



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



TRABAJO ACADÉMICO

NIVELES DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES
DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA
ALTERNATIVA GLORIOSO SAN
CARLOS PUNO 2024

PRESENTADO POR:

JULISSA JULIANA MARRÓN CALCINA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

TRABAJO ACADÉMICO

NIVELES DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES
DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA
ALTERNATIVA GLORIOSO SAN
CARLOS PUNO 2024

PRESENTADO POR:

JULISSA JULIANA MARRÓN CALCINA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

: 
Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERÓN

PRIMER MIEMBRO

: 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

LINEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN SEG21



UNIVERSIDAD ANDINA
"Néstor Cáceres Velásquez"
ESCUELA DE POSTGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°362-2024-SEP-EPG/UANCV

Juliaca, 24 de setiembre del 2024

VISTO:

El Expediente N°2024-09871 de la Egresado (a): **MARRON CALCINA JULISSA JULIANA** con DNI N°29642497 y Código N°1710200399 del Programa de Segunda Especialidad Profesional en: **EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA Sede PUNO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el egresado (a) del Programa de Segunda Especialidad Profesional en: **EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA Sede Puno** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca; Solicita sorteo de Jurados y fecha para la Sustentación de Trabajo Académico, habiendo cumplido con los requisitos para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional; Que, el inciso b) del Artículo N° 5 del Reglamento Especifico de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional, establece la modalidad de Examen de Suficiencia y Sustentación de Trabajo Académico para optar el Título;

Que, los Artículos N° 12 al N° 21 del Reglamento Especifico de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional, establecen los procedimientos para el referido Examen de Suficiencia y Sustentación de Trabajo Académico; y

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 64 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- NOMBRAR a los miembros de Jurado que calificarán la Sustentación de Trabajo Académico de la egresado (a): **MARRON CALCINA JULISSA JULIANA**, del Programa de Segunda Especialidad Profesional en: **EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA** en la Sede Juliaca de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca; como se detalla en el Artículo Segundo de la presente Resolución, siendo Jurados los siguientes Docentes:

Presidente : **Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON**
Primer Miembro : **Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**
Segundo Miembro : **Dr. RICHARD CONDORI CRUZ**

SEGUNDO.- DETERMINAR que LA SUSTENTACION DE TRABAJO ACADÉMICO se llevará de acuerdo al siguiente detalle:

Fecha : **Jueves 26 de setiembre del 2024**
Hora : **11:00 am**
Lugar : **Aula N° 207 - EPG - UANCV - JULIACA**

TERCERO.- AUTORIZAR la difusión de la presente Resolución a la Coordinación General del Programa de Segunda Especialidad Profesional e interesados.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO
[Signature]
Dr. Leopoldo Wenceslao Cambal Cari
DIRECTOR (e)

C:/ Arch. EPG-2024 (02)
CARGO (01)
LWCC/mha



NIVELES DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
---	------------------------------------------------------------------------------------	----

2	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	2%
---	---------------------------------------------------------------------------------	----

3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
---	-----------------------------------------------	----

4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
---	----------------------------------------------	----

5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
---	----------------------------------------------------	----

6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
---	-----------------------------------------------	----


7	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
---	------------------------------------------	----

8	de slideshare.net	
---	-------------------	--



METADATOS COMPLEMENTARIOS – UANCV

TITULO DEL TRABAJO ACADÉMICO	
NIVELES DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JULISSA JULIANA MARRÓN CALCINA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29642497
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-7539-3170
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	NO APLICA
Tipo de documento de identidad	NO APLICA
Numero de documento de identidad	NO APLICA
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERÓN
Tipo de documento	DNI
Numero de documento de identidad	29433035
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5849-7764
Miembro Del Jurado 1	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Numero de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X

Miembro Del Jurado 2	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento	DNI
Numero de documento de identidad	01324434
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2566-3735
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - SEG21
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Coordenadas Latitud: 15°50'25.3"S Longitud: 70°01'27.5"W</p> <p>URL maps: https://tinyurl.com/24ptjwdz</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	20 mayo 2024 – 26 setiembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRÍS/vocabularios/ocde_ford.html#3.02.00	<p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Canjaya
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - RPO



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Julissa Juliana Marron Calcina, identificado con DNI Nro. 29642497 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

Educación Básica Alternativa y Tutoría

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"Niveles de desempeño de los docentes del centro de educación básica alternativa Glorioso San Carlos Puno 2024"

Asesorado por: _____

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 17 de diciembre del 2024

FIRMA DEL ASESOR



FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mi familia por su apoyo inquebrantable al impulsarme a sobresalir en mi carrera, así como a mis colegas por su constante motivación para mejorar la calidad de nuestro servicio en beneficio de nuestros estudiantes.



AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Segunda Especialidad de la UANCV, por su inquebrantable apoyo, confianza, motivación y por inculcarme la importancia de la vocación de un profesional.



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO ACADÉMICO.....	1
1.1. Título	1
1.2. Descripción del problema	1
1.3. Justificación del trabajo académico.....	2
CAPÍTULO II	4
OBJETIVOS.....	4
2.1. Objetivo general	4
2.2. Objetivos específicos	4
CAPÍTULO III.....	6
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	6
3.1. Marco teórico.....	6
3.2. Bases teóricas.....	16



3.3. Marco conceptual	17
CAPÍTULO IV.....	20
PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y RESULTADO	20
4.1. METODOLOGÍA	20
4.2. RESULTADO	21
CONCLUSIONES	30
RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	35



ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 Población de la investigación	22
TABLA 2 Descripción de los niveles de desempeño de los docentes	23
TABLA 3 Nivel de desempeño: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso aprendizaje.	23
TABLA 4 Nivel de desempeño: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	25
TABLA 5 Nivel de desempeño: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	26
TABLA 6 Nivel de desempeño: propicia un ambiente de respeto y proximidad	27
TABLA 7 Nivel de desempeño: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	28



ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 Poblacion de estudio según género.....	22
FIGURA 2 Resultado de desempeño: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	24
FIGURA 3 Resultados del desempeño: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	25
FIGURA 4 Resultados del desempeño: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	26
FIGURA 5 Resultados del desempeño: Propicia ambiente de respeto y proximidad.....	27
FIGURA 6 Resultados del desempeño: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	28



RESUMEN

El presente trabajo académico titulado: NIVELES DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CEBA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024. Tuvo como objetivo, determinar los niveles de desempeño de los docentes del CEBA Glorioso San Carlos Puno. La metodología consideró la aplicación del diseño de investigación descriptivo, la población estuvo conformada por los docentes del CEBA San Carlos Puno, la técnica fue la observación, el instrumento, la rúbrica de observación validado por el MINEDU, para determinar los niveles de desempeño de los docentes en actividad. La conclusión a la que se arribó fue: en términos de desempeño, los docentes se clasifican en diferentes niveles: el nivel 2 indica que los docentes están en el proceso de involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, observándose tanto fortalezas como debilidades. El nivel 3 significa desempeño satisfactorio, con la mayoría de los comportamientos deseados observados. Finalmente, el nivel 4 indica un desempeño sobresaliente, con todos los comportamientos deseados demostrados consistentemente por el maestro. Se recomienda a los docentes del CEBA implementar jornadas de fortalecimiento que aborden estrategias para el desarrollo del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en los estudiantes, ya que la rúbrica de observación 2 correspondiente a estas habilidades ha evidenciado limitaciones. Además, según los resultados, se han identificado también deficiencias en los procesos de retroalimentación reflexiva y por descubrimiento correspondiente a la rúbrica 3. Por lo tanto, es necesario llevar a cabo también jornadas de capacitación en estas áreas.

Palabras claves: Desempeño docente, autoevaluación, evaluación, evaluador, pruebas, desarrollo, habilidades.



ABSTRACT

The present academic work titled: PERFORMANCE LEVELS OF THE TEACHERS AT CEBA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024. The objective was to determine the performance levels of the teachers at CEBA Glorioso San Carlos Puno. The methodology considered the application of the descriptive research design, the population was made up of teachers from CEBA San Carlos Puno, the technique was observation, the instrument, the observation rubric validated by the MINEDU, to determine the performance levels of the students. active teachers. The conclusion reached was: in terms of performance, teachers are classified into different levels: level 2 indicates that teachers are in the process of actively involving students in the learning process, observing both strengths and weaknesses. Level 3 means satisfactory performance, with most of the desired behaviors observed. Finally, level 4 indicates outstanding performance, with all desired behaviors consistently demonstrated by the teacher. CEBA teachers are recommended to implement strengthening sessions that address strategies for the development of reasoning, creativity and/or critical thinking in students, since observation rubric 2 corresponding to these skills has shown limitations. Furthermore, according to the results, deficiencies have also been identified in the reflective and discovery feedback processes corresponding to rubric 3. Therefore, it is necessary to also carry out training sessions in these areas.

Keywords: Teaching performance, self-assessment, evaluation, evaluator, tests, development, skills.



INTRODUCCIÓN

La educación como base fundamental del desarrollo de las sociedades y un elemento determinante en la formación de ciudadanos comprometidos y preparados para los desafíos del siglo XXI. En este contexto, los docentes juegan un rol preponderante al ser los encargados de impartir conocimientos, fomentar habilidades y cultivar valores en las generaciones futuras. El desempeño de los docentes, por lo tanto, es un factor crítico que incide directamente en la calidad y eficacia del proceso educativo.

El CEBA Glorioso San Carlos, ubicado en la hermosa región de Puno, no escapa a esta realidad. Como institución dedicada a brindar educación a personas jóvenes y adultas que buscan completar su educación básica, el CEBA Glorioso San Carlos enfrenta la responsabilidad de asegurar un desempeño docente óptimo que promueva el aprendizaje efectivo y el desarrollo integral de sus estudiantes.

En trabajo tiene como objetivo principal analizar y evaluar los niveles de desempeño docente de los profesionales que conforman el cuerpo docente del CEBA Glorioso San Carlos en Puno. A través de un riguroso análisis, se busca comprender las fortalezas y áreas de mejora en el desempeño de los docentes, con la finalidad de identificar estrategias y acciones que contribuyan a elevar la calidad de la educación que se ofrece en esta institución.

Este estudio se enmarca en la importancia de promover una educación inclusiva y de calidad, brindando a los docentes las herramientas y el apoyo necesario para cumplir con su misión de formar ciudadanos informados y competentes. Los resultados de esta investigación no solo serán de interés para



la comunidad educativa del CEBA Glorioso San Carlos, sino que también aportarán al debate más amplio sobre la mejora continua de la educación en el Perú.

A lo largo de estas páginas, exploraremos las dimensiones que conforman el desempeño docente, los métodos de evaluación utilizados y, finalmente, las recomendaciones y acciones que puedan surgir de este análisis. El presente trabajo se erige como un valioso recurso para la toma de decisiones informadas en pro de la excelencia educativa en el CEBA Glorioso San Carlos y, por ende, en beneficio de la sociedad que anhela un futuro más prometedor.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO ACADÉMICO

1.1. Título

Niveles de desempeño de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Glorioso San Carlos Puno 2024.

1.2. Descripción del problema

El CEBA Glorioso San Carlos Puno, como institución dedicada a brindar una oportunidad de educación básica a adultos y jóvenes que no han completado su educación formal, se enfrenta a la necesidad imperante de evaluar y comprender los niveles de desempeño de su cuerpo docente. La calidad de la educación impartida en este tipo de instituciones es esencial para el desarrollo académico y personal de los estudiantes, y los docentes son actores fundamentales en este proceso.

El dilema esencial radica en la falta de una evaluación sistemática y objetiva de los docentes del CEBA Glorioso San Carlos Puno. La ausencia de información específica dificulta identificar áreas que necesitan mejoras y tomar decisiones bien informadas para mejorar la calidad de la educación brindada. Como señala Hattie (2009), "La evaluación del desempeño docente es crucial para identificar las prácticas efectivas que influyen en el aprendizaje de los estudiantes".



La ausencia de información sobre los niveles de desempeño docente impide que la dirección del CEBA Glorioso San Carlos Puno pueda implementar estrategias de formación continua, asignar recursos de manera eficiente o reconocer y premiar el buen desempeño. Además, esta situación puede afectar la motivación y la satisfacción laboral de los docentes, lo que a su vez podría repercutir negativamente en la experiencia educativa de los estudiantes. Según Darling-Hammond (2017), "La falta de apoyo y evaluación adecuada puede llevar a la desmotivación de los docentes y, en última instancia, a la disminución de la calidad de la enseñanza".

Por lo tanto, el trabajo académico "Niveles de Desempeño de los Docentes del CEBA Glorioso San Carlos busca abordar esta problemática a través de un enfoque descriptivo. Se propone llevar a cabo un estudio que permita analizar y describir de manera detallada el desempeño de los docentes en el Glorioso San Carlos Puno, utilizando indicadores y herramientas específicas para evaluar su competencia pedagógica.

Los hallazgos de este estudio se utilizarán para tomar decisiones bien informadas en Glorioso San Carlos Puno, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación brindada, apoyar el crecimiento de los docentes y, en última instancia, fomentar los logros académicos y personales.

1.3. Justificación del trabajo académico

Este esfuerzo académico está justificado ya que tiene como objetivo mejorar la calidad de la educación, que desempeña un papel crucial en el crecimiento académico y personal de los estudiantes. Una evaluación exhaustiva del desempeño docente ayudará a identificar áreas que necesitan mejorar y



facilitará el desarrollo de estrategias para elevar la calidad de la educación en Glorioso San Carlos Puno.

La optimización de recursos mediante la asignación eficiente de recursos es crucial para el funcionamiento efectivo de cualquier institución educativa. Con datos concretos sobre el desempeño de los docentes, la dirección del CEBA Glorioso San Carlos Puno podrá tomar decisiones informadas sobre la formación y capacitación de su personal docente, asegurando una utilización óptima de los recursos disponibles.

Los docentes desempeñan un papel clave en el logro de los objetivos institucionales del Glorioso San Carlos Puno. Una evaluación adecuada del desempeño docente ayudará a garantizar que estos objetivos se alcancen de manera eficiente y efectiva.

Los resultados obtenidos servirán de base para la implementación de futuras investigaciones, además para la implementación de medidas concretas que fortalezcan la calidad educativa, promuevan el desarrollo profesional de los docentes y, en última instancia, contribuyan al éxito de los estudiantes y al cumplimiento de la misión institucional.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar los niveles de desempeño de los docentes del CEBA Glorioso San Carlos Puno 2024.

2.2. Objetivos específicos

2.2.1. Determinar el nivel de desempeño de los docentes del CEBA Glorioso San Carlos Puno 2024, según la rúbrica 1: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

2.2.2. Determinar el nivel de desempeño de los docentes del CEBA Glorioso San Carlos Puno 2024, según la rúbrica 2: promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

2.2.3. Determinar el nivel de desempeño de los docentes del CEBA Glorioso San Carlos Puno 2024, según la rúbrica 3: evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

2.2.4. Determinar el nivel de desempeño de los docentes del CEBA Glorioso San Carlos Puno 2024, según la rúbrica 4: propicia un ambiente de respeto y proximidad.



2.2.5. Determinar el nivel de desempeño de los docentes del CEBA Glorioso San Carlos Puno 2024, según la rúbrica 5: regula positivamente el comportamiento del estudiante.

CAPÍTULO III

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

3.1. Marco teórico

3.1.1. Nivel de desempeño

Nuestro único foco de investigación es el nivel de desempeño docente. Según el Ministerio de Educación (MINEDU 2014), las actuaciones son los comportamientos de los individuos que muestran sus habilidades y pueden ser observados y evaluados. El origen en la palabra inglesa performance y se refiere al cumplimiento de objetivos de aprendizaje y la realización de actividades asignadas. Se cree que la manera en que se llevan a cabo estas tareas demuestra la competencia fundamental del individuo.

La definición de desempeño incluye tres criterios: demostración visible de responsabilidades y logro de resultados específicos.

El MINEDU (2023) planteó que la competencia pedagógica es la habilidad del docente para facilitar de manera efectiva diversas actividades para promover el aprendizaje significativo, demostrada a través de su hábil manejo de diversas situaciones. Proporcionar un entorno de apoyo e inspiración para los estudiantes, al mismo tiempo que muestra preparación para desempeñar roles de liderazgo en la educación y dedicación a la enseñanza.



De igual forma, el Ministerio de Educación (MINEDU 2023) establece que se utilizará una rúbrica para evaluar cada nivel de desempeño, permitiendo categorizar a los docentes en uno de cuatro niveles de logro: Nivel IV (Sobresaliente). Nivel III (Adecuado) Nivel II (En desarrollo) Nivel I (Insatisfactorio) Los niveles III y IV se describen de manera positiva, describiendo los comportamientos y logros específicos que los maestros deben exhibir para calificar para estos niveles. En ocasiones, puede ser necesaria evidencia relacionada con el comportamiento de los estudiantes. Por ejemplo, cuando se trata de EBR y EBA, deben demostrar respeto mutuo, participar activamente en actividades de aprendizaje, etc. En el nivel II se reconocen y resaltan las fortalezas y debilidades del docente. En última instancia, los profesores del nivel I carecen de la capacidad de mostrar los beneficios o logros del nivel II.

Consideramos que el nivel de desempeño del docente va a quedar determinado por las actuaciones que muestre el docente al momento de desarrollar su sesión de aprendizaje. Es decir, las actuaciones que se van a plasmar en los momentos de la sesión de aprendizaje (inicio, desarrollo y cierre) además del tránsito que realice poniendo en juego los procesos pedagógicos y didácticos de acuerdo a cada área curricular y el desarrollo de cada una de las competencias y capacidades con las cuales el docente trabaje. El Minedu mediante el Marco del Buen Desempeño Docente y el Instructivo para el Comité de Evaluación, refuerza nuestra posición respecto al presente trabajo de investigación.

Los docentes del CEBA Glorioso San Carlos; demuestran en 2024 su dedicación y compromiso con la educación integral de sus estudiantes a través de su alto nivel de desempeño. Los maestros exhiben un alto nivel de



profesionalismo y experiencia en la enseñanza, como lo demuestra su capacidad para crear y llevar a cabo lecciones atractivas e inclusivas que aborden los diversos requisitos y antecedentes de los estudiantes.

El aprendizaje continuo y mantenerse actualizado con métodos de enseñanza innovadores son bases esenciales para una enseñanza eficaz. Estos profesores participan activamente en talleres, cursos y seminarios para mejorar sus habilidades y conocimientos. Esto les permite utilizar métodos de enseñanza exitosos que fomentan el aprendizaje significativo.

Además, la atmósfera cooperativa en el centro educativo promueve el intercambio de mejores prácticas y el desarrollo de un lugar de trabajo cohesivo y solidario. Los profesores colaboran entre sí, intercambian recursos y conocimientos y se unen como equipo para mejorar constantemente el nivel de educación.

La utilización de las TIC también es un aspecto importante de una enseñanza eficaz. Ayuda a crear entornos de aprendizaje atractivos e interactivos que permiten a los estudiantes desarrollar importantes habilidades tecnológicas necesarias para el mundo actual.

La evaluación continua y reflexiva de sus propios métodos de enseñanza permite a estos educadores identificar áreas, enfoques para lograr mejores resultados educativos. Su capacidad para evaluarse críticamente a sí mismo y su apertura al cambio muestran un excelente nivel de desempeño que contribuye en gran medida al desarrollo académico y personal de sus alumnos.

En resumen, los educadores del CEBA Glorioso San Carlos, son conocidos por sus sólidas habilidades profesionales, dedicación al desarrollo profesional continuo, integración creativa de la tecnología y un enfoque



cooperativo y reflexivo de la enseñanza. Esta combinación de factores garantiza un alto nivel de educación y un entorno que fomenta el crecimiento integral de sus estudiantes.

3.1.1.2. Desempeños docentes

Según Montenegro (2007), la competencia se refiere a un patrón general de comportamiento, mientras que el desempeño consiste en acciones particulares. La eficacia de un docente se mide por qué tan bien desempeña sus responsabilidades, lo cual está influenciado por factores relacionados con el docente, los estudiantes y el entorno que lo rodea. De manera similar, el desempeño se manifiesta en varios dominios o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, la atmósfera del aula y dentro del docente, facilitado por la práctica reflexiva.

El Ministerio de Educación (MINEDU 2014) define el dominio como un área específica de especialización dentro de la docencia que abarca diversas prácticas profesionales que impactan positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. La enseñanza se centra fundamentalmente en principios éticos, con un enfoque en servir al público y fomentar el crecimiento integral de los estudiantes en todas las áreas.

En este escenario, se han identificado cuatro áreas de enfoque: la primera involucra la preparación para la enseñanza, la segunda trata sobre el avance de la enseñanza dentro del aula y el entorno escolar, la tercera se relaciona con la conexión entre la dirección escolar, las familias y la comunidad, y el cuarto abarca la formación de la identidad docente y la mejora de su profesionalismo.

El desempeño docente del CEBA San Carlos, es notablemente alto en calidad y prepara eficazmente a los estudiantes para su desempeño académico.



Los educadores de esta escuela muestran una fuerte dedicación a la enseñanza, evidente en su nivel de preparación académica y su habilidad para adaptar los métodos de enseñanza para satisfacer las necesidades individuales de sus estudiantes.

El profesionalismo de los maestros es evidente en su compromiso de crear e implementar lecciones que no solo impartan conocimientos, sino que también promuevan el pensamiento crítico, la creatividad y la participación entusiasta de los estudiantes. Emplean una variedad de métodos de instrucción, incorporando técnicas tanto modernas como tradicionales, para garantizar experiencias de aprendizaje completas y relevantes.

El crecimiento profesional continuo es un aspecto necesario para la eficacia docente en esta institución. Los profesores suelen participar en oportunidades de desarrollo profesional, como programas de formación, talleres y seminarios, para mejorar sus conocimientos y habilidades. Esta actualización continua da como resultado una instrucción de primer nivel que aborda los problemas educativos actuales.

De igual forma, los educadores de Glorioso San Carlos se destacan por su habilidad para incorporar las (TIC) al proceso de aprendizaje. La utilización de herramientas digitales en la educación permite el desarrollo de entornos de aprendizaje atractivos y dinámicos, lo que permite a los estudiantes cultivar y ampliar sus capacidades tecnológicas.

Evaluar y reflexionar sobre su práctica docente es una parte crucial para ser un profesor eficaz. Los profesores evalúan continuamente sus enfoques y resultados de enseñanza, esforzándose por mejorar y adaptarse a las necesidades cambiantes de sus estudiantes. La autoevaluación constructiva



continua promueve la mejora continua y garantiza que se brinde una educación de alta calidad.

El ambiente cooperativo en el CEBA San Carlos, juega un papel crucial en la mejora de la eficacia de la enseñanza. Los profesores colaboran como un grupo unificado, intercambiando conocimientos y materiales, para mejorar sus métodos de enseñanza y cultivar una cultura de asistencia recíproca.

En resumen, la calidad de la enseñanza del CEBA Glorioso San Carlos, está marcada por su profesionalismo, dedicación a la educación continua, implementación exitosa de la tecnología, evaluación reflexiva de los métodos de enseñanza y enfoque de equipo. Estos componentes se combinan para brindar una educación de alta calidad que se adapta a las demandas y obstáculos de la era moderna y al mismo tiempo promueve el crecimiento integral de los estudiantes.

Ahora bien, tomando en cuenta al MINEDU (2023), los desempeños docentes a ser considerados en cuenta mediante las rubricas de observación son cinco.

a) Involucra a los estudiantes en el proceso de aprendizaje:

Este método de evaluación mide la capacidad de un maestro para cautivar el interés de los estudiantes en la experiencia de aprendizaje y fomentar su entusiasmo por las actividades del aula. Es esencial que los estudiantes comprendan la relevancia y el valor práctico de su educación, ya que puede influir profundamente en su crecimiento y desarrollo personal. En este criterio de calificación se consideran tres componentes: Los esfuerzos del maestro para motivar la participación de los estudiantes en las tareas educativas. La proporción de estudiantes que participan en la sesión. Los



profesores están trabajando para ayudar a los estudiantes a comprender el significado y la relevancia en el mundo real de la información que aprenden.

En el CEBA Glorioso San Carlos, los profesores utilizan enfoques de enseñanza que promueven el trabajo en equipo y la participación activa de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje. Los estudiantes pueden participar en proyectos grupales, debates y actividades prácticas, lo que les permite profundizar en temas, investigar y comunicar sus hallazgos. Esto no sólo profundiza su comprensión, sino que también aumenta su entusiasmo y participación. Al participar activamente, pueden mejorar sus habilidades de comunicación, liderazgo y trabajo en equipo, que son cruciales para su crecimiento personal y académico.

- b) Promueve el pensamiento crítico:** Esta métrica de evaluación examina si el educador fomenta el desarrollo de habilidades cognitivas avanzadas en los estudiantes, como el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico. Esto implica planificar actividades de aprendizaje y crear interacciones de enseñanza que inspiren a los estudiantes a generar sus propias ideas y soluciones, comprender principios, establecer conexiones entre conceptos e idear estrategias. Un factor importante en el que pensar es el tipo de actividades e interacciones que fomentan eficazmente el pensamiento lógico, la creatividad o el razonamiento crítico.

Los educadores de Glorioso San Carlos se dedican a alentar a sus estudiantes a desarrollar el pensamiento lógico, la innovación y las habilidades analíticas. Al participar en actividades que invitan a la reflexión, como analizar casos, resolver problemas y desarrollar proyectos creativos, se insta a los estudiantes a pensar por sí mismos y desafiar la información



que se les proporciona. Los profesores motivan a los estudiantes a examinar diversos puntos de vista y crear respuestas innovadoras a cuestiones difíciles, fomentando así una mentalidad abierta y habilidades de pensamiento crítico que serán esenciales en sus proyectos futuros.

- c) Evalúa el progreso para retroalimentar:** Evalúa las acciones del docente dentro del recorrido educativo de los estudiantes y los pasos dados durante la sesión para ofrecerles una asistencia pedagógica adecuada. Es esencial que el profesor supervise de cerca el progreso de los estudiantes y las dificultades para alcanzar los objetivos de aprendizaje, así como proporcionar retroalimentación efectiva y hacer un buen uso de las actividades. Teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje identificadas. De manera similar, se realiza una evaluación para determinar si el docente utiliza los errores de los estudiantes como oportunidades de aprendizaje. El profesor realizará un seguimiento del trabajo y progreso de los estudiantes durante la sesión, considerando dos aspectos. La calidad de la retroalimentación del maestro y el ajuste de las actividades para satisfacer necesidades específicas de aprendizaje son factores importantes a considerar. Además, se considera 4 tipos de retroalimentación: la retroalimentación por descubrimiento o reflexión, la retroalimentación descriptiva, la retroalimentación elemental y la retroalimentación incorrecta.

Evaluar el desarrollo de los estudiantes es un elemento clave en el enfoque educativo de Glorioso San Carlos. Los educadores emplean una variedad de métodos de evaluación, incluidas evaluaciones continuas y finales, para rastrear y evaluar el progreso educativo de cada estudiante. Estas evaluaciones nos permiten identificar fortalezas y áreas de



crecimiento, ofreciendo a los estudiantes comentarios útiles y rápidos. Los maestros utilizan comentarios reflexivos y tutoría para ayudar a los estudiantes a comprender sus errores y desarrollar planes de mejora, asegurando un aprendizaje continuo y significativo.

- d) Propicia ambiente de respeto:** Evalúe si el maestro crea un ambiente respetuoso en el aula observando las interacciones del maestro con los estudiantes y cómo se comportan los estudiantes entre sí. Además, valora la forma en que el profesor tiene en cuenta el punto de vista de los estudiantes, su amabilidad y calidez hacia ellos, y la comprensión que demuestran hacia sus necesidades físicas y emocionales, creando una atmósfera emocional segura. Se consideran tres factores: tratar a los estudiantes con respeto y valorar sus perspectivas. La compasión y el cariño del maestro. La capacidad del docente para empatizar y abordar las necesidades emocionales y físicas de sus alumnos.

El CEBA San Carlos, otorga gran importancia al establecimiento de una cultura de respeto y relaciones cercanas. Los maestros trabajan duro para establecer confianza y respeto mutuo con sus estudiantes para crear un ambiente escolar positivo e inclusivo. Crear una atmósfera segura y considerada permite a los estudiantes experimentar una sensación de valor y aliento, lo cual es crucial para su salud emocional y su disposición para adquirir conocimientos. El respeto mutuo y la comprensión en las interacciones promueven el trabajo en equipo y una comunidad sólida, lo que ayuda al crecimiento general de cada estudiante.

- e) Regula el comportamiento estudiantil:** Es muy valorada la intervención del docente para orientar la conducta de los estudiantes ya que proporciona un



ejemplo positivo y ayuda a promover la autorregulación en beneficio de relaciones armoniosas. Además, tiene como objetivo evaluar qué tan bien los estudiantes comprenden y cumplen las expectativas de comportamiento y las reglas de conducta en el aula. 1) El uso por parte del profesor de mecanismos para regular la conducta y fomentar el respeto a las normas del aula es uno de los aspectos que se consideran. En este sentido, es importante reconocer que se tienen en cuenta tres categorías de mecanismos de control: a) Mecanismos basados en la educación b) Mecanismos de supervisión externa c) Mecanismos de manipulación 2) La tasa de éxito con la que el instructor utiliza estos mecanismos para gestionar a los estudiantes.

El manejo efectivo del comportamiento es una práctica esencial en Glorioso San Carlos. Los maestros utilizan tácticas de manejo del comportamiento que enfatizan recompensar el comportamiento positivo y prevenir conflictos. Los maestros crean un ambiente de aprendizaje productivo al establecer expectativas claras y fomentar una conducta apropiada. Las intervenciones se llevan a cabo de manera positiva, siempre con el objetivo de comprender y abordar las razones fundamentales detrás del comportamiento inadecuado. Esta actitud optimista no sólo mejora la atmósfera de la escuela, sino que también imparte a los estudiantes habilidades cruciales de autocontrol y responsabilidad personal, que son esenciales para su crecimiento general.

Como podemos apreciar el desempeño docente tiene que ver entonces con la valoración de las actuaciones de los docentes en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, pero tomando en cuenta estos cinco desempeños organizados mediante las rúbricas de observación del desempeño docente.

Según Ruiz y Guzmán (2015), el proceso de evaluación del desempeño consta de cinco etapas distintas: la etapa 1 implica informar sobre el cumplimiento de las responsabilidades profesionales; La etapa 2 requiere la recopilación de evidencia docente; La etapa 3 evalúa conocimientos y habilidades de enseñanza que mejoran el aprendizaje de los estudiantes; La etapa 4 se centra en una planificación didáctica bien fundamentada; y la Etapa 5 incluye un examen complementario.

Sin embargo, nuestro trabajo estará basado en las rubricas de observación del desempeño docente proporcionado por el Ministerio de Educación. Así mismo, la postura que asumimos respecto a los niveles de desempeño docente de los docentes del CEBA Glorioso San Carlos es que existen aún limitaciones con respecto al dominio del desarrollo de una sesión considerando estas cinco rúbricas. Esto lo develaremos mediante la presente investigación descriptiva.

3.2. Bases teóricas

Sepúlveda (2014), "Visión del Sistema de Evaluación del Desempeño" El objetivo de este estudio fue examinar el sistema de Evaluación Docente de docentes del sector municipal de Chile, y explorar cómo el departamento de Recursos Humanos puede mejorar la gestión y las herramientas de evaluación para una gestión más efectiva. Se ha determinado que, a pesar de las preocupaciones sobre sesgos y fallas en el proceso de Evaluación Docente, sigue siendo un sistema válido para evaluar y distinguir el desempeño de los docentes. Permitir que se realicen los ajustes necesarios para mejorar las habilidades de numerosos jóvenes de la nación.

Salazar (2018), Este estudio tuvo como objetivo explorar cómo el ambiente laboral en una institución preuniversitaria impacta el desempeño



docente y cómo este puede verse influenciado por factores sociodemográficos. El estudio utiliza un diseño correlacional descriptivo para examinar la relación entre variables. Se descubrieron conexiones positivas e importantes dentro de los 5 aspectos del clima organizacional.

Chino (2022), resultados educativos en Matemáticas de estudiantes de segundo grado del IES Glorioso Colegio Nacional San Carlos. Este estudio tuvo como objetivo descubrir cualquier conexión entre la eficacia de la enseñanza y el rendimiento de los estudiantes en matemáticas. Se determinó que existe una correlación notable entre la calidad de la enseñanza y el éxito académico de los estudiantes.

3.3. Marco conceptual

3.3.1. Desempeños

Según el DCN (2017), estas son explicaciones detalladas de las acciones que toman los estudiantes para mejorar sus habilidades y conocimientos de acuerdo con los estándares de aprendizaje establecidos. Se pueden ver en diferentes situaciones o circunstancias. Estos ejemplos no cubren todas las acciones posibles, sino que muestran algunos de los comportamientos que los estudiantes exhiben mientras trabajan para alcanzar el nivel requerido de competencia. En términos generales, los desempeños se refieren a las demostraciones visibles de las habilidades de los estudiantes. Podrían ser actuaciones elaboradas, como las que se detallan en los estándares de aprendizaje, o actuaciones más simples, como las de los programas curriculares de cada nivel o modalidad, a modo de ejemplo.



3.3.2. Desempeño docente

Ministerio de Educación (MINEDU 2014), manifiesta lo siguiente: Las actuaciones se refieren a las acciones de un individuo que pueden analizarse y evaluarse, y demostrar su nivel de habilidad y habilidad. Tiene su origen en la palabra inglesa "rendimiento" y se refiere a cumplir con las expectativas de aprendizaje y llevar a cabo las tareas asignadas. Se cree que la manera en que se llevan a cabo estas tareas demuestra la capacidad fundamental del individuo.

3.3.3. Los procesos pedagógicos

Ministerio de Educación (MINEDU 2014), se adquiere conocimiento haciendo preguntas y buscando información. Los profesores motivan a los estudiantes a aprender mediante el uso del pensamiento crítico, la creatividad y la reflexión, mientras incorporan continuamente múltiples fuentes de información y métodos de investigación. El aprendizaje implica trabajo en equipo, y se anima a los estudiantes a colaborar y aprender unos de otros, compartir conocimientos y contribuir en función de sus fortalezas individuales. La variedad actual de estudiantes en el aula se reconoce y aborda teniendo en cuenta sus rasgos individuales, socioculturales y lingüísticos, así como sus necesidades específicas. Se cultivan y evalúan las habilidades, el pensamiento innovador y la capacidad de resolver problemas.

3.3.4. Nuevo Rol del Docente

El papel del docente ha evolucionado significativamente en los últimos años en comparación con el pasado. El MINEDU (2015) expresó que el deber del docente es fomentar el desarrollo de ideas frescas, estimular el pensamiento de los estudiantes y ayudarlos a encontrar sus propias soluciones. La



perspectiva constructivista se opone a la creencia de que el aprendizaje es simplemente la transmisión de información y conocimiento.

Además, sugiere que, para lograr el aprendizaje, el papel tradicional de la enseñanza debe evolucionar para brindar a los estudiantes la oportunidad de adquirir conocimientos, establecer conexiones con el mundo exterior, desarrollar habilidades de pensamiento crítico, expresar sus opiniones y participar en debates sobre hechos, ideas y escenarios.

Valle y Colbs (2016) proponen una pregunta reveladora: ¿Ha evolucionado el papel del docente desde el establecimiento de los sistemas educativos nacionales formales a principios del siglo XVIII? Sugieren que, fundamentalmente, la identidad central de un docente se ha mantenido constante a lo largo del tiempo. El maestro desempeña un papel fundamental a la hora de mejorar el aprendizaje de sus alumnos, ayudándoles a navegar en su entorno de forma eficaz y fomentando su desarrollo general, ya sea personal, social o más. Los educadores diseñan y crean oportunidades que fomentan el aprendizaje. No obstante, varios factores socioculturales influyen y moldean nuestra comprensión actual de lo que significa ser docente, considerando las diversas formas en que estas circunstancias pueden desarrollarse hoy.

CAPÍTULO IV

PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y RESULTADO

4.1. METODOLOGÍA

4.1.1. Métodos aplicados a la investigación

El lugar de estudio fue el CEBA Glorioso San Carlos, en la que se consideró la observación de las sesiones de aprendizaje de todos los docentes que laboran en la Institución Educativa.

4.1.2. Diseño de la investigación

Diseño del trabajo es descriptivo.

4.1.3. Población

La población estuvo conformada por todos los docentes del CEBA Glorioso San Carlos Puno (06 docentes).

4.1.4. Muestreo

La muestra de investigación estará conformada por todos los docentes que laboran en el CEBA Glorioso San Carlos Puno (06 docentes).

4.1.5. Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de datos

La recolección de datos se realiza mediante el método de observación. Un método para recopilar información sobre el desempeño de los docentes en activo es utilizar una rúbrica de observación que ha recibido la aprobación del Ministerio de Educación.



4.1.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

1. Estadísticas Descriptivas: Estas técnicas incluyen medidas como la media, la mediana, la moda y la desviación estándar

2. Tabulación y gráficos: Organiza datos en tablas y utiliza gráficos como gráficos de barras, para visualizar patrones y tendencias en los datos.

3. Frecuencias y porcentajes: A fin de calcular frecuencias absolutas y relativas para categorías o grupos relevantes en los datos. Útil para analizar la distribución de datos categóricos.

4.2. RESULTADO

4.2.1. PROCEDIMIENTO DEL EXPERIMENTO

Para la recolección de datos en primer lugar se solicitó apoyo y permiso al Sr. director del CEBA Glorioso San Carlos.

En segundo lugar, se aplicó la ficha de observación, la misma que nos permitió obtener los datos referidos a los niveles de desempeño docente de los docentes que laboran en dicha institución educativa.

4.3.2. PLAN DE ANÁLISIS E INTERPERETACIÓN DE DATOS

En el presente capítulo presentamos los resultados después de ejecutar la investigación, el mismo que está estructurado en función de los objetivos; por lo que primero se describirán los niveles de desempeño de los docentes de la IE CEBA Glorioso San Carlos.

El instrumento que se aplicó fue la ficha de observación del desempeño docente validado por el MINEDU.

La población estuvo conformada por todos los educadores de la institución educativa, como se detalla a continuación:

Tabla 1

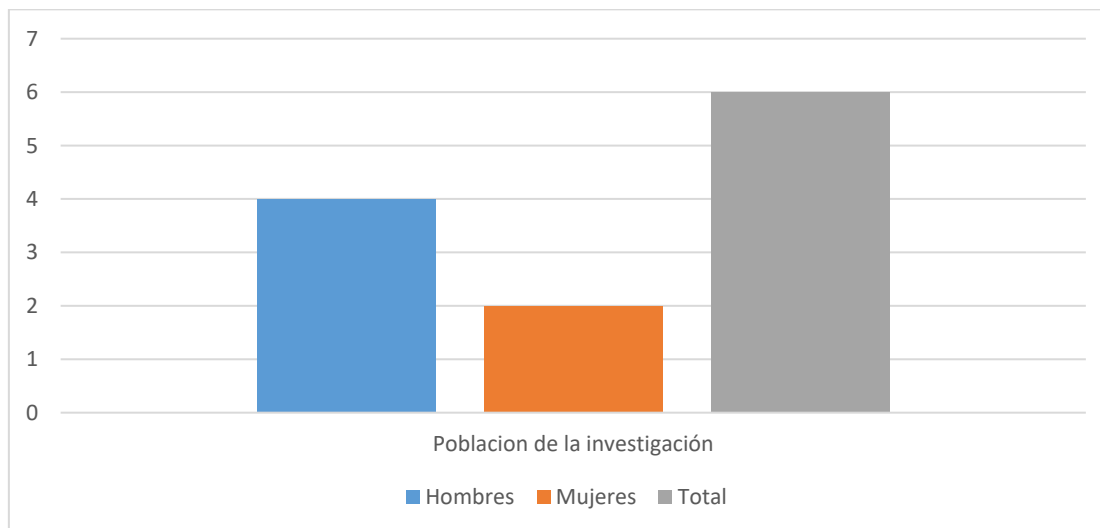
Población de la investigación según género (N=6)

N°	GÉNERO	FRECUENCIA	%
1	HOMBRES	4	66.67
2	MUJERES	2	33.33
3	TOTAL	6	100

Nota: Cuadro de distribución de horas de la IE EBA Glorioso San Carlos.

Figura 1

Población de estudio según género



Nota: Cuadro de distribución de horas de la IE CEBA.



Tabla 2

Descripción para los niveles de desempeño docentes

DESEMPEÑO	SUMATORIA	PROMEDIO
1	17	20,73%
2	11	13,41%
3	15	18,29%
4	20	24,39%
5	19	23,17%
TOTAL	82	100%%

Nota: Fichas de observación aplicadas a los docentes de la IE CEBA Glorioso San Carlos Puno.

4.3.1. DESCRIPCIÓN DE NIVELES DE DESEMPEÑO DE DOCENTES

Tabla 3

Involucra a los estudiantes en el proceso aprendizaje.

DESEMPEÑO	NIVELES DE DESEMPEÑO								TOTAL	
	I		II		III		IV		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Involucra a los estudiantes	0	0	2	33.33	3	50	1	16.67	6	100

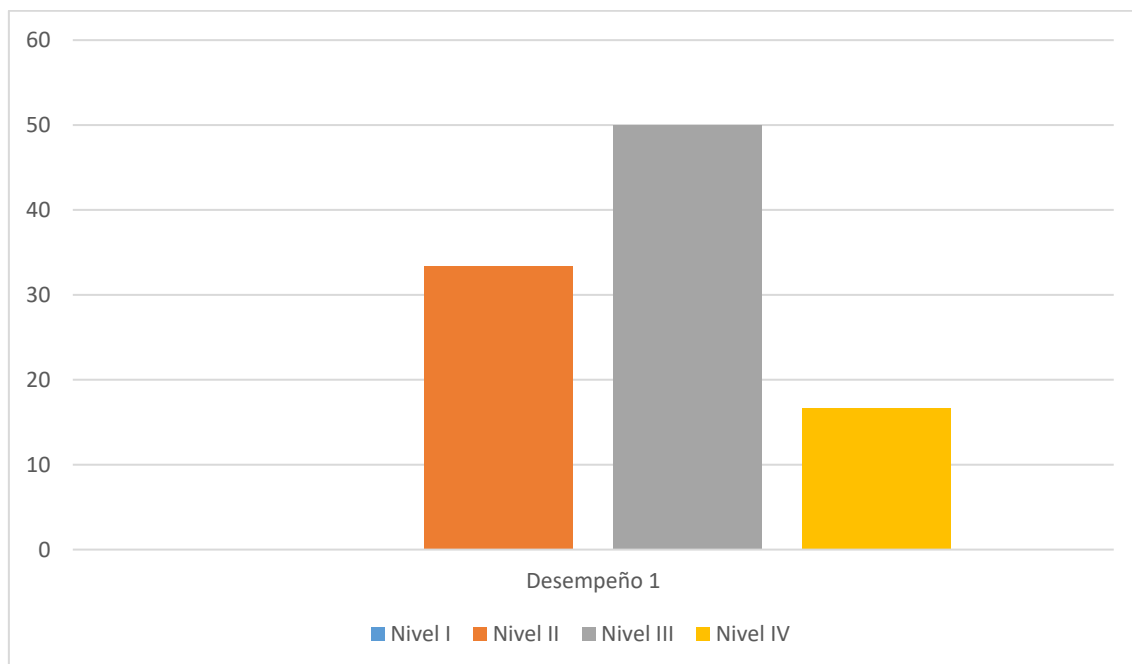
Nota: Fichas de observación EBA Glorioso San Carlos.

Donde:

- Nivel I Insatisfactorio
- Nivel II En proceso
- Nivel III Satisfactorio
- Nivel IV Destacado

Figura 2

Resultados del desempeño involucra activamente a los estudiantes en el proceso aprendizaje.



Nota: Fichas de observación CEBA Glorioso San Carlos.

INTERPRETACIÓN

Aproximadamente un tercio de los docentes, específicamente 2 del total, se encuentran en el nivel 2 en términos de su desempeño en involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, lo que significa que están en proceso de mejorar y se están valorando tanto sus fortalezas como sus debilidades. observado. Tres de cada seis docentes, o el 50% del total, se encuentran en el nivel 3 (Satisfactorio), donde se observan la mayoría de las conductas deseadas. Un docente, que representa el 16,67%, se encuentra en el nivel 4 (Destacado), donde se observan todas las conductas deseadas. Como resultado, el objetivo inicial de determinar el nivel de desempeño se logró involucrando activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Tabla 4

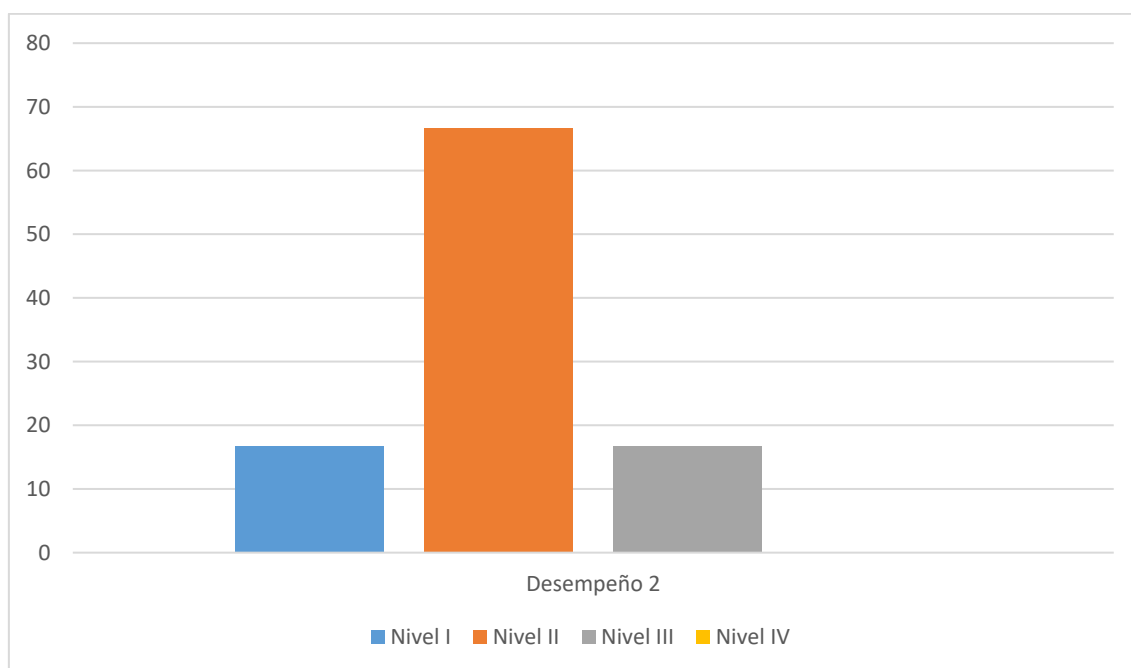
Promueve el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico

DESEMPEÑO	NIVELES DE DESEMPEÑO								TOTAL	
	I		II		III		IV		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	1	16.67	4	66.67	1	16.67	0	0	6	100

Nota: Fichas de observación EBA Glorioso San Carlos.

Figura 3

Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico



Nota: Fichas de observación del desempeño docente aplicados a los docentes la IE EBA Glorioso San Carlos.

INTERPRETACIÓN

Respecto al desempeño 2, 1 docente, o 16.67%, está en el nivel 1 (Insatisfactorio), 4 docentes, o 66.67%, están en el nivel 2 (En proceso), y 1 docente, o 16.67%, está en el nivel 3 (Satisfactorio). Estos niveles corresponden

al fomento de las habilidades de razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico. Esto significa que se ha logrado el segundo objetivo de medir los niveles de desempeño, ya que fomenta el pensamiento lógico, la creatividad y el análisis crítico.

Tabla 5

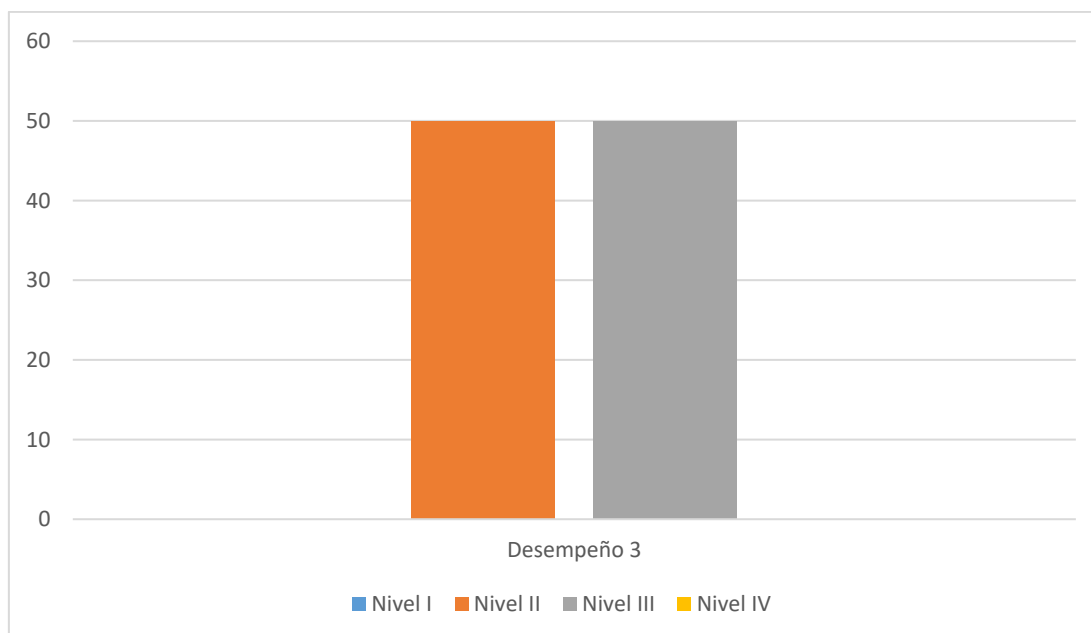
Evalúa el progreso de los aprendizajes.

DESEMPEÑO	NIVELES DE DESEMPEÑO								TOTAL	
	I		II		III		IV		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Evalúa el progreso de los aprendizajes	0	0	3	50	3	50	0	0	6	100

Nota: Fichas de observación EBA Glorioso San Carlos.

Figura 4

Evalúa el progreso de los aprendizajes.



Nota: Fichas de observación CEBA Glorioso San Carlos.

INTERPRETACIÓN

En cuanto a la evaluación del desempeño docente 3, el 50% de los docentes se encuentra en el nivel 2, donde se identifican tanto fortalezas como debilidades, y el otro 50% se encuentra en el nivel 3, donde se observan la mayoría de las conductas deseadas. Esto asegura que se logre el tercer objetivo específico de evaluar los niveles de desempeño, ya que mide el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y ajustar los métodos de enseñanza.

Tabla 6

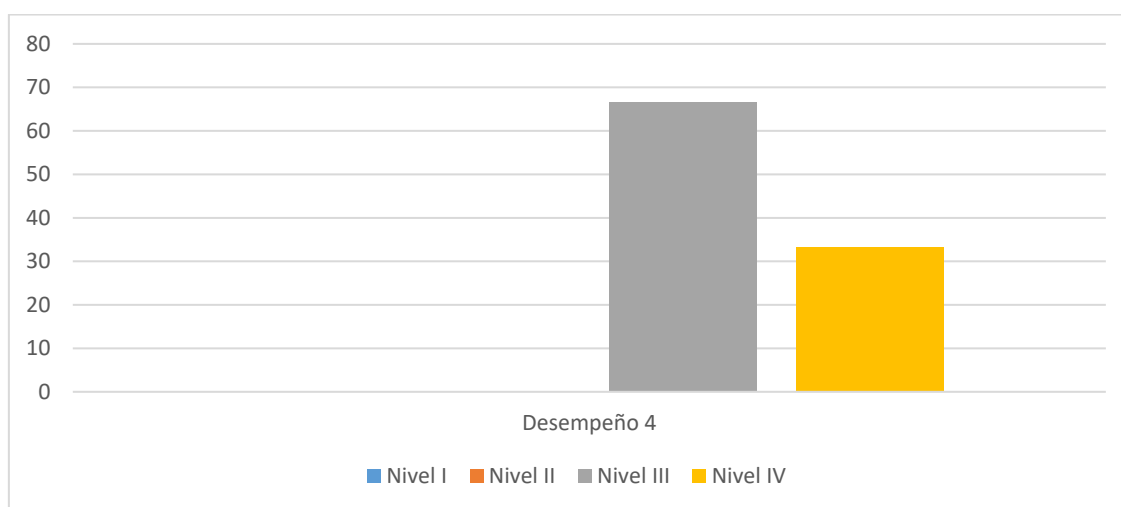
Nivel de desempeño, propicia un ambiente de respeto y proximidad

DESEMPEÑO	NIVELES DE DESEMPEÑO								TOTAL	
	I		II		III		IV			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Propicia un ambiente de respeto y proximidad	0	0	0	0	4	66.67	2	33.33	6	100

Nota: Fichas de observación EBA Glorioso San Carlos.

Figura 5

Propicia ambiente de respeto y proximidad



Nota: Fichas de observación EBA Glorioso San Carlos.

INTERPRETACIÓN

Respecto al desempeño 4 (Crear un ambiente respetuoso y de apoyo), 4 de 6 docentes (66, 67%) han alcanzado el nivel 3 (Satisfactorio: Se observan las conductas más deseadas), mientras que 2 docentes (33, 33%) han alcanzado el nivel 4 (Ejemplar: Se observan todos los comportamientos deseados). Así, se ha logrado el cuarto objetivo específico de determinar los niveles de desempeño, ya que crea una cultura de respeto y cercanía.

Tabla 7

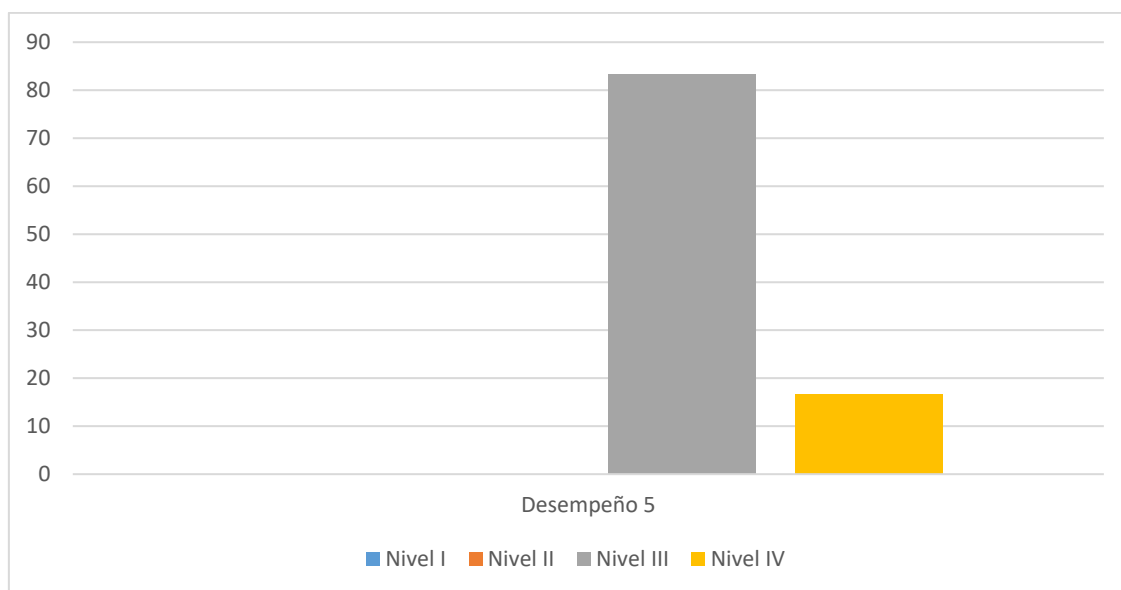
Regula el comportamiento estudiantil

DESEMPEÑO	NIVELES DE DESEMPEÑO								TOTAL	
	I		II		III		IV		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Regula comportamiento	0	0	0	0	5	83.33	1	16.67	6	100

Nota: Fichas de observación EBA Glorioso San Carlos.

Figura 6

Regula el comportamiento estudiantil





Nota: Fichas de observación EBA Glorioso San Carlos.

INTERPRETACIÓN

En términos del desempeño 5, donde el docente gestiona efectivamente el comportamiento de los estudiantes, 5 de 6 docentes, o 83,33% del total, están calificados en el nivel 3, lo que indica que la mayoría de los comportamientos deseados se ven en su desempeño y es satisfactorio. Uno de cada seis docentes, que representan el 16,67% del total, se encuentra operando en el nivel 4 (donde todos los comportamientos deseados están presentes en su desempeño). Esto asegura que el quinto objetivo específico de evaluar los niveles de desempeño se logre mediante una gestión efectiva del comportamiento de los estudiantes.



CONCLUSIONES

PRIMERA: En términos de desempeño, los docentes se clasifican en diferentes niveles respecto a los 5 desempeños observados. El nivel 2 indica que los docentes están en el proceso de involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, observándose tanto fortalezas como debilidades. El nivel 3 significa desempeño satisfactorio, con la mayoría de los comportamientos deseados observados. Finalmente, el nivel 4 indica un desempeño sobresaliente, con todos los comportamientos deseados demostrados consistentemente por el maestro.

SEGUNDA: En cuanto al desempeño 1, que implica involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, aproximadamente un tercio de los docentes, específicamente 2 del total, se encuentran en el nivel 2 en términos de su desempeño en involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, lo que significa que están en proceso de mejorar y se están valorando tanto sus fortalezas como sus debilidades. Tres de cada seis docentes, o el 50% del total, se encuentran en el nivel 3 (Satisfactorio), donde se observan la mayoría de las conductas deseadas. Un docente, que representa el 16,67%, se encuentra en el nivel 4 (Destacar), donde se observan todas las conductas deseadas.

TERCERA: En cuanto al desempeño 2, que implica promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico 1 docente se califica como insatisfactorio, 4 están en proceso de mejora y 1 se desempeña a un nivel satisfactorio.

CUARTA: Actualmente tres docentes se encuentran en el nivel 2 en términos del desempeño 3, evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los



estudiantes y adecuar su enseñanza lo que significa que están en el proceso de lograr y exhibir deficiencias. Por otro lado, tres docentes se encuentran en el nivel 3, lo que indica que en su desempeño se observan la mayoría de las conductas deseadas.

QUINTA: Respecto al desempeño 4, propicia un ambiente de respeto y proximidad 4 docentes se encuentran en un nivel 3, donde se observan la mayoría de las conductas deseadas, y 2 docentes se encuentran en el nivel 4, donde se observan todas las conductas deseadas.

SEXTA: Respecto al desempeño 5 regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, 5 maestros están calificados en un nivel 3 (Satisfactorio: las conductas más deseadas se ven en el desempeño del maestro) y 1 maestro está en el nivel 4, es decir el maestro está mostrando todos los comportamientos que son deseados en su desempeño.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: A los docentes de la modalidad de Educación Básica Alternativa impulsar jornadas de fortalecimiento en las que se aborden estrategias para el desarrollo del pensamiento creativo, el razonamiento y la creatividad en los estudiantes, ya que de acuerdo a los resultados se ha podido evidenciar limitaciones en la rúbrica de observación 2, así mismo, estrategias de retroalimentación.

SEGUNDA: A los docentes de los niveles de educación superior, impulsar en sus programaciones curriculares estrategias que permitan desarrollar la promoción del pensamiento crítico, el razonamiento y la criticidad en los futuros profesionales de la educación.

TERCERA: A todos los docentes de todos los niveles y todas las modalidades comprendan la importancia de considerar las rúbricas de observación en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, de manera especial poner de relieve aspectos que tengan que ver con estrategias para promover la creatividad el razonamiento y la criticidad y la retroalimentación.

CUARTA: Se sugiere a los investigadores realizar trabajos descriptivos que permitan evaluar de manera más profunda respecto a los procesos pedagógicos alineados a las rúbricas de observación de manera tal que se mejoren los resultados en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.



REFERENCIAS

Chino (2022) *Desempeño Docente y Logros de Aprendizaje en el Área de Matemática en la IES Glorioso Colegio Nacional de San Carlos*. Puno Perú.

Darling Hammond (2017) *Desarrollo Profesional Docente*.
<https://tinyurl.com/2ls4ner3>

Hattie (2009) *Aprendizaje visible: una síntesis de más de 800 metanálisis relacionados con el logro*. Londres: Routledge.

MINEDU (2014) *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.

MINEDU (2023) *Instructivo para el Comité de Evaluación*. Lima:
<https://tinyurl.com/2ejaq7xc>

MINEDU (2019). *Programa Curricular de EBA Ciclo Avanzado* Lima Perú.

MINEDU (2018) *Currículo Nacional de EBA Ciclo Avanzado*. Lima Perú

MINEDU (2017) *Programa Curricular de EBA Ciclo Intermedio*. Lima Perú.

MINEDU (2017) *Programa Curricular de EBA Ciclo Inicial*. Lima Perú.

MINEDU (2015) *Módulo de Actualización sobre Condiciones para aprender*. Puno Perú.

Montenegro (2007) *Evaluación del Desempeño Docente Fundamentos e Instrumentos*. Colombia.



Ruiz Cortes y Guzmán Martínez (2015) Evaluación del Desempeño Docente

Expediente de Evidencias de Enseñanza.

Sepúlveda (2014) *Sistema de Evaluación del Desempeño Docente: Una mirada*

desde la Gestión de Recursos Humanos. Chile.

Salazar (2018) *Clima laboral y desempeño de los docentes de una institución*

preuniversitaria. Lima Perú.

Valle y Colbs. (2016) Las competencias profesionales docentes El modelo 9:20

Lima Perú.



ANEXOS



**ANEXO 1
FICHA DE OBSERVACIÓN
DESEMPEÑO DOCENTE**

NOMBRE DE LA IE			
REGIÓN		UGEL	

APELLIDOS Y NOMBRES			
NIVEL		ESPECIALIDAD	

DATOS DE LA OBSERVACIÓN			
GRADO		A. CURRICULAR	
FECHA		HORA INICIO	
NOMBRE COMPLETO (INVESTIGADOR)			

Por favor indique el nivel de logro marcando con una (X) cada desempeño observado por el docente. Además, para las actuaciones 4 y 5, si el docente está clasificado en el nivel I, especificar si amerita calificación.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No cumple con los requisitos básicos de rendimiento.	Se notan tanto las fortalezas como las debilidades del docente en este nivel.	La mayoría de las acciones preferidas se ven en el comportamiento del profesor.	El desempeño del docente demuestra todos los comportamientos esperados.

DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA AL ESTUDIANTES PROCESO DE APRENDIZAJE
<p>Descripción del desempeño: Motiva a los estudiantes a participar en las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a comprender el significado y la importancia del contenido que se cubre.</p> <p>Los aspectos en esta rúbrica son tres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los profesores toman medidas para fomentar la participación • Porcentaje de estudiantes que participan en la sesión. • El papel del profesor es animar a los estudiantes a entender la importancia de su aprendizaje.



DESCRIPCION	NIVELES			
	I	II	III	IV
El maestro no logra crear oportunidades para la participación de los estudiantes.				
El profesor involucra a un mínimo del 50% de los estudiantes en las actividades propuestas.				
La mayoría de los estudiantes participan por parte del profesor en las actividades de aprendizaje sugeridas.				
El profesor involucra a una mayoría significativa de estudiantes en actividades educativas. Además, mejora su comprensión de la importancia de la información que recopilan.				
Evidencias (conductas observadas)				
DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL PENSAMIENTO CRÍTICO				
<p>Descripción del desempeño: Sugiere tareas educativas y crea interacciones didácticas que fomentan la generación imaginativa.</p>				
<p>El aspecto a considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Compromiso y comunicación efectivos que fomenten el pensamiento lógico, la innovación y/o las habilidades analíticas. 				
DESCRIPCION DEL NIVEL	NIVELES			
	I	II	III	IV
El maestro sugiere actividades que fomenten el recuerdo de información memorizada.				
El docente intenta fomentar el pensamiento lógico.				
El docente promueve al menos una vez el pensamiento crítico, la creatividad y el razonamiento lógico.				
El profesor anima hábilmente a los estudiantes a pensar críticamente, ser creativos y utilizar el razonamiento durante toda la sesión.				



Evidencias (conductas observadas)					
DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES					
Descripción del desempeño: Apoya a los estudiantes en su viaje de aprendizaje al realizar un seguimiento de su progreso y desafíos, y luego ofrecer comentarios constructivos o ajustar las actividades de la sesión para cumplir con sus requisitos de aprendizaje específicos.					
Los aspectos a considerar:					
<ul style="list-style-type: none"> • El profesor vigila el trabajo de los alumnos. • La calidad de la retroalimentación del docente. 					
DESCRIPCION		NIVELES			
		I	II	III	IV
<p>El profesor rara vez comprueba la comprensión y dedica menos de una cuarta parte de la sesión hacerlo.</p> <p>El maestro proporciona retroalimentación inexacta o nula a los estudiantes en función de sus respuestas o trabajo.</p> <p>El profesor evita responder preguntas o castiga a quienes muestran falta de comprensión.</p>					
<p>El profesor observa atentamente el progreso de los estudiantes, pero sólo da retroalimentación fundamental, como indicar si sus respuestas son correctas o incorrectas, proporcionar la respuesta correcta o guiarlos sobre dónde ubicarla. El profesor no logra adaptar la explicación inicial reiterándola palabra por palabra.</p>					
<p>El profesor observa de cerca a los alumnos, ofreciéndoles comentarios detallados sobre cómo mejorar o especificando qué necesitan para alcanzar el éxito.</p>					
<p>El profesor dedica el 25% de la sesión a observar de cerca a los alumnos y les da feedback al menos una vez, animándolos a descubrir sus propias soluciones o estrategias de mejora a través de la reflexión.</p>					



Evidencias (conductas observadas)

DESEMPEÑO 4: PROPICIA AMBIENTE DE RESPETO				
Descripción del desempeño: Se comunica efectivamente con los estudiantes de manera respetuosa y fomenta una atmósfera cálida y amigable dentro del aula. Además, presta mucha atención a su bienestar físico y emocional y es capaz de reconocer y abordar sus necesidades con comprensión y empatía.				
Los aspectos a considerar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar respeto y comprensión hacia el punto de vista de los estudiantes. • La expresión de calidez y amabilidad del profesor. • La capacidad del docente para comprender y mostrar compasión por las necesidades emocionales y físicas de los estudiantes. 				
DESCRIPCIÓN	NIVELES			
	I	II	III	IV
Si los estudiantes se faltan el respeto entre sí, el maestro decide no involucrarse. El docente, en ocasiones, muestra falta de respeto hacia uno o varios alumnos.				
El maestro muestra respeto por los estudiantes, incluso si parecen distantes o inaccesibles.				
El maestro constantemente muestra respeto hacia los estudiantes, manteniendo un enfoque cálido y amigable. Constantemente muestra comprensión y cuidado por sus necesidades físicas y emocionales. Además, toma medidas si observas algún comportamiento irrespetuoso entre los estudiantes.				
El profesor trata constantemente a los estudiantes con respeto y tiene en cuenta sus perspectivas. Es amigable y transmite una sensación de calidez hacia ellos. Constantemente muestra comprensión y cuidado por sus necesidades físicas y emocionales. Además, intervenga si observa algún comportamiento irrespetuoso entre los estudiantes.				
<i>El docente faltó el respeto a algún estudiante</i>	Sí.....		No.....	



EVIDENCIAS (CONDUCTAS ONSERVADAS)				
DESEMPEÑO 5: REGULA EL COMPORTAMIENTO ESTUDIANTIL				
<p>Descripción del desempeño: Se espera que los estudiantes sigan pautas de comportamiento y reglas claras para la convivencia. El maestro gestiona y dirige eficazmente el comportamiento inapropiado utilizando estrategias positivas para fomentar el buen comportamiento y garantizar que la sesión se desarrolle sin problemas y sin interrupciones importantes.</p> <p>Los aspectos rúbrica son dos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Algunos de los métodos utilizados por el maestro para controlar el comportamiento y fomentar el cumplimiento de las reglas del aula incluyen instrucción, supervisión y disciplina. La eficacia del maestro en el manejo del comportamiento de los estudiantes impacta directamente el flujo de la lección. 				
DESCRIPCION	NIVELES			
	I	II	III	IV
<p>Para gestionar el comportamiento disruptivo en el aula, el docente se basa principalmente en el uso de métodos de control externo negativos, que son ineficaces y dan como resultado un entorno de aprendizaje perturbado con frecuentes interrupciones y contratiempos.</p> <p>Tampoco hace ningún esfuerzo por guiar el mal comportamiento de los estudiantes, lo que lleva a una situación desordenada en el aula. Para abordar y gestionar el comportamiento disruptivo en el aula, emplear al menos un método de intervención dirigido a los comportamientos de intimidación en uno o más estudiantes.</p>				
<p>El docente se basa principalmente en métodos de capacitación y evita el uso del abuso para controlar el comportamiento de los estudiantes, sin embargo, no es efectivo.</p> <p>El profesor se basa principalmente en métodos de control externo negativos.</p>				
<p>El maestro utiliza principalmente refuerzo positivo y evita cualquier forma de abuso.</p>				



El maestro emplea constantemente métodos de capacitación positivos para gestionar eficazmente el comportamiento de los estudiantes.				
<i>El docente empleó algún mecanismo de maltrato.</i>	Sí.....		No.....	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				

(5 - 7)	(8 - 12)	(13 -17)	(18- 20)
1 - 1.4	1.6 - 2.4	2.6 - 3.4	3.6 - 4
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

PUNTAJE TOTAL	
----------------------	--



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 17-12-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Julissa Juliana Marrón Calcina
 Dirección: Urb. Tepro Aziruni III etapa M-3
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 29642497
 Teléfono: 988870000 email: Julianamarron8@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
 Dirección: _____
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
 Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Programa de segunda Especialidad Profesional
 Escuela Profesional o Mención: _____
 Título o Grado Académico a optar: Segunda Especialidad Profesional en Educación Básica Alternativa Y Tutoría
 Asesor: _____

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
 Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: Niveles de desempeño de los docentes del centro de educación básica alternativa Glorioso San Carlos Puno 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): _____

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?
2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

**2. Referencia de tesis:**

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:**a) Licencia estándar:**

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Gestión de la Educación - SEG 21


Firma de Autor



huella digital

17 - 12 - 20 24

Fecha