre que estos niños tenían potencialidades que si bien es cierto estaban disminuidas se podían desarrollar y así tener una vida mejor, lo cual consideraba que ya no iban a ser una carga para la sociedad, es por ello que le nace dedicarse a los niños.

Cuando me refiero al método Montessori es porque fue creado por la doctora María Montessori, a quien le surge la idea para que de esta manera pueda ayudar al niño en su desarrollo integral, donde pueda lograr y adquirir capacidades, intelectuales así como también físicas.

Según Ramírez (2009). Señala que “este método se basó en el trabajo del niño en colaboración del adulto-niño, donde la instituciones no solo sean un lugar donde el profesor pueda transmitir sus conocimientos, sino un ambiente donde la inteligencia del niño se desarrolle mediante trabajos libres y con manipulaciones de materiales didácticos en donde ellos desarrollen habilidades.”(p.4).

Hoy en día se observa que las instituciones usan este método ya que es más accesible de poder llegar al estudiante, sobre todo si nos referimos a los niños pequeños de 3, 4 y 5 años, porque sabemos que los niños tienden a aburrirse fácilmente y es normal por

su edad, es por eso que si un docente solo ingresara al aula de clases a transmitir sus conocimientos no sería tan fácil que los niños lo atiendan, pero si por el contrario una maestra ingresa al aula brinda materiales didácticos a los niños y deja que el niño explore como el desee podemos conocer sus habilidades de los niños y así los niños también aprenden de una manera más divertida.

Así también la doctora Montessori explica que los ambientes de las aulas no deben ser oscuras ni con solo un pizarrón en el aula por el contrario, estas aulas deben tener iluminación y los mobiliarios deberán estar al alcance de los niños donde ellos sean independientes de poder utilizar diferentes destrezas y no tengan limitaciones al momento de querer explorar un objeto.

Los materiales que presentemos a los niños tienen que ser atractivo, tienen que llamar la atención del niño, como menciona Ramírez (2009). “los materiales fueron elaborados y adecuados al tamaño de los niños, los cuales están diseñados con elementos naturales como, madera, vidrio y metal.”(p.7).

Es por ello que los materiales están repartidos en diferentes espacios del aula, donde los niños tengan un libre acceso y también que sean libres de elegir la actividad que quieran realizar, existen materiales sensoriales y matemáticos, los cuales se encuentran graduado matemáticamente, los materiales que se encuentran dentro del aula son motivo de una actividad, donde los niños lo pueden usar como les parezca usando su imaginación y desarrollando sus habilidades.

Es por ello que Santerini (2013). Señala que “La pedagogía infantil actual tiene una enorme deuda con María Montessori por su descubrimiento de la liberación del niño de la esclavitud a la que el adulto intenta someterlo”. (p.3).

De acuerdo con la Autora Santerini, ya que es fundamental que los niños requieran de esta metodología, si bien es cierto hoy en día a nosotros nos parecen normal estos métodos pero en la época de Montessori fue un cambio total ya que las escuelas solo estaban destinada para dictar clases y escuchar al profesor.

#### **2.4.6. Evaluación del Desempeño Docente**

MINEDU (2017) señala que “La Evaluación de Desempeño Docente (EDD) busca transformar y mejorar las prácticas de los docentes en sus aulas en beneficio de los estudiantes atendidos por el sistema educativo público; por eso, su principal característica es que tiene carácter formativo”. Esta evaluación es muy importante y necesario siempre y cuando las rubricas de evaluación se basen en actitudes y comportamientos reales, asimismo el desempeño del docente influye mucho en el estudiante ya que de esta manera si el docente se desempeña de una manera eficiente, el estudiante seguirá el ejemplo.

Debido a esto el docente debe tomar reflexión acerca de sus defectos y virtudes durante el año trabajado es decir el docente se autoevalúa para saber si requiere mejorar sus estrategias de enseñanza. MINEDU (2017), también señala que “los docentes recibirán retroalimentación específica sobre su desempeño, de modo que puedan reconocer sus fortalezas y oportunidades de desarrollo.” Como mencione anteriormente.

En la evaluación del desempeño docente, no se trata de una evaluación de conocimientos, por lo contrario se busca evaluar al docente en su centro de trabajo, como una evaluación de rutina, lo cual el docente pondrá en práctica lo que realiza

diariamente con sus alumnos brindar la clase de una manera competente y afectiva bajo las rubricas correspondientes a la evaluación.

La evaluación del desempeño docente consta de cuatro partes:

#### RUBRICA DE OBSERVACIÓN DE AULA:

Según MINEDU, en su manual de aplicación sobre la evaluación del desempeño docente (2017). Señala que “La observación de aula es un instrumento que tiene como finalidad evaluar el desempeño de los docentes frente a sus estudiantes. Para efectos de este Manual, cuando decimos aula no nos referimos únicamente al salón de clase, sino en general a los espacios educativos en los que el docente y los estudiantes interactúan (por ejemplo, el patio, los laboratorios o talleres, el lugar visitado durante un trabajo de campo, etc.).” (p. 4).

Dentro de esta rúbrica de observación se consideran seis desempeños:

1) Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje: Este desempeño desea que el docente logre que sus estudiantes muestren interés de las actividades propuestas acerca de la clase que se realiza.

Para ello el docente debe tratar de motivar a los niños con una clase y estrategias que llamen la atención, también es necesario que el docente ofrezca oportunidades de participación a los alumnos y también que incentive la participación de sus estudiantes.

2) Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje: Busca que el docente use el tiempo a su favor, es decir, que los alumnos durante el tiempo planificado en la sesión estén ocupados en actividades referentes al aprendizaje.

Para ello debemos tener en cuenta los tiempos de la sesión de clase, por otra parte en lo que compete al nivel inicial la repartición de materiales se consideran parte del proceso y tiempo dedicado al aprendizaje.

Pero va depender del docente y su manera eficaz de manejar las transiciones en el tiempo esperado, para ello es necesario que el docente brinde indicaciones claras y que los recursos y materiales que desea usar estén previamente preparados y listo para ser utilizados.

3) Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico: El docente propone actividades los cuales son de aprendizaje para que de esta manera estimule la formación creativa del estudiante la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

Para ello es necesario que el docente tenga habilidades de razonamiento; se refiere a la capacidad de resolver problemas novedosos, realizar inferencias, extraer conclusiones y establecer relaciones lógicas.

La creatividad también es importante ya que va generar nuevas ideas y también crear un producto de manera libre y única para que de esta manera puedan expresar su subjetividad.

Por último el pensamiento crítico también influye, referido a una toma de postura fundada, es decir, argumentada sobre la base de un análisis previo respecto de algún tema, concepto, situación, problema o idea.

4) Evalúa el proceso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Se basa en que la docente debe monitorear activamente a sus estudiantes ya que de esta manera se dará cuenta si la enseñanza brindada ha sido de comprensión para sus estudiantes.

Además el docente debe estar atento a las interrogantes que tengan sus estudiantes, y mostrarse a disposición de ellos para lo que necesiten durante la sesión.

5) Propicia un ambiente de respeto y proximidad: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y es cordial dentro del aula, muestra atención y empatía con sus estudiantes brindando ayuda a sus necesidades afectivas y físicas.

El docente debe intervenir en caso observe algún conflicto o falta de respeto entre sus estudiantes, Se consideran faltas de respeto: burlarse del compañero, insultarlo, empujarlo intencionalmente, etc. Para valorar la presencia de faltas de respeto entre los estudiantes, se debe considerar su nivel de desarrollo, así como también los casos de aulas inclusivas.

6.)Regula positivamente el comportamiento de sus estudiante: El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos. Para ello es importante trabajar las normas de convivencia dentro del aula de clases.

Fuente: “Ministerio de Educación (2017). Rubricas de observación de aula para el desempeño docente. Lima- Perú. (Pag. 4-51.)”

#### PAUTA DE OBSERVACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESPACIO Y LOS MATERIALES EN EL AULA:

El ministerio de Educación (2017). Señala que “Esta pauta se encarga de evaluar, mediante la inspección por observación del salón como espacio físico, en qué medida



el docente garantiza el cumplimiento de criterios de seguridad, limpieza, bienestar, accesibilidad y organización, para favorecer el desarrollo y aprendizaje de los niños y las niñas a su cargo.”(p.1)

Esto quiere decir que van a evaluar al docente no en la infraestructura del aula, sino los materiales y los espacios que emplea, así como también la limpieza y todo lo que permita que el niño se sienta cómodo para adquirir el aprendizaje, por ejemplo hoy en día se pide que cuando la docente va implementar el aula en este caso de inicial, antiguamente la docente llevaba sus carteles que compraba y los pegaba en la pared del aula, ahora la docente tiene que motivar al estudiante ayudar a elaborar los carteles utilizando diferentes materiales del aula, y que el niño contribuya a la elaboración de dichos materiales, así también los carteles y los juguetes, los útiles de aseo, materiales educativos, tienen que estar al alcance de los niños un lugar que a ellos les facilite manipularlos y no sea limitado para que puedan alcanzarlo.

Para evaluar esta pauta, los encargados tienen que estar capacitado por el ministerio de educación, y las visitas que se realizan para esta evaluación son sorpresas esto quiere decir que la docente desconoce el día que irán a evaluarla.

También para esta evaluación es necesario que no se encuentren niños en el aula, por ello es recomendable que evalúen a la docente antes de que empiece la jornada de clase, al momento del recreo o a la hora de salida de los niños; por último, se realiza dos visitas como mínimo y cuatro como máximo.

Se consideran dos desempeños para evaluar estas pautas las cuales mencionare a continuación:

1)Gestiona el espacio del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de los niños y niñas: En este desempeño el docente se encargará de organizar los espacios del aula,

para que el niño pueda desplazarse de una manera autónoma, pero también cuidando su integridad y bienestar.

2) Gestiona los materiales del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de los niños y niñas: La docente organiza los materiales donde los niños lo puedan manipular, tiene que dejarlos en un alcance al tamaño de ellos, asimismo los materiales tienen que estar limpios y en orden y en buen estado para que no afecte su seguridad del niño.

4.3. ENCUESTAS A FAMILIAS: Estas encuestas se realizan de manera anónima ya que esto permite evaluar si la docente se mantiene en comunicación con los familiares o apoderados del estudiante, así también si las familias están cómodas con la manera que se les atiende a sus hijos.

En este caso el evaluador también es capacitado por el ministerio de educación, y se realiza esta evaluación haciéndole llegar la encuesta de una manera directa a los familiares para que ellos posteriormente contesten de forma anónima.

Encontramos dos desempeños:

1) Se comunica en forma satisfactoria con las familias: En este desempeño se evalúa el comportamiento del docente frente a los familiares o estudiante; es decir el docente debe comunicarse de forma respetuosa y manera clara frente a ellos, e informar los progresos de sus niños así como también realizar algunas recomendaciones los cuales sirvan de ayuda para fortalecer el comportamiento y desarrollo de los niños en el hogar.

2) Conoce y atiende satisfactoriamente las necesidades de los niños y niñas: El docente debe conocer a los niños y niñas que se encuentran a su cargo, asimismo mantenerlos en un clima de respeto unos con otros y también la misma docente frente a ellos; por otro lado debe atenderlos respecto a sus necesidades físicas y afectivas.

PAUTA DE VALORACIÓN Y EL COMPROMISO DOCENTE: Esta pauta se encarga de evaluar si el docente cumple con los horarios establecidos en el trabajo así como también si planifica sus sesiones de clase y emplea los tiempos establecidos, de igual manera si está comprometido con la institución a fin que favorezca los aprendizajes de sus estudiantes.

Encontramos dos desempeños importantes dentro de esta pauta:

1)Cumple con responsabilidad su horario de trabajo y planifica el proceso de enseñanza aprendizaje: El docente tiene que estar comprometido en llegar a la hora adecuada a su trabajo, asimismo respetar todos los horarios establecidos, de igual manera deberá ser responsable en su planificación es decir realizar sus sesiones de aprendizaje a fin de contribuir a la enseñanza aprendizaje de sus estudiantes, tendrá que adaptar las capacidades y desempeños si dentro del aula hay niños necesidades de adaptarse a la clase.

2)Se compromete con la comunidad educativa para favorecer el desarrollo y aprendizaje de los niños y niñas: El docente debe involucrarse dentro de las actividades a nivel institucional, como en la fechas de acuerdo al calendario escolar, así como también en lo pedagógico a la hora de realizar el plan curricular, el plan anual de trabajo, el docente debe mostrar un total compromiso con los trabajos asignados, asimismo debe mantener una relación de interacción y respeto manteniendo su ética profesional para con la comunidad educativa.

#### **2.4.7. Niveles de Educación del Desempeño Docente**

De acuerdo con el Ministerio de Educación, las evaluaciones se calificaran en cuatro niveles, los cuales son puntajes del 1 al 4, en el cual se califica cada desempeño según el nivel que alcanzo la docente.

Primeramente nos encontramos con el nivel de logro I, el cual significa muy deficiente que indica que la docente presenta debilidades en el desempeño que se ha evaluado los cuales afectan al docente, luego encontramos el nivel de logro II, en proceso en este nivel el docente cumple con lo esperado pero no en algunos aspectos del criterio evaluado hay ciertas irregularidades; en el nivel de logro III, que es el nivel suficiente o esperado, indica un desempeño docente esperado, donde el docente cumple con el criterio que se le está evaluando, asimismo quiere decir que está en condiciones de cumplir un rol docente si se mantiene con este puntaje en todos los criterios de evaluación. Por ultimo está el nivel de logro IV, Se trata del nivel destacado, esto se da cuando el docente sobresale con respecto a lo que se espera del criterio de evaluación, MINEDUC (2017) señala que “Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien, por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento del indicador.” (p.1)

### **III. METODOLOGIA**

#### **1.2. DISEÑO**

**3.1.1. Tipo de investigación:** El tipo de investigación es descriptivo

Van y Meyer (2006). Definen la investigación descriptiva “consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas”. (p.1).

La investigación descriptiva busca estudiar fenómenos en el cual miden conceptos y variables de acuerdo a la investigación, la finalidad de este tipo de investigación como su mismo nombre lo dice busca describir las características del área que se va a trabajar.

**5.1.1. Nivel de investigación: Cuantitativo.**

Monje, (2011). Señala que “Tiene como objetivo definir las fases y etapas de esta investigación cuantitativa, el cual es un proceso sistemático y ordenado que sigue determinados pasos.” (p.19).

**5.1.2. Diseño de la Investigación:**

El diseño de la investigación es no experimental, descriptivo transaccional.

Según Domínguez (2015). “en la investigación de diseño no experimental se observa al fenómeno tal y como es en su contexto natural, para luego analizarlo, también se observan situaciones que ya existen en donde la variable independiente ocurre y no tiene control sobre ella”. (p.54).

Este diseño solo observa los fenómenos en su ambiente natural sin la necesidad de manipular las variables, es una observación que posteriormente pasa a ser analizada.

Esquema:



Donde:

M = muestra de docentes

O = Observación, Desempeño docente.

## **5.2. POBLACIÓN Y MUESTRA:** No probabilística intencional.

Ochoa, (2015). Define a la población y muestra no probabilística intencional como “una técnica que se usa comúnmente, la cual consiste en seleccionar una muestra de la población por la razón que es accesible”. (p.1).

Para este tipo de investigación y muestra se seleccionan a los individuos por conveniencia ya que se requiere individuos que se encuentren disponibles para emplearlos en la investigación; este muestreo se utiliza cuando a un investigador le dan un tiempo límite para su investigación.

### **5.2.1. POBLACIÓN:**

La población de esta investigación está conformada por docentes del nivel inicial del distrito de Nuevo Chimbote, las cuales son un total de 257 docentes de nivel inicial.

### **5.2.2. LA MUESTRA:**

En la muestra se realizó esta investigación con 20 docentes del nivel inicial, del Distrito de Nuevo Chimbote, las cuales fueron seleccionadas por disponibilidad, y accesibilidad a la Institución Educativa donde laboran.

### 5.2.3. Criterios de Selección de muestra

Criterios de inclusión:

- a) Se consideró a docentes que tengan el título de licenciadas en Educación Inicial.
- b) Se consideró a las docentes que colaboraron con la encuesta.
- c) Se consideró a docentes que firmaron la hoja de consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- a) No se consideró a docentes que no son licenciadas.
- b) No se consideró a docentes de primaria.
- c) No se consideró al personal administrativo de la I.E.
- d) No se considera aquellas docentes que no colaboraron con la encuesta.

## **5.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE**

**VARIABLE:** Desempeño docente

Garza, (2014). Señala que “el docente debe tener el compromiso de motivar el aprendizaje colaborativo, asimismo diseñar y poner en prácticas actividades de integración de grupos”. (p.1).

Para que el desempeño del docente sea el esperado como lo menciona Garza de tener compromiso, pero también el docente puede lograr un mayor estímulo de habilidades, realizando diversas actividades como facilitar roles entre los estudiantes, dentro de la actividad de aprendizaje planificar la retroalimentación y también se tiene que tener en cuenta que el estudiante relacione su aprendizaje con la realidad, ya que esto le va ayudar para plantear soluciones.



Matriz de operacionalización de la variable.

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño Docente	<p>El docente es el personaje principal para la mejora de la educación en distinto nivel inicial, primario, secundario y superior; aunque también involucra los padres de familia, estudiantes, directores y personal administrativo de las Instituciones Educativas, sin embargo, el docente tiene la mayor responsabilidad de la mejora de calidad educativa.</p> <p>Garza, (2014). Señala que “el docente debe tener el compromiso de motivar el aprendizaje colaborativo, asimismo diseñar y poner en prácticas actividades de integración de grupos”. (p.1).</p> <p>Para que el desempeño del docente sea el esperado como lo menciona Garza de tener compromiso, pero también el docente puede lograr un mayor estímulo de habilidades, realizando diversas actividades como facilitar roles entre los estudiantes, dentro de la actividad de aprendizaje planificar la retroalimentación y también se tiene que tener en cuenta que el estudiante relacione su aprendizaje con la realidad, ya que esto le va ayudar para plantear soluciones.</p>	<p>Dominio científico</p> <p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p> <p>Dominio tecnológico</p>	<p>Dominio de la disciplina</p> <p>Planificación de la sesión</p> <p>Evaluación</p> <p>Gestión del curso</p> <p>Estrategias, métodos y técnicas</p> <p>Motivación</p> <p>Comunicación</p>

## **5.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **5.4.1. Técnica: la observación**

La técnica de observación como su mismo nombre lo menciona es una técnica que permite observar personas, hechos, fenómenos, objetos, etc.

Esta técnica es utilizada con la finalidad de adquirir una información que sea necesaria para la investigación.

En lo que corresponde a esta investigación se utilizó la técnica de la observación, al momento que las docentes se encontraban realizando su clase con sus estudiantes; esta técnica sirvió para poder llenar el cuestionario que se utilizó.

### **5.4.2. Instrumento: el cuestionario**

Este instrumento llamado la encuesta o cuestionario, permite recoger datos.

La encuesta se aplica a docentes del nivel inicial, este cuestionario consiste en medir en qué nivel de desempeño docente se encuentran las docentes del distrito de nuevo Chimbote.

El instrumento de esta investigación se construye teniendo como base el desempeño docente, el cual se modificó, siguiendo con el proceso se emplea la prueba piloto para poder verificar si los ítems considerados se pueden aplicar; en base a eso se logró corregir algunos ítems del cuestionario; finalmente se logró verificar este cuestionario con las expertas quienes son licenciadas en educación inicial en la Institución Educativa “Pequeños Traviesos” N° “1586”; nombres: Nilly Carito Bueza Quiñones, Mary Teresa Condori Hurtado, Tomas Manrique Marivel, Guerrero Regalado Diana

Betty; todos los procedimientos mencionados fueron necesarios para utilizar este cuestionario en nuestra investigación. Ver anexos

De este modo, para poder recoger los datos mediante un cuestionario y haciendo uso de la técnica de observación, se elaboró un consentimiento informado, en el cual certifica que las docentes que participan en la investigación, están de acuerdo con que se observe su sesión de clase, para esta actividad se consideró un tiempo de 45 minutos por docente el cual llega a ser una hora pedagógica; se concluye con la firma de las docentes que colaboraron en nuestra investigación.

### **Analisis de confiabilidad del instrumento**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	29,4
	Excluido <sup>a</sup>	24	70,6
	Total	34	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,999	34

Como 0,999 es > que 0,8 mínimo aceptable, entonces el instrumento pasa la prueba de confiabilidad.

### **5.5. PLAN DE ANALISIS**

Para el análisis de los datos se utilizó la técnica de la observación y el instrumento la ficha de observación, para poder medir el desempeño de las docentes de nivel inicial en el distrito de Nuevo Chimbote. Para procesar esta información se utilizó una hoja de cálculo de Microsoft Excel 2010, en donde se vaciaron los datos, los cuales hemos codificado y tabulado.

Para el procesamiento de los datos y medir de una forma efectiva las variables de la investigación, se efectuó a considerar los baremos por cada dimensión, es decir que se diseñó baremos para cada una de las dimensiones de la investigación.

## 5.6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

ENUNCIADO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLÓGICO
<p>¿Cómo se desempeñan las docentes de nivel inicial de las Instituciones Educativas comprendidas en el distrito de nuevo Chimbote 2017?</p>	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de desempeño de las docentes de nivel inicial de las Instituciones Educativas comprendidas en el distrito de nuevo Chimbote</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de dominio científico de las docentes de nivel inicial de las instituciones Educativas comprendidas en el distrito de nuevo Chimbote 2017.</p>	<p>El desempeño docente del nivel inicial de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote es medio.</p>	<p>Tipo: Descriptiva</p> <p>Nivel: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, transaccional.</p> <p>Población: Docentes del nivel Inicial</p>

	<p>Identificar el nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones de las docentes de nivel inicial de las instituciones Educativas comprendidas en el distrito de nuevo Chimbote 2017.</p> <p>Identificar el nivel de dominio tecnológico de las docentes de nivel inicial de las instituciones Educativas comprendidas en el distrito de nuevo Chimbote 2017.</p>		<p>Muestra: 20 Docentes de Nivel Inicial del Distrito de Nuevo Chimbote</p> <p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Plan de análisis: SPSS versión 24</p>
--	--	--	---

## **5.7. PRINCIPIOS ÉTICOS**

Para realizar esta investigación se tomó en cuenta los principios éticos, partiendo desde el consentimiento informado de las docentes autorizándonos, el ingreso a sus aulas para la recolección de datos, también se cumplió con los documentos normativos de la universidad, las cuales se encuentran en la página de la universidad dentro del código de ética para la investigación. Ello señala que en el ámbito de la investigación se trabaja con personas, por lo tanto, estas personas tienen derechos y según los documentos normativos de la Uladech, se debe respetar la identidad de las personas, es por ello que esta investigación opto por un consentimiento informado donde se narra que todos los datos de las personas serán privados, por otro lado, se debe respetar la dignidad humana, y la privacidad.

## IV. RESULTADOS

### 6.1. Presentación de los resultados

Los resultados del trabajo de investigación se organizan de acuerdo a los objetivos de la investigación y la hipótesis de la investigación formulada.

5.1.1. Identificar el nivel de dominio científico de las docentes de nivel inicial de las instituciones Educativas comprendidas en el distrito de nuevo Chimbote 2017.

Tabla 1

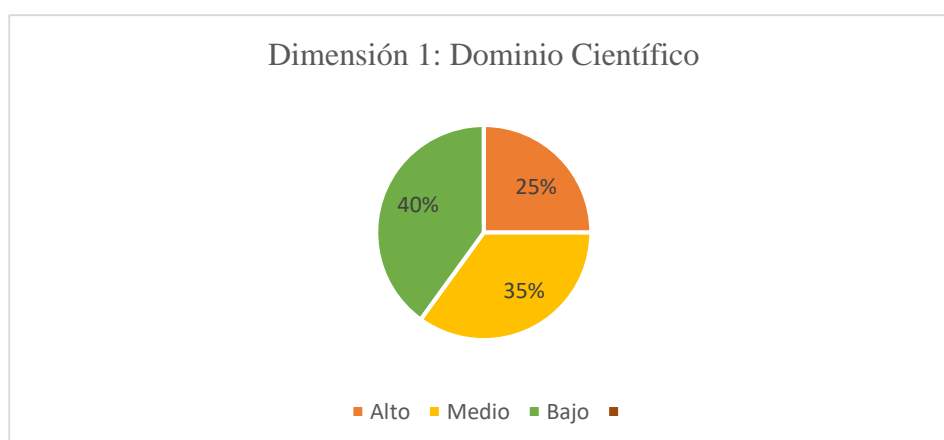
*Número de docentes según la dimensión de Dominio científico*

NIVEL	Nº	%
Alto	5	25.00%
Medio	7	35.00%
Bajo	8	40.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Cuestionario desempeño docente.

*Figura 1.*

*Número de docentes según la dimensión de Domino Científico*



Observación a docentes Junio 2018



Después de observar el nivel de dominio científico de las docentes, se puede apreciar que en la tabla 1, figura 1; el 40% de docentes se encuentran en una nivel bajo, seguidamente 35% de docentes están en el nivel medio; finalmente 25% de docentes se precisa en el nivel alto correspondiente al desempeño docente; por tanto quiere decir que la mayor parte de las docentes no cumplen adecuadamente con el conjunto de actividades que se necesita como explicar su clase de una manera clara la cual es importante para que el estudiante pueda alcanzar el aprendizaje esperado, asimismo este dominio incluye que la docente utilice herramientas, para evaluar a sus estudiantes y brindar la información requerida dependiendo del estudiante, lo cual no se observa en las maestras, esto es alarmante ya que esto afecta a los estudiantes en su proceso de enseñanza.

5.1.2. Identificar el nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones de las docentes de nivel inicial de las instituciones Educativas comprendidas en el distrito de nuevo Chimbote 2017.

Tabla 2

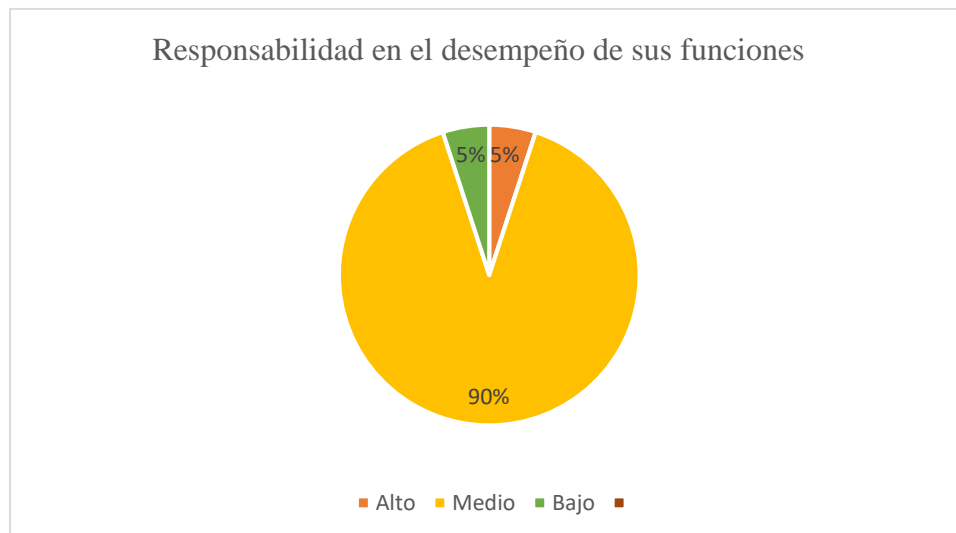
*Número de docentes según la dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones.*

NIVEL	Nº	%
Alto	1	5.00%
Medio	18	90.00%
Bajo	1	5.00%
TOTAL	20	100.00%

Cuestionario: desempeño docente.

*Figura 2.*

*Número de docentes según la dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones.*



Observación a docentes Junio 2018.

Mediante la observación a docentes en la segunda dimensión: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones; se observa en la tabla 2, figura 2, que 90% docentes están en un nivel medio, 5% de docentes se encuentran en un nivel bajo y 5% de ellas están en un nivel alto, mediante estos resultados se tiene en cuenta que la mayor cantidad de docentes observadas se encuentran en un nivel medio lo cual es preocupante ya que lo que se espera que las docentes se encuentren en un nivel alto para que puedan realizar sus actividades de aprendizajes sobre todo en este dominio que se basa que la docente cumpla sus funciones de manera responsable, cumpliendo con los horarios establecidos para iniciar su clase, asimismo que propicie un ambiente de respeto en su clase, de esta manera se puede mejorar el dominio de esta dimensión, para que posteriormente puedan alcanzar un nivel alto de este desempeño.

5.1.3. Identificar el nivel de dominio tecnológico de las docentes de nivel inicial de las instituciones Educativas comprendidas en el distrito de nuevo Chimbote 2017.

Tabla 3

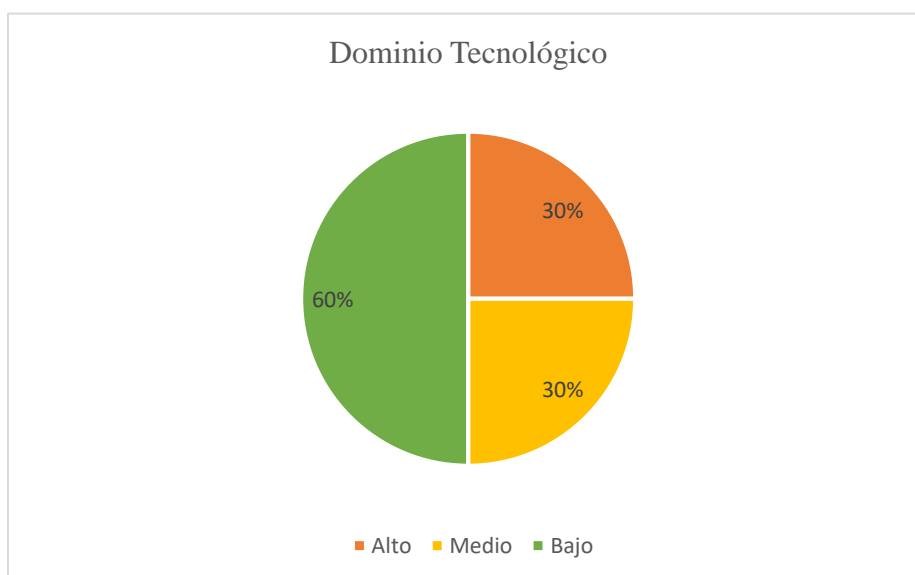
*Número de docentes según la dimensión de Dominio Tecnológico.*

NIVEL	Nº	%
Alto	6	30.00%
Medio	6	30.00%
Bajo	8	40.00%
TOTAL	20	100.00%

Cuestionario: Desempeño docente.

Figura 3.

*Número de docentes según la dimensión de dominio Tecnológico.*



Observación a docentes Junio 2018.

En la tercera dimensión del desempeño docente acerca del dominio tecnológico se toma en cuenta que en la tabla 3, figura 3; el 60% de docentes se encuentran en el nivel

bajo, seguidamente 30% de docente están en el nivel medio e igualmente 30% de docentes se encuentran en el nivel alto; el cual llama la atención ya que la mayoría de docentes están en el nivel bajo y esto es muy preocupante ya que en este dominio se puede observar que las docentes no son muy afectivas con sus estudiantes y les falta motivación, lo cual es muy contradictorio para el perfil que se busca de las docentes, que sea dinámica, motivadora, efectiva para que de esta manera llegue al estudiante y junto con el tener confianza para poder sociales y expresar su pensamientos en clase, esto es importante para que alcancen el logro de sus aprendizajes.

## **6.2. Análisis de los resultados**

De acuerdo a los objetivos de la investigación a continuación se presenta el análisis de los resultados.

### **5.1.4. De acuerdo con el primer Objetivo Específico: Identificar el nivel de dominio científico de las docentes de nivel inicial de las instituciones Educativas comprendidas en el distrito de nuevo Chimbote 2017.**

Para dar cumplimiento al objetivo acerca del Dominio Científico, se consideró 13 ítems relacionados a este objetivo acerca del desempeño docente en el cual obtuvimos los resultados que de 20 docentes observadas 8 de ellas que corresponde al 40% se encuentran en un nivel bajo, lo cual quiere decir que las docentes aun no logran tener un buen dominio de la disciplina, planificación del curso y evaluación.

Como lo menciona MINEDU (2014). Este dominio abarca el desempeño de las docentes en su planificación pedagógica en el cual se tiene en cuenta el programa curricular, asimismo la docente tiene que tener un dominio de los contenidos

pedagógicos ya que eso es lo que le va transmitir al estudiante, para ello es necesario que tengas los conocimientos necesarios así como la selección de materiales educativos, diversas estrategias de enseñanza y evaluación de los aprendizajes.

Es por esta razón que es muy preocupante la situación y los resultados obtenidos dentro de este dominio científico ya que si las docentes se encuentran en un nivel bajo, de qué manera pueden lograr que sus estudiantes logren alcanzar un aprendizaje esperado, si ni las mismas docentes logran superar sus dominio científico en su clase.

Para mejorar ello es fundamental que el docente se capacite en lo que corresponde al conocimiento de su especialidad, asimismo tiene que saber cómo transmitir los conocimientos y lograr que sus estudiantes se integren y sean participativos.

**5.1.5. En relación al segundo objetivo específico: Identificar el nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones de las docentes de nivel inicial de las instituciones Educativas comprendidas en el distrito de nuevo Chimbote 2017.**

Los resultados de este objetivo son datos recogidos a través de una observación docente, mediante un cuestionario de desempeño docente que de acuerdo a esta dimensión de dominio se consideraron 4 ítems, en el cual se pudo precisar que el 90% es decir 18 de las docentes se encuentran en un nivel medio del dominio de sus responsabilidades de acuerdo con el desempeño docente, lo cual es muy alarmante ya que se puede analizar que gran parte de las docentes está en el nivel medio de este dominio acerca de responsabilidad en el desempeño de sus funciones lo cual según Chacón, R. (2011). se basa en las características que están relacionadas con la puntualidad, la asistencia y que las docentes tengan un buen cumplimiento de sus

funciones. Sin embargo a través de los resultados se puede apreciar que las docentes no lo están haciendo de manera adecuada y necesitan poner más de su parte para que puedan llegar a un nivel alto, asimismo deben de recordar que ellas son el ejemplo de sus estudiantes, de esta manera se podrá lograr que las docentes se encuentren en el nivel adecuado que se necesita para un perfil docente.

**5.1.6. En relación con el tercer objetivo: Identificar el nivel de dominio tecnológico de las docentes de nivel inicial de las instituciones Educativas comprendidas en el distrito de nuevo Chimbote 2017.**

De acuerdo a este objetivo acerca del dominio tecnológico en donde se consideró 17 ítems, se pudo observar que la cantidad mayor de los resultados fue un 60% de docentes que se encontraron en un nivel bajo, el cual llama la atención porque esto quiere decir que las docentes no manifiestan la debida preparación del curso para que de esta manera sus estudiantes logren adquirir habilidades y actitudes relevantes, también se pudo observar en algunas docentes de mayor edad que no se encuentran actualizadas acerca de los conocimientos a brindar a sus estudiantes y siguen con una enseñanza monótona, esto muchas veces causa un estrés en los estudiantes ya que es necesario que las docentes sean dinámicas y utilicen diferentes materiales didácticos y espacios, para que de esta manera el estudiante se sienta motivado y logre adquirir el aprendizaje con mayor facilidad.

Para ello es necesario que las docentes se capaciten cada cierto tiempo que sea necesario y tengan más entusiasmo a la hora de realizar sus desempeños en el aula, de esta manera va poder llegar al estudiante y generarle un clima de confianza.

## **V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **7.1. Conclusiones**

Después de realizar la investigación referente al nivel de desempeño docente, expreso las siguientes conclusiones:

Las docentes demuestran que su capacidad sobre el dominio científico es bajo, ya que el desempeño pedagógico de las docentes, en donde se tiene en cuenta las necesidades de los niños, asimismo cada día trata de mejorar para que sus clases sean estratégicas y motivadoras, para poder brindar una buena educación; no obstante la docente ideal también trata de corregir y retroalimentar los conocimientos de sus estudiantes y cumplir con las actividades el tiempo programado dentro de su actividad de aprendizaje; los niños no solo necesitan una docente tradicional que brinda el conocimiento y ellos lo reciben, por lo contrario se busca que se implementen materiales y estrategias didácticas las cuales permiten el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes, por lo tanto en las aula buscamos una docente que planifique, ejecute y autoevalúe sus actividades de aprendizajes y no por lo contrario una docente que improvise; en la investigación observamos que las docentes mayormente no lo cumplen.

Las docentes muestra un nivel de responsabilidad medio esto quiere decir que en la mayoría no cumple con los horarios establecidos al momento de realizar su actividad de aprendizaje, muchas veces por las actividades anteriores que el estado solo provee un tiempo determinado y muchas veces ese tiempo se encuentra fuera de la realidad,

esto no justifica que la docente también puede aplicar nuevas estrategias para que logre ejecutar su actividad de aprendizaje a la hora establecida; por otro lado las docentes muchas veces creen que los niños son incapaces lo cual es preocupante ese pensamiento ya que por ello limita las capacidades de los niños un claro ejemplo de eso es que no se está promoviendo que las aula se mantengan limpias ya que creen que los niños no lo pueden hacer o lo harán mal. Las docentes son accesibles y muestran ayuda cuando los estudiantes lo necesitan, esto es muy importante ya que puede promover que los niños le tengan confianza y de esta manera pueda expresar sus ideas y conocimientos.

Las docentes optan por utilizar imágenes para el conocimiento de los estudiantes, sin embargo, se debe tener en cuenta que los niños logran mejores aprendizajes a través de experiencias significativas.



## **7.2. RECOMENDACIONES**

Es importante que las docentes se capaciten en lo que corresponde al desempeño pedagógico, de esta manera se puede mejorar los aprendizajes de los estudiantes, asimismo la evaluación a los estudiantes y retroalimentarlo es fundamental para poder tener en cuenta si los niños mejoran o logran el aprendizaje esperado.

Las docentes deben tener conciencia acerca de las responsabilidades a la hora de ejercer sus funciones, aplicando estrategias y previniendo limitaciones las cuales permiten que no estime el tiempo adecuado para la ejecución de sus actividades de aprendizaje, por otro lado, se recomienda que las docentes no limiten a los niños y también se les de responsabilidades lo cual no solo les sirve dentro del aula, sino que para la vida cotidiana logrando que sea un niño limpio y ordenado.

Las docentes logren basarse y responder a las necesidades de los estudiantes, por ello deben crear nuevas estrategias para que se logre una experiencia directa en los aprendizajes que se encuentren dentro de su alcance de esta manera se puede lograr un aprendizaje mejor para los niños.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alanya, E. (1020). *LA EDUCACIÓN EN LA ETAPA COLONIAL DEL PERÚ*.

RECUPERADO DE: <http://geograficoehistorico.blogspot.com/2010/01/la-educacion-en-la-etapa-colonial-del.html>

Chavez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo*. recuperado de:

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4275/Chavez%20Solorzano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Conislla, Q. y Pimentel, C. (2015). *"liderazgo directivo y el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional de*

*Huancavelica, periodo 2015"*. Recuperado de

<http://181.65.181.124/bitstream/handle/UNH/52/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200050.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje*

*en el nivel de educación básica superior del centro educativo colegio de bachillerato ciudad de Portovelo, provincia de el oro, en el año lectivo 2013-2014*. recuperado de:

[http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa\\_Galarza\\_Gina\\_Fabiola.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf)

Farrerons, O. (2017). *Modelos constructivistas de aprendizaje en programas de*

formación. RECUPERADO DE:

[https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/112955/modelos\\_construccion\\_activistas.pdf;jsessionid=E8FA9444F953CD0890B05717007EE1C1?sequence=1](https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/112955/modelos_construccion_activistas.pdf;jsessionid=E8FA9444F953CD0890B05717007EE1C1?sequence=1)

Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Chile: San Marino. Recuperado de:

[file:///C:/Users/Fiorela%20Jave/Downloads/documento\\_preal43.pdf](file:///C:/Users/Fiorela%20Jave/Downloads/documento_preal43.pdf)

Juarez, E. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao*. Recuperado de

[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012\\_Ju%C3%A1rez\\_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf)

Juliao, M. (2013). *LOS TRES SABERES - SABER, SABER HACER, SABER SER*.

Recuperado de <http://nelsonjuliaomartinez.overblog.com/los-tres-saberes---saber,-saber-hacer,-saber-ser>

MARTHANS (2011). *La historia de la educación inicial en el Perú*. Recuperado de:

<http://educainicial-marthans.blogspot.com/2011/02/historia-de-la-educacion-inicial-en-el.html>

Ministerio de Educación (2016). *Evaluación docente*. Lima. Recuperado de

<http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicial/calificacion/>

Ministerio de Educación (2017). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación*

del Desempeño Docente. Lima. Recuperado de

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5332/R%C3%BAbricas%20de%20observaci%C3%B3n%20de%20aula%20para%20la%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20manual%20de%20aplicaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación (2017). Evaluación de desempeño docente. Lima-Perú.

Recuperado de

<http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicial/evaluacion/>

Ministerio de Educación (2018). *Evaluación del Desempeño Docente Nivel Inicial –*

*Tramo II.* Recuperado de:

<http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicialtramo2/>

Ochoa, C. (2015). *Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia.*

Recuperado de: <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>

Olmedo, N. & Farrerons, O. (2017). *Modelos Constructivistas de aprendizaje en programas de formación.* Recuperado de:

<file:///C:/Users/Fiorela%20Jave/Downloads/367-1224-1-PB.pdf>

Palomino, F. (2012) *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres.* Recuperado de :

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1693/Palomino\\_zf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1693/Palomino_zf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pereyra, L. (2009). *El desempeño profesional docente en el jardín Maternal.*

recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC087872.pdf>

Garcia, A. (2012). *Metodologías constructivistas en las aulas de Educación Infantil.*

Recuperado de:

[https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/959/2012\\_07\\_23\\_TFG\\_ESTUDIO\\_DEL\\_TRABAJO.pdf?sequence=3](https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/959/2012_07_23_TFG_ESTUDIO_DEL_TRABAJO.pdf?sequence=3)

Paredes, R. (2012). *La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2012.*

recuperado de

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/922/TD%20CE%20P26%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Perú.com (2014). *Educación y Carrera: ¿Cuál es el perfil del docente?* Lima.

Recuperado de <https://peru.com/educacion-y-carrera/carrera/educacion-y-carrera-cual-perfil-docente-noticia-264855>

UNESCO (2011). *Formación Docente: la clave para lograr un verdadero cambio educativo.* Recuperado de

[http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2768%3Aformacion-docente-la-clave-para-lograr-un-verdadero-cambio-educativo&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es](http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2768%3Aformacion-docente-la-clave-para-lograr-un-verdadero-cambio-educativo&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es)

## ANEXOS

### CONSTANCIA

El que suscribe, Elena Aguilar Rojas de Pérez directora de la Institución Educativa N° 1586 “Pequeños Traviesos”.

#### **HACE CONSTAR QUE:**

La señorita **JAVE DEL RIO FIORELA**, con DNI **73529060**; realizo en nuestra Institución Educativa “Pequeños Traviesos”, la validación de su instrumento **DESEMPEÑO DOCENTE**, que fue validado por expertas licenciadas en educación Inicial de esta Institución; el cual utilizo en su tesis titulada **“EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL INICIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS COMPRENDIDAS EN EL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2017.”**


Se otorga la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines que se estime conveniente.



Elena Aguilar Rojas de Pérez

Directora

# CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR EL CUESTIONARIO A LAS DOCENTES

  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES  
CHIMBOTE  
FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES  
ESCUELA DE EDUCACION**

**Formulario de Consentimiento informado**




Estimada docente, el presente cuestionario un instrumento de recolección de datos del estudio de investigación titulado **"DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL INICIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS COMPRENDIDAS EN EL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE – AÑO 2017"**, el mismo que no será identificado con su nombre ya que es anónimo. Participarán todos los docentes que acepten libremente firmando el consentimiento informado.

Toda la información que proporcione en el cuestionario será confidencialidad y sólo los investigadores podrán tener acceso a esta información. No será identificable porque se utilizará un código numérico en la base de datos. Además su nombre no será utilizado en ningún informe cuando los resultados de la investigación sean publicados.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo Susan Díaz Sandoval , docente de la Institución Educativa Ampliación Satélite, con 3 años de experiencia laboral acepto formar parte de la investigación titulada **"DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL INICIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS COMPRENDIDAS EN EL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE – AÑO 2017"**, realizado por la estudiante Fiorela Yexamir Jave Del Rio, VIII CICLO, Escuela Profesional de Educación Inicial.

He leído el procedimiento descrito arriba y estoy completamente informado del objetivo del estudio. El (la) investigador(a) me ha explicado el estudio y absuelto mis dudas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en este estudio.

 Nombre del participante (docente)	 Firma del participante (docente)
<u>JAVE DEL RIO FIORELA</u> Nombre de la persona que obtiene el consentimiento (estudiante)	 Firma de la persona que obtiene el consentimiento (estudiante)

Fecha: 18/06/2018

# CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO QUE SE APLICO A LAS DOCENTES:

## CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

### I. DATOS GENERALES

Edad: 32...

Sexo: Femenino

### II. DESEMPEÑO DOCENTE

1. Nunca casi siempre
2. Pocas veces
3. Muchas veces
4. Algunas veces
5. Siempre

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>A. Dominio científico</b>						
<b>Dominio de la disciplina</b>						
01	Explica de manera clara el tema de la sesión.				X	5
02	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	1	2	3	X	5
03	Resuelve las dudas relacionadas con el tema del área.				X	
04	Propone ejemplos o ejercicios que vinculan el tema con el desarrollo de la clase.					X
<b>Planificación del curso</b>						
05	Cumple con los momentos pedagógicos al desarrollar su clase.					X
06	Durante la clase utiliza estrategias adecuadas para lograr el aprendizaje.					X
07	Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula.	X				
08	Organiza actividades que permitan a los estudiantes ejercitar su expresión oral y escrita.				X	
09	Relaciona el tema de la clase con su localidad.			X		
10	Utiliza ejemplos y casos relacionados con la vida cotidiana.				X	
<b>Evaluación</b>						
11	Utiliza la lista de cotejo para evaluar el aprendizaje de los niños.					X
12	Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.				X	
13	Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación de la clase.			X		
<b>B. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</b>						
<b>Gestión del curso</b>						
14	Inicia su actividad de aprendizaje a la hora establecida.					X
15	Promueve mantener limpia y ordenada el aula.			X		
16	Es accesible y está dispuesta a brindar ayuda necesaria a los estudiantes.				X	
17	Propicia un ambiente de respeto y proximidad.					X
<b>C. Dominio tecnológico</b>						
<b>Estrategias, métodos y técnicas</b>						
18	Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los niños.			X		
19	Promueve actividades que permitan al niño desarrollar su autonomía y creatividad.				X	



20	Promueve actividades participativas que permiten colaborar con sus con una actividad positiva.		×			
21	Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada.					×
22	Realiza su sesión de clase basándose en experiencias significativas.			×		
23	Utiliza materiales los cuales llamen la atención de sus estudiantes.				×	
24	Realiza su sesión de clase siendo ella un modelo que los estudiantes imiten.					×
<b>Motivación</b>						
25	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.					×
26	Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del niño.					×
27	Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.					×
28	Propicia la curiosidad y el deseo de aprender.			×		
29	Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje.					×
30	Es dinámica e interesante su clase.			×		
<b>Comunicación</b>						
31	Promueve la apertura y entendimiento.					×
32	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los niños.					×
33	Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.					×
<b>Tecnología de la información y de la comunicación</b>						
34	Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.	×				

## TABLAS DE TABULACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

### Dominio científico

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
Docente 1	4	4	2	4	5	5	4	1	4	5	5	5	4	1	49	bajo
Docente 2	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	5	58	alto
Docente 3	5	5	4	4	5	5	4	1	4	4	4	5	4	1	50	bajo
Docente 4	3	4	4	4	5	4	4	1	4	3	5	5	3	1	46	bajo
Docente 5	4	5	5	4	5	5	5	1	4	4	4	5	4	1	51	medio
Docente 6	4	5	4	5	5	4	1	4	5	4	4	5	4	1	51	medio
Docente 7	5	5	5	4	5	5	5	1	4	4	4	5	5	1	53	alto
Docente 8	5	4	4	4	5	5	5	1	4	4	4	5	5	1	51	medio
Docente 9	5	3	3	4	5	5	5	1	4	4	4	5	5	1	49	bajo
Docente 10	5	5	5	4	5	4	4	1	4	4	3	5	5	2	52	medio
Docente 11	4	4	5	5	5	4	4	1	4	4	4	5	4	1	50	bajo
Docente 12	4	4	4	5	5	5	5	1	4	3	4	5	4	3	51	medio
Docente 13	5	5	5	4	5	4	4	1	4	4	5	5	5	1	53	alto
Docente 14	5	5	4	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	1	53	alto
Docente 15	5	4	2	5	5	3	3	1	4	4	4	5	5	1	48	bajo
Docente 16	3	3	2	4	3	4	4	1	3	3	3	5	3	1	38	bajo
Docente 17	5	4	5	4	5	4	4	1	4	4	4	5	5	1	51	medio
Docente 18	5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	1	55	alto
Docente 19	4	4	4	4	3	5	5	1	4	4	3	5	4	1	46	bajo
Docente 20	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	4	1	52	medio

### Dominio de disciplina

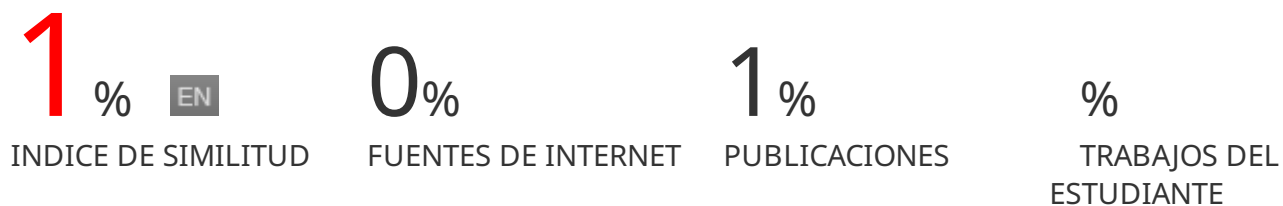
A	B	C	D	E	F	G	H
Docente 1		5	5	3	5	18	Medio
Docente 2		5	3	4	5	17	Medio
Docente 3		5	3	5	5	18	Medio
Docente 4		5	3	4	5	17	Medio
Docente 5		5	3	4	5	17	Medio
Docente 6		5	3	4	5	17	Medio
Docente 7		5	3	4	5	17	Medio
Docente 8		5	3	4	5	17	Medio
Docente 9		5	4	3	5	17	Medio
Docente 10		5	3	4	5	17	Medio
Docente 11		5	4	4	5	18	Medio
Docente 12		5	3	4	5	17	Medio
Docente 13		5	4	3	5	17	Medio
Docente 14		5	4	4	5	18	Medio
Docente 15		5	3	4	5	17	Medio
Docente 16		1	5	4	5	15	bajo
Docente 17		5	4	4	5	18	Medio
Docente 18		5	4	5	5	19	alto
Docente 19		5	4	4	5	18	Medio
Docente 20		5	3	4	5	17	Medio

## Dominio Tecnológico

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Docente 1	3	5	4	4	4	4	5	1	4	2	5	4	5	5	4	2	5	1	63	bajo
Docente 2	3	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	1	71	alto	
Docente 3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	1	73	alto	
Docente 4	3	5	5	4	4	4	5	4	2	5	4	5	4	2	3	5	1	65	bajo	
Docente 5	3	2	5	4	3	4	1	4	3	5	4	5	4	3	4	5	1	60	bajo	
Docente 6	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	1	71	alto	
Docente 7	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	1	68	medio	
Docente 8	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	5	4	3	4	5	1	64	bajo	
Docente 9	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	1	65	bajo	
Docente 10	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	1	67	medio	
Docente 11	3	4	4	4	2	4	3	5	5	5	2	5	4	5	3	5	1	64	bajo	
Docente 12	3	4	2	5	3	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	1	68	medio		
Docente 13	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	1	72	alto	
Docente 14	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	1	69	medio	
Docente 15	4	2	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	1	67	medio	
Docente 16	3	4	4	5	3	4	4	2	5	5	4	5	5	4	3	5	1	66	medio	
Docente 17	3	3	4	4	4	4	4	2	3	5	3	5	4	5	5	1	64	bajo		
Docente 18	3	4	2	3	4	1	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	1	59	bajo	
Docente 19	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	1	73	alto	
Docente 20	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	1	71	alto

# INFORME

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

- 1** Giuliana Espinosa, Liliana Miranda. "Chapter 10 Teacher Evaluation in Peru: Prospects and Challenges", Springer Science and Business Media LLC, 2022  
Publicación **1 %**
- 2** [pricila.senacyt.gob.pa](http://pricila.senacyt.gob.pa)  
Fuente de Internet **<1 %**

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía

Apagado