



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Desempeño docente en la Institución Educativa N° 31508 “Simón Bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo - Huancayo

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN
PÚBLICA**

AUTORA:

Dueñas Bardon, Sonia Iris (orcid.org/0000-0004-6404-7593)

ASESOR:

Dr. Vizcarra Maguiña, Jose Eduardo (orcid.org/0000-0003-4951-3934)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos los niveles

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Este estudio está dedicado a Dios, quien es la fuente de sabiduría y guía en todos los aspectos de mi vida. Expreso mi gratitud por la fortaleza, la comprensión y la inspiración que he encontrado a lo largo de esta investigación. Espero que este trabajo pueda beneficiar a la comunidad educativa, con la protección y el amor divinos.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo por otorgarme la oportunidad de llevar a cabo este estudio. Reconozco y valoro profundamente la contribución de todos los profesores y el personal administrativo de la institución en mi formación académica y desarrollo personal durante mi tiempo aquí. Su constante apoyo, orientación y dedicación han sido esenciales para mi progreso y logros. Estoy agradecido por el compromiso de la Universidad César Vallejo con la excelencia educativa y por proporcionar un entorno enriquecedor donde he podido desarrollar mis habilidades y conocimientos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAGUIÑA VIZCARRA JOSE EDUARDO, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA N° 31508 "SIMON BOLIVAR" DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DEL TAMBO - HUANCAYO", cuyo autor es DUEÑAS BARDON SONIA IRIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el Trabajo Académico II cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 27 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAGUIÑA VIZCARRA JOSE EDUARDO DNI: 08689899 ORCID: 0000-0003-4951-3934	Firmado electrónicamente por: JMAGUINAV el 27- 06-2024 09:48:48

Código documento Trilce: TRI - 0776130





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DUEÑAS BARDON SONIA IRIS estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA N° 31508 "SIMON BOLIVAR" DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DEL TAMBO - HUANCAYO", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado, ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SONIA IRIS DUEÑAS BARDON DNI: 20046957 ORCID: 0009-0004-6404-7593	Firmado electrónicamente por: SDUENAS el 27-06- 2024 19:42:36

Código documento Trilce: TRI - 0776160

ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	
ÍNDICE	ii
ÍNDICE DE TABLAS	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo, enfoque y diseño de investigación	13
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimientos	18
3.7. Rigor científico	18
3.8. Método de análisis de datos	18
3.9. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Matriz de categorización: Desempeño docente</i>	15
Tabla 2 <i>Técnicas e instrumentos de investigación</i>	17

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo principal: Evaluar el desempeño docente en la institución educativa N° 31508 “Simón Bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo - Huancayo. La metodología de investigación fue tipo básica; con un nivel descriptivo; con enfoque cualitativo y diseño no experimental, para los participantes se incluyeron a 13 docentes del nivel primario de la institución educativa N° 31508 “Simón Bolívar”, la técnica fue la observación y el instrumento utilizado fue la ficha de observación adaptada del marco del buen desempeño docente del MINEDU (2016). Los resultados revelaron diversas prácticas efectivas y áreas de mejora. En la subcategoría de involucrar a los estudiantes, se observó que algunos docentes emplean técnicas interactivas y atractivas, mientras otros no logran captar el interés de todos. En la promoción del pensamiento crítico, varios docentes sobresalen utilizando métodos como el aprendizaje basado en problemas y debates. Respecto a la retroalimentación, algunos aplican estrategias avanzadas fomentando la reflexión, mientras otros se limitan a correcciones rápidas. Finalmente, se constató un ambiente respetuoso y empático, aunque algunos docentes podrían fortalecer su conexión emocional con los estudiantes. Se concluyó que la efectividad de las estrategias pedagógicas varía entre docentes. Algunos destacan en métodos interactivos, mientras otros no involucran equitativamente a todos los alumnos. Adaptar las prácticas a las necesidades individuales es clave para mejorar rendimiento y bienestar estudiantil.

Palabras clave: Desempeño docente, involucramiento estudiantil, pensamiento crítico, retroalimentación y ambiente respetuoso.

Abstract

The main objective of this research was main objective: To evaluate the teaching performance in the educational institution N° 31508 "Simón Bolívar" of the primary level in the district of Tambo - Huancayo. district of Tambo - Huancayo. The research methodology The research methodology was basic type; with a descriptive level; with a qualitative approach and non-experimental design. design, the participants included 13 teachers of the primary level of the educational institution educational institution N° 31508 "Simón Bolívar", the technique used was observation and the instrument used was the observation form adapted from the framework of good observation adapted from the framework of good teaching performance of MINEDU (2016). The results revealed various effective practices and areas for improvement. In the subcategory of involving students, it was observed that. some teachers employ interactive and engaging techniques, while others fail to capture the interest of all students. manage to capture the interest of all. In promoting critical thinking, several teachers excel in using methods such as problem-based learning and debates. Regarding feedback, some apply advanced strategies encouraging reflection, while others limit themselves to quick corrections. Finally, a respectful and empathetic environment was observed, although some teachers could strengthen their emotional connection with students. It was concluded that the effectiveness of pedagogical strategies varies among teachers. Some excel in interactive methods, while others do not involve all students equally. Tailoring practices to individual needs is key to improving student achievement and well-being.

Key words: teacher performance, student engagement, critical thinking, feedback, and respectful environment.

I. INTRODUCCIÓN

Lograr la calidad educativa es la visión de toda comunidad educativa, tanto local, regional, nacional e internacional, el compromiso permanente de la institución se refleja en la investigación para mejorar los estándares educativos. La calidad y eficiencia educativa influyen directamente en el rendimiento del aprendizaje, vinculando todos los aspectos de la comunidad educativa., a decir de Tedesco (2009), aun no se obtiene buenos resultados en este sentido el Banco Mundial (2018) analizan diferentes sistemas educativos que nos proporcionen buenos resultados y poder adoptarlos pero tomando en cuenta la situación del contexto ya que cada realidad es distinta de la otra en todas sus dimensiones, confluyendo en una labor concertada entre profesores, padres y alumnos para trabajar en equipo. Mejorar y retener docentes cualificados es clave para una educación de calidad. La remuneración, el entorno laboral y la motivación impactan en el desempeño. Esto incide en el acceso a una educación secundaria de calidad y en estudiantes sobresalientes (Misna, 2017).

En este escenario realizar una reflexión sobre la educación es de vital importancia, para todas las naciones constituyendo de esta manera en una necesidad mundial su mejora, los resultados de las pruebas estandarizadas de PISA muestran diferencias significativas entre los países desarrollados y en subdesarrollo, lo que subraya el vínculo entre la calidad de la educación, el desempeño de los docentes y las necesidades contemporáneas (Escribano, 2018).

Por su parte, Mendoza et al. (2020), la práctica de enseñanza se ve influenciada por una cultura que se adapta a los cambios sociales, y está conectada con el rendimiento de los docentes, que engloba aspectos como profesionalismo, métodos de enseñanza, funciones sociales, conocimientos y habilidades cognitivas (Martínez y Lavín, 2017).

Con la meta de ofrecer una educación de excelencia, América Latina ha dedicado esfuerzos significativos, priorizando el aspecto humano que los educadores aportan en su labor (Martínez, 2021). Al analizar la situación, se observan múltiples factores que impactan en la aplicación de la educación como una herramienta de progreso social y económico (Reyes y Pastrana, 2021).

A nivel nacional el MINEDU desde el año 2012 implementa la Carrera Publica Magisterial con la unica finalidad de revalorizar al docente y brindarle multiples oportunidades de superacion, aplicando exámenes de ascenso de escala para mejorar sus remuneraciones y capacitaciones a traves del programa PERU EDUCA. En esa perspectiva Borja et al. (2021), la UNESCO se enfoca en potenciar la calidad y la efectividad de los maestros mediante programas colaborativos con naciones vecinas, como su colaboración con el MINEDU en Perú.

Cabe mencionar que según Espinoza (2016), la excelencia educativa global está ligada al rendimiento del aprendizaje, el cual se basa en las actividades planificadas durante el proceso educativo, preparacion de las EDAs y sesiones de aprendizaje, con un monitoreo constante por parte del equipo directivo, reforzando la linea holistica que representa la evaluacion formativa va a conllevar a mejorar los resultados en el desempeño respectivo, incidiendo tambien en la calidad de los recursos tecnologicos, financieros (Garcia et al., 2018).

De acuerdo con Martinez et al. (2020) resaltan la estrecha relación entre la evaluación continua y el desempeño de los docentes, que ofrece una valiosa herramienta para mejorar la enseñanza al identificar tanto áreas de mejora como fortalezas. Por otro lado, Jaso et al. (2022) enfatizan que el conocimiento docente engloba competencia disciplinaria, habilidades pedagógicas, interacción interpersonal, carácter, enfoque investigativo y planificación inclusiva basada en la diversidad estudiantil.

La evaluación formativa es clave para un desempeño docente sólido, fomentando la participación activa de los estudiantes y reconociendo el impacto de la autoevaluación en la motivación en el aula (Pomares et al., 2018). Asimismo, la retroalimentación formativa durante el proceso educativo permite un seguimiento más preciso del aprendizaje del estudiante, con el objetivo de brindar apoyo y alcanzar los objetivos educativos.

Por lo tanto, la retroalimentación de la mentalidad de crecimiento impulsa la motivación y el progreso estudiantil al fomentar la confianza y la comprensión (Neuman y Ajenjo, 2019). Cerron Urzua et al. (2020) sugieren integrar esta cultura en las instituciones a través de una evaluación de la enseñanza para mejorar la calidad educativa, vinculando el desempeño del aprendizaje con la retroalimentación formativa y promoviendo la autodisciplina en todos los niveles.

Por último, se propone el uso de métodos pedagógicos especiales para enriquecer la enseñanza, incluyendo enfoques conductuales que complementan la metodología tradicional. Diferentes maestros adoptan enfoques mixtos, lo que alimenta el debate sobre la efectividad de estrategias convencionales versus las orientadas al constructivismo (Wilson, 2019). En este sentido se formuló el problema general; ¿Cómo se evalúa el desempeño docente en la institución educativa N° 31508 “Simón Bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo - Huancayo?, asimismo se formuló el objetivo general: Evaluar el desempeño docente en la institución educativa N° 31508 “Simón Bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo - Huancayo. De igual manera, se formuló los objetivos específicos: 1. Analizar cómo los docentes involucran activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje y determinar la efectividad de estas estrategias en la institución educativa N° 31508 “Simón Bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo - Huancayo. 2. Analizar las metodologías empleadas por los docentes para promover el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico entre los estudiantes de la institución educativa N° 31508 “Simón Bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo - Huancayo. 3. evaluar las prácticas de los docentes en la evaluación del progreso de los aprendizajes para proporcionar retroalimentación efectiva y ajustar la enseñanza según las necesidades de los estudiantes en la institución educativa N° 31508 “Simón Bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo - Huancayo. 4. Examinar las estrategias utilizadas por los docentes para propiciar un ambiente de respeto y proximidad que contribuya al bienestar y rendimiento estudiantil en la institución educativa N° 31508 “Simón Bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo - Huancayo. 5. Analizar la regulación del comportamiento de los estudiantes en el aula y la eficacia de los mecanismos formativos y de control externo implementados por los docentes para mantener un ambiente ordenado y propicio para el aprendizaje en la institución educativa N° 31508 “Simón Bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo - Huancayo. Por ello se presentan las justificaciones del estudio, en el apartado práctico, la evaluación del desempeño docente en la institución educativa N° 31508 “Simón Bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo - Huancayo es crucial para mejorar la calidad educativa local. Al identificar áreas de mejora, se pueden implementar estrategias personalizadas para elevar los estándares educativos. Este análisis práctico

informará planes de acción concretos para optimizar el rendimiento docente y mejorar el logro de aprendizajes de los estudiantes, asimismo la justificación metodológica, requiere un enfoque metodológico cuidadoso. La selección precisa de métodos de recopilación de datos, como cuestionarios y observaciones, garantizará la captura precisa de información sobre el conocimiento docente y la efectividad del acompañamiento pedagógico. El diseño metodológico consideró la diversidad en la institución educativa N° 31508 “Simón Bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo – Huancayo para asegurar la representatividad de los resultados y respaldar la implementación de medidas de mejora, por último, la justificación teórica se basa en principios de mejora continua y retroalimentación formativa. Se apoya en teorías pedagógicas que enfatizan el acompañamiento pedagógico, la evaluación formativa y métodos efectivos para el logro de aprendizajes significativos. Además, se alinea con teorías motivacionales y resalta la importancia de la retroalimentación en entornos de aprendizaje enriquecedores, respaldando así una educación de calidad y el desarrollo integral de los estudiantes. En este sentido el estudio, el estudio se delimita en el año 2024, de enero a julio. Asimismo, se realizó el estudio en el distrito del Tambo, provincia de Huancayo y Región Junín.

II. MARCO TEÓRICO

Díaz (2020), realizó un estudio cuyo objetivo de principal fue analizar el desempeño docente en la I.E. N° 30001-54- Junín, la metodología que adopto fue estudio cualitativo, alcance descriptivo y diseño acción Participante, la muestra se conformó por 12 profesores del nivel primario. Los resultados muestran que La investigación se inicia debido a la preocupación de la comunidad educativa sobre el rol de los docentes y la necesidad de encontrar soluciones adecuadas. En este contexto, la investigación presenta un Plan de Mejora para la institución, con el objetivo de mejorar el desempeño docente. Para lograrlo, se realiza un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) de la situación interna y externa de la institución. Además, se proponen acciones estratégicas que buscan involucrar de manera efectiva y exitosa tanto a los docentes como a los directivos de la comunidad educativa. Con esto se concluye que tras el análisis FODA, se evidencia una práctica pedagógica rutinaria entre los docentes, limitada por la falta

de capacitación y la evaluación incompleta del desempeño. La participación en un Plan de Mejora integral es clave para cambios significativos en la comunidad educativa.

Lázaro Raymundo, Magdalena Socorro (2021), el objetivo de la investigación fue analizar cómo puede mejorar el desempeño docente a través del trabajo en equipo en las diferentes Instituciones Educativas de Lima metropolitana, la metodología adoptada fue tipo básico, diseño cualitativo; la muestra se conformó por 14 participantes. Los resultados muestran que la investigación empleó triangulación de datos para evaluar el desempeño docente. Los docentes muestran interés en su labor y reconocen su influencia en el aprendizaje del estudiante. La planificación debe adaptarse a las necesidades de los alumnos, y estrategias como la lectura y la motivación son cruciales. El trabajo en equipo y la comunicación asertiva son fundamentales para una enseñanza eficaz. Se concluye que la reflexión y colaboración docente son clave para mejorar la calidad educativa. La planificación adaptable y la evaluación efectiva del aprendizaje son fundamentales. El trabajo en equipo y la comunicación asertiva promueven el éxito del docente y un ambiente escolar positivo.

Crevoisier y Guerra (2022), el objetivo fue analizar la importancia del clima institucional en el desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes, la metodología que adoptó fue de enfoque cualitativo, investigación etnográfica; la muestra estuvo conformada por 12 docentes. Los resultados revelan que el clima institucional, marcado por apoyo, reconocimiento y confianza, impacta positivamente en el desempeño docente. Los docentes valoran un ambiente fraterno y el respaldo tanto de directivos como de colegas. La motivación y el trabajo en equipo también influyen positivamente en el desempeño profesional. Sin embargo, se señalan deficiencias como la falta de incentivos y una relación inadecuada entre los directivos. Se concluye que el clima institucional en la institución educativa pública influye en el desempeño docente. Aunque se destaca la armonía y el apoyo entre colegas, hay insatisfacción por la falta de reconocimiento y apoyo económico.

Bravo (2023), el objetivo de la investigación fue analizar la gestión pedagógica en el desempeño docente para el logro de competencias en estudiantes del nivel primaria de la IE 64121 de Atalaya, Ucayali, en el 2022, la

metodología que adoptó la investigación de enfoque cualitativa, método fenomenológico-hermenéutico, diseño no experimental; la muestra fue de 6 docentes. Los resultados destacan la gestión pedagógica y el desempeño docente. La gestión incluye planificación, control y evaluación con el uso del Proyecto Curricular Institucional y el Plan Anual de Trabajo, aplicando el modelo constructivista. El desempeño docente se enfoca en competencias cognitivas, eficiencia pedagógica y factores como el liderazgo, el clima organizacional y la asignación de recursos. Se concluye que la gestión pedagógica efectiva en la IE 64121 de Atalaya, Ucayali, permite un buen desempeño docente, facilitando el logro de competencias cognitivas en los estudiantes. Estrategias participativas y evaluaciones significativas contribuyen a un ambiente educativo favorable.

Cerna (2023), el objetivo de la investigación fue determinar la manera en que la aplicación del trabajo colaborativo mejora el desempeño docente, la metodología fue de enfoque cualitativo, alcance correlacional y diseño cuasi experimental; la muestra trabajada fue de 60 estudiantes. Los resultados indican que el grupo experimental demostró mejoras notables en el desempeño docente después de la supervisión. Las percepciones positivas sobre las capacidades pedagógicas, emocionales, responsabilidad y relaciones interpersonales aumentaron significativamente. Esto sugiere que la supervisión efectiva contribuye al fortalecimiento del desempeño docente. Con esto se concluye que el trabajo colaborativo fortalece el desempeño docente en la I.E. San Agustín N° 88156, Pampas, Áncash, 2020, con diferencias significativas en capacidades pedagógicas, emocionales, responsabilidad y relaciones interpersonales en ambos grupos posttest ($p = 0.000 < 0.05$).

Asimismo, se revisó la literatura sobre los antecedentes nivel internacional, Mera et al. (2023), el objetivo del artículo fue analizar el desempeño docente en la educación básica regular para identificar las características teóricas de la literatura reciente sobre este tema y su evolución en los últimos cuatro años, la metodología empleada cualitativa; la muestra con la que se trabajó fue documentos desde 2008 hasta 2022. Los estudios resaltan la importancia de fortalecer el desempeño docente, enfocándose en la planificación curricular, gestión y monitoreo docente, acompañamiento pedagógico, estrategias aplicadas con los estudiantes, y la integración de saberes. Se enfatiza en la mejora continua para la formación integral

de los estudiantes, especialmente en contextos de pandemia. Se concluye que el desempeño docente es esencial para el progreso educativo. La gestión eficaz y el monitoreo continuo son clave para garantizar su desarrollo y mejorar la calidad de la educación.

Jiménez et al (2024), el objetivo del artículo fue analizar los factores que influyen en el desempeño docente en instituciones educativas del Ecuador, la metodología que se adoptó fue de enfoque cualitativo y una investigación documental y bibliográfica; la muestra tomada fue de fuentes indexadas y documentos ofrecidos por el MINEDUC. Los resultados identifican una serie de elementos tanto internos como externos que tienen impacto en el desempeño de los docentes, abarcando aspectos como su formación, estabilidad laboral, condiciones de trabajo, número de estudiantes, desarrollo profesional, ambiente laboral y el liderazgo ejercido dentro de las instituciones educativas. Se concluye que el Estado asuma un compromiso político en materia educativa, incentivando el reconocimiento a los docentes sobresalientes, empleando las evaluaciones como un medio para el mejoramiento, y garantizando un respaldo institucional constante.

Mendoza (2023), Verificar las contradicciones entre investigaciones sobre el desempeño docente en educación media y los resultados de evaluaciones aplicadas a docentes y estudiantes, la metodología empleada fue de enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico; la muestra fue de 7 docentes de diferentes instituciones educativas. Los resultados muestran los aspectos favorables y desfavorables en el desempeño de los docentes fueron detectados, incluyendo falta de interés en el aprendizaje, calidad académica, falta de vocación y desconexión entre la formación docente y el conocimiento especializado. Se concluyó que la calidad de la formación educativa nacional ha decaído y necesita ser actualizada por las autoridades para elevar los niveles educativos.

García et al (2024), el objetivo fue examinar cómo la gestión estratégica de los líderes educativos influye en el desempeño profesional de los docentes, centrándose en los estilos de liderazgo predominantes en las instituciones educativas y su repercusión en la labor docente, la metodología que se empleó fue aplicada con enfoque cualitativo y de campo; la muestra con la que se trabajó fue datos de diversas fuentes como Scopus, Scielo, Dialnet, Google Académico y los repositorios de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Como resultado se

obtuvo que cada artículo analizado coincidió en que el liderazgo educativo influye positivamente en el desempeño docente, siendo fundamental para la calidad educativa. Se enfatizó que el liderazgo transformacional es especialmente adecuado para los líderes educativos, ya que impulsa la dirección, motivación y persuasión hacia el logro de metas. Se concluyó que el estudio reafirmó la relevancia del liderazgo en la educación para el rendimiento de los docentes.

Monier et al. (2024), el objetivo del artículo fue analizar y comprender el desempeño del docente en entornos educativos, específicamente centrándose en aspectos como la gestión, el liderazgo, la competitividad y la formación académica, la metodología que se empleó fue de un diseño básico y sistémico, con un enfoque descriptivo; la muestra que se trabajó fue total de 25 referencias. Los resultados indican que la revisión de documentos destaca la relevancia del desempeño docente en la educación inclusiva y la diversidad. Se enfoca en liderazgo, formación y gestión educativa para mejorar la calidad. Predominan enfoques teóricos y mixtos, con énfasis en estrategias para abordar la diversidad en el aula. Con esto resalta la importancia del liderazgo y la concientización docente en la atención a la diversidad educativa. Se enfatiza la necesidad de adquirir nuevas competencias para abordar problemas educativos y promover la calidad en la formación humana.

En este sentido se realizaron las bases teóricas; tal como refiere la teoría de la autoeficacia; se enfoca en cómo los aspectos cognitivos, conductuales, contextuales y emocionales influyen en el desempeño docente. Según Gonzales (2022), el término desempeño profesional es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. Ruiz-Torres (2018) define el desempeño profesional docente como la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno. Autores como Martínez-Chairez, Guevara-Araiza, y Valles-Ornelas (2016) han estudiado la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa, y han encontrado que los profesores consideran que la calidad educativa no solo depende de su desempeño docente, sino que existen cuatro factores (escuela, contexto, docente, gobierno) que necesitan trabajar de forma colaborativa. También es el resultado del trabajo al planificar, implementar y evaluar el aprendizaje en la escuela, influido por la competencia pedagógica, el liderazgo del director y la

motivación laboral, lo cual impacta directamente en la efectividad del profesor y en el rendimiento académico de los estudiantes (Ahmad & Hamid, 2021; Romy et al., 2021; Christie & Lingard, 2020). Asimismo, la teoría del liderazgo educativo; se enfoca en cómo el liderazgo educativo influye en el desempeño docente y, por ende, en la calidad educativa. El liderazgo sería la segunda variable al interior de la escuela con mayor capacidad de movilizar los resultados, luego de la labor que realizan los profesores al interior de las salas de clases. Algunos autores como; Leithwood, han estudiado la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño escolar, y han encontrado que el liderazgo educativo influye en el desempeño escolar de los estudiantes (Carreño y Croda, 2020).

Asimismo, el modelo teórico de Campbell se empleará en la evaluación del desempeño debido a su estructura multidimensional y su capacidad para apoyar un sistema de evaluación eficaz orientado a alcanzar los objetivos organizacionales. Este modelo es reconocido por su coherencia y simplicidad, ofreciendo un marco integral que facilita la evaluación precisa del rendimiento alineado con las metas de la empresa. Su aplicabilidad práctica en diferentes entornos organizacionales y su capacidad para integrar diversos factores que impactan el rendimiento laboral lo hacen especialmente valioso. El modelo de Campbell permite la medición estructurada de resultados relevantes, adaptándose a las necesidades específicas de cada organización y promoviendo estrategias de rendimiento que están alineadas con las metas empresariales. Esta característica lo convierte en una herramienta fundamental para la mejora continua del rendimiento y la gestión efectiva del talento humano en cualquier sector (Bautista et al., 2020).

En este apartado se presenta las definiciones; tal como indica Cifuentes-Medina (2020), el desempeño docente puede entenderse como la habilidad integral de un educador para orquestar diversas competencias, desde el dominio del contenido y la planificación eficaz hasta la gestión del aula y la comunicación efectiva con estudiantes y padres, con el propósito fundamental de lograr un impacto tangible en el aprendizaje de los estudiantes. Este enfoque va más allá de la transmisión de información, incorporando habilidades emocionales, interacciones efectivas, claridad en expectativas y objetivos, adaptación instruccional y retroalimentación, contribuyendo así a un ambiente de aprendizaje positivo y al progreso académico observable. El desempeño docente en primaria se concibe

como la habilidad del profesor para desempeñar efectivamente sus funciones educativas, demostrando competencias tanto profesionales como emocionales que impactan en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Diversos factores, como la certificación del docente, el liderazgo directivo, la supervisión, y las condiciones laborales, influyen de manera significativa en este rendimiento, que se refleja en la calidad de la educación y los resultados de los estudiantes. Además, la gestión del estrés y el compromiso organizacional son fundamentales para un rendimiento docente satisfactorio (Asaloei et al., 2020; Butar Butar et al., 2020; Tjabolo & Herwin, 2020; Hartiwi et al., 2020; Karim et al., 2021; Jomuad et al., 2021; Van Waeyenberg et al., 2020). Asimismo, el desempeño docente se refiere a un elemento decisivo para impartir una educación de calidad, independientemente del diseño curricular adecuado y el presupuesto de la institución. Este desempeño, como un aspecto humano, es fundamental para cumplir con los requisitos y el momento de la práctica profesional. Implica la promoción de la responsabilidad necesaria para una buena formación y aprendizaje que sirvan a la etapa profesional y al desarrollo personal. Las normas de desempeño docente se convierten en una referencia valiosa para el trabajo en el aula, determinando actividades y la manera de llevarlas a cabo mientras se transmite conocimiento a los estudiantes. La falta de apoyo pedagógico adecuado puede impedir la evidencia de logros y progresos de aprendizaje en los estudiantes, así como analizar e identificar el origen de los aprendizajes no alcanzados para realizar cambios relevantes. En este contexto, el desempeño docente es esencial para adaptarse a los cambios constantes en la sociedad y cumplir con el nuevo papel que las universidades deben desempeñar en la impartición de la cultura. La formación continua de los profesores en los campos pedagógicos y humanísticos se vuelve crucial para mejorar el aprendizaje estudiantil (Pérez et al., 2018). Del mismo modo, El desempeño docente encapsula la capacidad holística del educador para coordinar de manera efectiva una variedad de habilidades, que abarcan desde la entrega eficaz del contenido y la adaptación instruccional hasta la gestión competente del aula. Este proceso incluye proporcionar retroalimentación positiva y fomentar habilidades emocionales, con el objetivo fundamental de lograr un impacto palpable en el aprendizaje de los estudiantes. Al mismo tiempo, el desempeño docente busca crear y mantener un entorno de aprendizaje positivo que favorezca el desarrollo integral de los

educandos. La interacción sinérgica de estas competencias refleja el compromiso del docente con la excelencia educativa y la formación integral de los estudiantes (Yasa et al., 2019). Asimismo, el desempeño impacta la percepción de la calidad de la enseñanza y cómo estas iniciativas pueden afectar la identidad y la práctica profesional de los maestros. Además, se destaca la tensión entre las medidas de rendición de cuentas y los esfuerzos para mejorar la calidad educativa, así como los posibles efectos negativos en la moral y la identidad de los maestros. En este caso particular, se sugiere que el enfoque en la rendición de cuentas puede llevar a un desgaste y desmoralización de los docentes en lugar de fomentar un crecimiento profesional auténtico (Yang et al., 2019). En otro sentido, el desempeño docente está vinculado a la calidad de la educación, ya que se discuten indicadores y dimensiones que se proponen para evaluar y mejorar la calidad en las instituciones de educación superior. El desempeño docente probablemente se relaciona con la dimensión de "Docencia" dentro de este marco, que podría incluir aspectos como la calidad de la enseñanza, la eficiencia en la gestión académica y otros elementos relacionados con el rol del profesorado en la educación superior (Cadena et al., 2020).

El desempeño docente es esencial en la gestión de la diversidad educativa y la calidad de la enseñanza. Los docentes son responsables de resultados de calidad en la gestión curricular, pedagógica y administrativa, fomentando soluciones innovadoras a desafíos educativos (Esquerre y Perez, 2020; Martinez et al., 2016). Además, el liderazgo del docente es crucial para potenciar el aprendizaje y atender a la diversidad, siendo un pilar en el desarrollo escolar óptimo de los estudiantes (López, 2020). Este liderazgo se manifiesta en la gestión de la comunicación efectiva entre docente y estudiante, que es fundamental para la evaluación y el establecimiento de metas en el proceso educativo (Martinez et al., 2016; López-Morales et al., 2022).

En cuanto a la evaluación, esta debe ser sistemática para obtener información confiable y permitir la valoración de las capacidades pedagógicas y emocionales del docente, así como su desempeño en la relación con los estudiantes (Martínez, 2015; Valarezo, 2021). La motivación y la satisfacción laboral están intrínsecamente ligadas al rendimiento, y la capacitación continua del docente es clave para mantener un alto nivel de desempeño (Remedios, 2005). Las

instituciones educativas tienen la responsabilidad de implementar evaluaciones que incentiven la innovación y sostengan la calidad y gestión competitiva del docente (Guzmán, 2016).

Por tanto, se destacan cinco subcategorías fundamentales que juegan un papel crucial en el éxito del proceso de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente.

La primera subcategoría es la involucración activa de los estudiantes. Los docentes eficaces en esta área emplean metodologías que permiten a los estudiantes participar activamente en su aprendizaje, transformándolos en protagonistas de su educación. Esta práctica es vital para fomentar un entorno dinámico y participativo en el aula (MINEDU, 2016). En segundo lugar, la promoción del razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico constituye una práctica esencial. Los educadores que promueven estas habilidades desafían a los estudiantes a pensar más allá de los hechos, incentivando el análisis, la innovación y la solución creativa de problemas. Esta subcategoría es clave para desarrollar mentes ágiles y preparadas para enfrentar desafíos complejos (MINEDU, 2016). La tercera área es la evaluación del progreso del aprendizaje. Esta práctica implica una revisión continua del avance de los estudiantes, lo que permite a los docentes adaptar sus estrategias pedagógicas de manera efectiva. Mediante la retroalimentación oportuna y pertinente, los educadores pueden asegurar que cada estudiante avance a un ritmo adecuado a sus capacidades y necesidades (MINEDU, 2016). La creación de un ambiente de respeto y proximidad es la cuarta subcategoría. Un clima escolar que prioriza el respeto mutuo y la cercanía afectiva entre maestros y alumnos es fundamental para un aprendizaje efectivo. En estos entornos, los estudiantes se sienten seguros y valorados, lo que es esencial para su desarrollo académico y personal (MINEDU, 2016). Finalmente, la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes es crucial para mantener un ambiente de aprendizaje ordenado y constructivo. Los docentes que aplican esta práctica gestionan el comportamiento de manera positiva, promoviendo la autorregulación y el respeto dentro del aula. Esta subcategoría no solo contribuye a un mejor clima escolar, sino que también enseña habilidades sociales importantes (MINEDU, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo, enfoque y diseño de investigación

Tipo: La investigación básica se define como el proceso de exploración teórica orientado a ampliar el conocimiento general y entender los principios fundamentales que gobiernan fenómenos naturales y sociales, sin un enfoque inmediato en aplicaciones prácticas. Este tipo de investigación se enfoca en consolidar las bases teóricas dentro del paradigma científico actual, permitiendo la acumulación de conocimiento y la resolución de problemas teóricos. A través de la formulación de teorías que pueden ser rigurosamente probadas y potencialmente refutadas, la investigación básica juega un rol crucial en el avance del conocimiento científico, estableciendo un sólido fundamento para futuras investigaciones y desarrollos aplicados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018; Ñaupas et al., 2018).

Enfoque: El enfoque cualitativo en investigación se centra en entender fenómenos desde la perspectiva de los participantes, explorando significados y patrones en datos no numéricos. Este método implica análisis detallado de entrevistas, observaciones y documentos, enfatizando el contexto y las percepciones individuales. Se usa frecuentemente en ciencias sociales para profundizar en experiencias humanas y procesos sociales complejos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018; Ñaupas et al., 2018; Creswell, 2021).

Diseño: El diseño no experimental en investigación es un método que observa fenómenos tal como ocurren en su entorno natural sin manipulación o intervención por parte del investigador. Este diseño se enfoca en describir y analizar variables y sus relaciones existentes, pero no establece relaciones causales. Es común en estudios descriptivos, correlacionales y en investigaciones cualitativas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018; Aguinis, 2023; Samanth, 2024).

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Categorías: Las categorías definen los ámbitos de estudio en una investigación, estableciendo el marco sobre el que se centra el análisis. Es crucial reconocer sus límites epistemológicos, dado que el investigador no puede abarcar todos los enfoques posibles de una variable. Por tanto, se acepta una limitación teórica y se elige un enfoque específico para la investigación (Carrasco, 2019).

En la presente investigación se ha determinado como categoría de

estudio al desempeño docente

Sub Categorías: emergen de una categoría más general y proporcionan una base más específica para el acercamiento conceptual y práctico al conocimiento inherente en los participantes. Estas son elementos cruciales que contribuyen a la comprensión integral del tema estudiado (Carrasco, 2019).

En el estudio se han identificado cinco subcategorías esenciales para evaluar el desempeño docente. Primero, se examina cómo el docente involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, asegurando su participación e interés en las actividades educativas. Segundo, se observa la capacidad del docente para promover el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico a través de interacciones y actividades pedagógicas. Tercero, se analiza cómo el docente evalúa el progreso de los aprendizajes, ofreciendo retroalimentación y ajustando sus métodos de enseñanza según las necesidades detectadas. Cuarto, se considera la habilidad del docente para propiciar un ambiente de respeto y proximidad, fomentando un clima de empatía y cordialidad en el aula. Finalmente, se evalúa cómo el docente regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, implementando estrategias efectivas para mantener una conducta adecuada que favorezca el aprendizaje. Estas subcategorías proporcionan una visión comprensiva del impacto del docente en el entorno educativo.

Matriz de categorización. Es el proceso que permite transformar un concepto abstracto, como una categoría, en algo comprensible y asimilable para el investigador es crucial para el aprendizaje de dicho concepto. Este proceso se denomina matriz de categorización, que consiste en la concreción conceptual de una variable mediante la propuesta de indicadores específicos. Estos indicadores facilitan la percepción, evaluación o medición de la variable (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Este estudio presenta la matriz de categorización sobre el desempeño docente

Tabla 1*Matriz de categorización: Desempeño docente*

Definición operacional	Sub categorías	Valoración
Se define el desempeño docente como la manifestación de competencias y desempeños específicos que son fundamentales y exigibles a todo educador de la educación básica. Este marco establece un conjunto técnico y social de expectativas sobre las habilidades y conocimientos que los docentes deben poseer y demostrar en las diversas etapas de su carrera profesional (MINEDU, 2016).	<ul style="list-style-type: none"> • Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje • Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico • Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza • Propicia un ambiente de respeto y proximidad • Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes 	Niveles de logro

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio, en el contexto de la investigación, se refiere al entorno o ambiente específico donde se realiza la investigación. Este puede incluir la localización geográfica, el contexto social, cultural, institucional o cualquier otro marco relevante en el que se recolectan y observan los datos. El escenario de estudio es crucial porque proporciona el contexto que puede influir, delimitar o definir los resultados de la investigación. Permite a los investigadores situar su trabajo dentro de un entorno concreto, facilitando un entendimiento más profundo de los fenómenos estudiados y ayudando a garantizar que la recogida de datos sea

relevante y adecuada a las necesidades del estudio.

El escenario se sitúa en una institución educativa polidocente de educación primaria, donde un equipo de 13 docentes se encarga de la enseñanza. Este contexto proporciona un entorno rico para la observación y análisis de las prácticas educativas y el desempeño docente.

3.4. Participantes

Los participantes son las personas o entidades que forman parte del estudio. Sujetos de donde se recolectan datos, como individuos, grupos, organizaciones, comunidades, o incluso países, dependiendo del alcance y la naturaleza investigativa. Son fundamentales para la investigación, ya que proporcionan la información necesaria para entender el fenómeno en estudio. En estudios cuantitativos, suelen ser seleccionados para representar una población más amplia, mientras que, en investigaciones cualitativas, se seleccionan para proporcionar profundidad y comprensión detallada de las experiencias y perspectivas individuales (Hernández y Mendoza, 2018; Ai-Ababneh, 2020). En la presente investigación los participantes fueron los 13 docentes de la institución educativa N° 31508 “Simón bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo-Huancayo.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. La técnica de observación en investigación es un método sistemático usado para recolectar datos mediante la visualización directa de comportamientos, eventos o situaciones sin intervención o manipulación por parte del investigador. Este método permite obtener información en tiempo real sobre cómo se comportan los individuos y cómo ocurren los eventos en su contexto natural (Hernández y Mendoza, 2018; Verma et al., 2024; Dzwigol, 2022). En la presente investigación se decide trabajar con la observación.

Instrumento. El instrumento de ficha de observación es una herramienta estructurada que facilita la recopilación de datos durante la observación. Esta ficha puede incluir categorías específicas, subcategorías, indicadores y espacios para notas o códigos que el observador debe completar. Su propósito es asegurar que la recolección de datos sea sistemática y coherente entre diferentes observadores o en diferentes momentos del estudio (Hernández y Mendoza, 2018; Verma et al., 2024).

En la presente investigación se decide por la ficha de observación para evaluar el desempeño docente.

Tabla 2

Técnicas e instrumentos de investigación

Categoría	Sub Categorías	Técnica	Instrumento	Reactivos base
Desempeño docente	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Observación	Ficha observación	de 3
	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Observación	Ficha observación	de 2
	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Observación	Ficha observación	de 2
	Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Observación	Ficha observación	de 3
	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Observación	Ficha observación	de 2

El instrumento de recolección de datos fue elaborado por el investigador el cual requerirá la validez por juicio de expertos; en este caso 3, quiénes evaluarán y determinarán la claridad, pertinencia, consistencia y otros relevantes para la ejecución.

3.6. Procedimientos

Se coordinó con los líderes de la institución educativa para aplicar los instrumentos de recolección de datos en un único momento, utilizando las fichas de observación impresas para evaluar el desempeño docente. También se obtuvo el consentimiento informado de los estudiantes y se les instruyó sobre cómo completar las encuestas en un lapso de 10 a 15 minutos. Tras la aplicación, se solicitó una constancia a la dirección para validar la autenticidad de los resultados.

3.7. Rigor científico

En el estudio cualitativo sobre el desempeño docente en la Institución Educativa N° 31508 "Simón Bolívar" del nivel primario en el distrito de El Tambo - Huancayo, se empleó la técnica de observación junto con fichas de observación aplicadas a 13 docentes para asegurar el rigor científico. Este enfoque permitió una evaluación detallada y sistemática de las prácticas docentes en tiempo real. Para fortalecer la credibilidad de los hallazgos, se realizó una observación directa, garantizando una comprensión profunda del contexto y las dinámicas de la enseñanza. Además, se mantuvo una meticulosa documentación de todas las observaciones y se realizaron revisiones periódicas de los datos recolectados para asegurar su validez y confiabilidad, reflejando así una ejecución rigurosa y reflexiva del estudio (Saharan et al., 2020; Kumari et al., 2021).

3.8. Método de análisis de datos

En el estudio realizado, los datos recolectados a través de fichas de observación fueron meticulosamente procesados siguiendo una serie de pasos estratégicos. Transcripción: Inicialmente, se transcribieron todos los datos obtenidos en las fichas de observación. Esta acción incluyó convertir notas y códigos en descripciones textuales completas, facilitando la claridad y la accesibilidad de la información para análisis futuros. Organización: Una vez transcritos, los datos se organizaron cuidadosamente. Se agruparon las

observaciones según temas relevantes y categorías específicas relacionadas con el desempeño docente. Este orden permitió una gestión eficiente de la información y preparó el terreno para un análisis detallado. Codificación: Posteriormente, los datos organizados fueron codificados. Se asignaron etiquetas y/o códigos a segmentos particulares de los datos, lo que ayudó a identificar patrones y categorías emergentes. Esta codificación se realizó tanto de manera inductiva, surgiendo directamente de los datos, como deductiva, basada en marcos teóricos previos. Análisis: Con los datos ya codificados, se procedió a su análisis exhaustivo. Se emplearon técnicas como el análisis temático para explorar temas clave y el análisis de contenido para evaluar la frecuencia de ciertas características observadas. Interpretación: Finalmente, los datos analizados fueron interpretados. Se conectaron los hallazgos con las preguntas de investigación y la literatura existente, evaluando sus implicancias para la práctica educativa y contribuciones teóricas. Esta fase también implicó una reflexión sobre la influencia del investigador en el proceso de investigación, asegurando una interpretación auténtica y válida de los datos.

3.9. Aspectos éticos

En la investigación realizada, se puso especial énfasis en cumplir con rigurosos estándares éticos. Se obtuvo el Consentimiento Informado de los docentes, explicando detalladamente el propósito, procedimientos y posibles riesgos de la investigación. Se garantizó la confidencialidad mediante el uso de códigos para proteger la identidad de los participantes y se restringió el acceso a los datos a personal autorizado. Se promovió la equidad y diversidad, asegurando la inclusión de docentes de diversos orígenes y respetando la diversidad cultural y socioeconómica. Además, se mantuvo una Comunicación Transparente con todas las partes interesadas y se comprometió a una conducta ética e integridad a lo largo de todo el estudio, presentando los hallazgos con precisión y honestidad (Yadav, 2023).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La presente investigación consustanció en observar cinco subcategorías del desempeño docente de la institución educativa N° 31508 “Simón bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo-Huancayo.

Para la recolección de datos se aplicó una ficha de observación a 13 docentes de la institución educativa N° 31508 “Simón bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo-Huancayo. La duración aproximada fue de 40 a 50 minutos cada observación. En total se trabajó con los 13 docentes propuestos en el escenario de estudio.

Se detallan las siguientes subcategorías que corresponden a la categoría del desempeño docente, esto con el fin de responder los objetivos planteados en el estudio.

En relación a la Subcategoría 1: **Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.** Se observó lo siguiente:

E3, E5, E7, E8, E9, E10, E12 – Se observa que los docentes logran involucrar al menos a la mitad de los estudiantes mediante estrategias que, aunque efectivas, pueden no ser lo suficientemente atractivas o adecuadas para toda la clase. E1, E2, E4, E6, E13 – Se observa que los docentes son notables por involucrar activamente a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Sus métodos incluyen técnicas de enseñanza interactivas, uso de recursos didácticos atractivos o planteamiento de problemas que requieren la participación activa de los estudiantes. E11 - Este docente se destaca por involucrar prácticamente a todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje, además de promover un entendimiento profundo del sentido de lo que se aprende.

En la observación de las prácticas docentes, se nota una variabilidad en el éxito al involucrar a los estudiantes. Algunos docentes logran captar la atención de la mayoría con métodos interactivos, recursos atractivos y problemas desafiantes que estimulan la participación activa. Sin embargo, otros, aunque efectivos, no consiguen ser igualmente atractivos para todos los estudiantes. Un caso destacado muestra a un docente que involucra casi a todos los estudiantes, promoviendo además un profundo entendimiento de los contenidos aprendidos.

La categoría emergente de "Estrategias de Compromiso Estudiantil" destaca por la diversidad de técnicas que los docentes emplean para mantener a los

estudiantes activos y comprometidos. Estas estrategias incluyen métodos interactivos, personalización del aprendizaje, y un ambiente de aula positivo. También enfatizan la importancia de la autonomía estudiantil y un feedback constructivo para fomentar un aprendizaje más profundo y significativo.

En relación a la Subcategoría 2: **Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.** Se observó lo siguiente:

E3, E7, E9 – Se observa que los docentes destacan por su capacidad de integrar continuamente actividades que fomentan el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico a lo largo de toda la sesión. Además, incluye el uso de métodos como el aprendizaje basado en problemas, donde los estudiantes enfrentan desafíos reales o simulados que requieren soluciones creativas y críticas; debates estructurados que invitan a los estudiantes a explorar diversas perspectivas; o proyectos colaborativos que exigen innovación y aplicación crítica de conocimientos.

Se observa que ciertos docentes sobresalen en la integración de actividades diseñadas para desarrollar habilidades de razonamiento, creatividad y pensamiento crítico en los estudiantes. Utilizan métodos como el aprendizaje basado en problemas, donde los estudiantes abordan desafíos que demandan soluciones innovadoras y críticas. Además, implementan debates estructurados que fomentan la exploración de múltiples perspectivas y proyectos colaborativos que requieren una aplicación crítica y creativa de los conocimientos adquiridos, enriqueciendo significativamente el proceso educativo.

La categoría emergente de "Desarrollo de Habilidades de Pensamiento Superior" resalta cómo algunos docentes eficazmente incorporan actividades como el aprendizaje basado en problemas, debates y proyectos colaborativos que estimulan el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico. Estas prácticas fomentan un aprendizaje activo y profundo, invitando a los estudiantes a explorar, innovar y aplicar críticamente sus conocimientos en contextos variados y desafiantes.

En relación a la Subcategoría 3: **Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar la enseñanza.** Se observó lo siguiente:

E3, E11, E13 – Se observa que los docentes implementan una estrategia

avanzada de retroalimentación que fomenta el descubrimiento y la reflexión. Este enfoque incita a los estudiantes a pensar de manera independiente y a encontrar soluciones por sí mismos, promoviendo un aprendizaje más profundo y duradero. Por lo tanto, no solo ayuda a consolidar el conocimiento, sino que también desarrolla habilidades críticas de pensamiento y autoevaluación. E1, E4, E7, E8 – Se observa que los docentes activamente asistent con calidad a los estudiantes durante la sesión, pero se limitan a proporcionar retroalimentación elemental. Esto incluye señalar si una respuesta es correcta o incorrecta, proporcionar la respuesta correcta, o indicar dónde los estudiantes pueden encontrar la información necesaria. Esta forma de retroalimentación puede ser útil para correcciones rápidas, pero no profundiza en la comprensión de conceptos ni estimula el pensamiento crítico.

Entonces, algunos docentes se destacan por implementar estrategias avanzadas de retroalimentación que incitan al descubrimiento y la reflexión, fomentando el pensamiento independiente y el aprendizaje profundo. Otros, aunque asisten eficazmente a los estudiantes, ofrecen una retroalimentación más elemental que se centra en correcciones rápidas, pero no profundiza en la comprensión de conceptos ni estimula el pensamiento crítico.

La categoría emergente "Evaluación y Retroalimentación Adaptativa" subraya la importancia de una estrategia de retroalimentación avanzada utilizada por algunos docentes, que no solo evalúa el progreso de los aprendizajes, sino que también adapta la enseñanza en función de las necesidades de los estudiantes. Esta aproximación promueve el pensamiento independiente, la autoevaluación y el desarrollo de habilidades críticas, facilitando un aprendizaje más significativo y duradero.

En relación a la Subcategoría 4: **Propicia un ambiente de respeto y proximidad.** Se observó lo siguiente:

E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13 – Se observa que cada uno de los docentes muestra un trato respetuoso hacia los estudiantes, manteniendo una actitud considerada y atenta hacia sus perspectivas y necesidades, asegurando un ambiente de aprendizaje seguro y respetuoso. E1, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E11, E13 – Se observa que los docentes transmiten una alta cordialidad y calidez, mostrándose abiertos y acogedores en su trato diario. Sin

embargo, algunos docentes, aunque respetuosos, se mantienen más distantes o fríos, lo que puede afectar la percepción de proximidad por parte de los estudiantes. E1, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E11, E13 – Se observa que los docentes demuestran una comprensión y empatía significativas hacia las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes, asegurándose de que se sientan apoyados y comprendidos en el aula. Esta actitud no solo mejora el clima del aula, sino que también facilita un mejor rendimiento académico y bienestar estudiantil. Los docentes con empatía moderada, aunque intervienen ante faltas de respeto, podrían mejorar en cómo se conectan emocionalmente con los estudiantes para fomentar un ambiente aún más inclusivo y de apoyo.

Todos los docentes muestran respeto y consideración hacia los estudiantes, creando un ambiente de aprendizaje seguro. Muchos transmiten calidez y son acogedores, aunque algunos pueden parecer distantes. La mayoría demuestra empatía hacia las necesidades emocionales y físicas de los estudiantes, lo que no solo mejora el clima del aula, sino que también contribuye al rendimiento académico y bienestar estudiantil.

La categoría "Ambiente de Aprendizaje Respetuoso y Empático" destaca cómo los docentes crean un entorno educativo donde prevalece el respeto, la cordialidad y la empatía. Esta actitud no solo refuerza un ambiente seguro y acogedor, sino que también mejora el rendimiento y bienestar de los estudiantes. Aunque la mayoría muestra un alto grado de empatía, algunos podrían fortalecer aún más su conexión emocional con los estudiantes.

En relación a la Subcategoría 5: **Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes**. Se observó lo siguiente:

Se observa que los docentes E3, E4, E6, E7, E9, E10, E11, y E12 utilizan predominantemente mecanismos formativos para gestionar el comportamiento en el aula. Sin embargo, estos métodos a veces resultan poco eficaces por sí solos, llevando a los docentes a implementar adicionalmente técnicas de control externo. Estas últimas, aunque no implican maltrato, son necesarias para mantener la disciplina y asegurar un desarrollo continuo y eficaz de las sesiones, ayudando a fomentar un entorno educativo ordenado y propicio para el aprendizaje. E3, E4, E6, E7, E9, E10, E11, E12 – Se observa que, aunque los docentes prefieren mecanismos formativos, a veces encuentran que son poco eficaces por sí solos y

optan por implementar técnicas de control externo. Estos métodos, aunque no incluyen maltrato, están diseñados para mantener el orden y asegurar que la sesión educativa pueda continuar desarrollándose eficazmente. Estas técnicas podrían incluir la imposición de reglas más estrictas o la supervisión más intensiva durante las actividades de clase.

Se observa que varios docentes utilizan predominantemente mecanismos formativos para gestionar el comportamiento en el aula, pero en ocasiones encuentran limitaciones en su eficacia, llevándolos a implementar técnicas de control externo adicionales. Estas técnicas, que no implican maltrato, son empleadas para mantener la disciplina y asegurar el desarrollo eficaz de las sesiones educativas. Incluyen la imposición de reglas más estrictas y una supervisión más intensiva, contribuyendo a un ambiente ordenado y propicio para el aprendizaje.

La categoría emergente "Gestión Efectiva del Comportamiento" refleja cómo los docentes combinan métodos formativos y técnicas de control externo para regular el comportamiento en el aula. Aunque prefieren enfoques formativos, recurren a medidas de control más estrictas cuando son necesarias para mantener el orden y asegurar la eficacia de las sesiones, contribuyendo así a un ambiente de aprendizaje ordenado y propicio.

DISCUSIÓN

Este apartado presenta una comparación detallada de los resultados obtenidos con los objetivos planteados, considerando los antecedentes de estudio y las bases teóricas que han sustentado esta investigación. A través de un análisis exhaustivo de los datos recolectados, se examina la categoría específica relacionada con las competencias de desempeño docente, que es central en el problema de investigación. Este proceso busca identificar cómo las estrategias y comportamientos observados en los docentes se alinean con las teorías educativas y los estándares de desempeño previamente establecidos, permitiendo así evaluar la eficacia de las prácticas docentes en el contexto actual de la educación.

Para el objetivo general se planteó evaluar el desempeño docente en la institución educativa N° 31508 "Simón Bolívar" del nivel primario del distrito del Tambo - Huancayo. Los hallazgos revelan una diversidad en la efectividad de las

estrategias docentes. Algunos educadores sobresalen al emplear métodos interactivos y desafiantes que promueven el razonamiento, la creatividad y la participación activa de los estudiantes. Otros, aunque efectivos, no consiguen involucrar a todos los alumnos de manera equitativa. En términos de evaluación, retroalimentación y regulación del comportamiento, se observan prácticas destacadas que profundizan el aprendizaje y fomentan un ambiente respetuoso y seguro, aunque algunos docentes recurren a medidas más estrictas para mantener el orden.

El estudio presenta similitudes con las investigaciones de Crevoisier y Guerra (2022), quienes destacan la importancia del clima institucional en el desempeño docente, similar a cómo en este estudio los métodos interactivos y el ambiente de aula influyen en la participación estudiantil. De manera similar, Mera et al. (2023) enfatizan la necesidad de estrategias pedagógicas efectivas y la integración de saberes, lo que se alinea con las observaciones sobre la evaluación y la retroalimentación como herramientas para profundizar el aprendizaje. Además, la investigación de Bravo (2023) sobre la gestión pedagógica y su impacto en el desempeño docente coincide con los hallazgos sobre la variedad en las prácticas docentes y su efecto en el rendimiento de los estudiantes.

No obstante, Jiménez et al. (2024) y Mendoza (2023) señalan problemas estructurales y de formación que afectan el desempeño docente, aspectos que no emergen como centrales en la investigación presentada, donde la variabilidad en la efectividad parece más ligada a las metodologías individuales de los docentes y menos a condiciones institucionales o formativas. Además, Cerna (2023) enfatiza el trabajo colaborativo y la supervisión como claves para mejorar el desempeño docente, mientras que en el estudio analizado, aunque se menciona la regulación del comportamiento y la retroalimentación, no se centra en la supervisión como un factor crítico. Esto sugiere que las estrategias individuales de los docentes tienen un papel más significativo en la investigación en cuestión.

Para el objetivo específico 1 se planteó analizar cómo los docentes involucran activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje y determinar la efectividad de estas estrategias en el entorno educativo actual. Los hallazgos indican que las prácticas docentes, se nota una variabilidad en el éxito al involucrar a los estudiantes. Algunos docentes logran captar la atención de la mayoría con

métodos interactivos, recursos atractivos y problemas desafiantes que estimulan la participación activa. Sin embargo, otros, aunque efectivos, no consiguen ser igualmente atractivos para todos los estudiantes. Un caso destacado muestra a un docente que involucra casi a todos los estudiantes, promoviendo además un profundo entendimiento de los contenidos aprendidos.

Por tanto, el estudio muestra similitudes con los trabajos de Crevoisier y Guerra (2022), quienes subrayan el impacto del clima institucional en el desempeño docente, reflejando la importancia del entorno educativo, similar a los hallazgos sobre la eficacia de métodos interactivos que promueven un ambiente de aprendizaje activo. Asimismo, García et al. (2024) discuten cómo el liderazgo transformacional en las instituciones educativas puede mejorar el desempeño docente, lo que se alinea con observaciones sobre algunos docentes que destacan en involucrar y motivar a los estudiantes mediante estrategias pedagógicas efectivas. Estas investigaciones apoyan la idea de que tanto el clima como el liderazgo institucional son cruciales para fomentar prácticas docentes efectivas.

No obstante, Mendoza (2023) critica la desconexión entre la formación docente y el conocimiento especializado, señalando deficiencias en la formación que afectan el desempeño. En el estudio analizado, aunque algunos docentes no involucran a todos los estudiantes de manera equitativa, no se identifica explícitamente una falta de formación como la raíz del problema. Esto sugiere que las variaciones en la efectividad pueden deberse más a diferencias individuales en la aplicación de métodos pedagógicos que a deficiencias sistemáticas en la formación docente. Además, Díaz (2020) enfoca en un Plan de Mejora basado en un análisis FODA para abordar prácticas pedagógicas rutinarias, mientras que el estudio presente no sugiere una necesidad de reformas estructurales tan marcadas, sino más bien ajustes en las estrategias de enseñanza para mejorar la involucración estudiantil.

Para el objetivo específico 2 se planteó analizar las metodologías empleadas por los docentes para promover el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico entre los estudiantes de primaria. Los hallazgos indican que ciertos docentes sobresalen en la integración de actividades diseñadas para desarrollar habilidades de razonamiento, creatividad y pensamiento crítico en los estudiantes. Utilizan métodos como el aprendizaje basado en problemas, donde los estudiantes abordan

desafíos que demandan soluciones innovadoras y críticas. Además, implementan debates estructurados que fomentan la exploración de múltiples perspectivas y proyectos colaborativos que requieren una aplicación crítica y creativa de los conocimientos adquiridos, enriqueciendo significativamente el proceso educativo.

El estudio muestra similitudes con los hallazgos de las investigaciones de Cerna (2023) y Mera et al. (2023), quienes resaltan la importancia de estrategias pedagógicas colaborativas y el enfoque en el desarrollo profesional continuo, aspectos que se alinean con los hallazgos sobre el uso de métodos como el aprendizaje basado en problemas y debates estructurados. Además, García et al. (2024) señalan cómo el liderazgo transformacional puede potenciar estas metodologías, reforzando la idea de que un liderazgo efectivo es crucial para implementar prácticas que fomenten habilidades de pensamiento avanzado en los estudiantes.

Por otro lado, hay discrepancias con el estudio de Mendoza (2023), que sugiere una desconexión entre la formación docente y las necesidades actuales de la educación, lo que podría implicar una falta de preparación en las metodologías avanzadas observadas en el estudio en cuestión. Además, Jiménez et al. (2024) enfatizan factores externos como la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo, mientras que el estudio analizado se centra más en la calidad y la eficacia de las metodologías pedagógicas específicas dentro del aula, sin hacer un énfasis directo en estas condiciones externas. Esto puede indicar que, en el contexto del estudio, las prácticas pedagógicas innovadoras son implementadas a pesar de las condiciones externas, no necesariamente como resultado de ellas.

Para el objetivo específico 3 se planteó evaluar las prácticas de los docentes en la evaluación del progreso de los aprendizajes para proporcionar retroalimentación efectiva y ajustar la enseñanza según las necesidades de los estudiantes. Los hallazgos indican que algunos docentes se destacan por implementar estrategias avanzadas de retroalimentación que incitan al descubrimiento y la reflexión, fomentando el pensamiento independiente y el aprendizaje profundo. Otros, aunque asisten eficazmente a los estudiantes, ofrecen una retroalimentación más elemental que se centra en correcciones rápidas, pero no profundiza en la comprensión de conceptos ni estimula el pensamiento crítico.

Los resultados del estudio sobre las prácticas de evaluación y

retroalimentación en Huancayo encuentran similitudes en varios trabajos previos que destacan la importancia de una retroalimentación efectiva para el aprendizaje profundo. Las investigaciones de Mera et al. (2023) y García et al. (2024) resaltan la necesidad de estrategias pedagógicas que fomenten el desarrollo continuo y la adaptación a las necesidades de los estudiantes, aspectos que se alinean con los hallazgos sobre la implementación de estrategias avanzadas de retroalimentación que promueven el descubrimiento y la reflexión. Además, el estudio de Cerna (2023) subraya cómo las prácticas colaborativas pueden mejorar la retroalimentación, respaldando la idea de que los métodos interactivos y reflexivos son cruciales para un aprendizaje significativo y profundo.

Sin embargo, existen discrepancias notables con otros estudios que sugieren deficiencias en la formación docente relacionadas con la evaluación y la retroalimentación. Por ejemplo, Mendoza (2023) señala una desconexión entre la formación docente y las prácticas evaluativas efectivas, lo que contradice la presencia de estrategias avanzadas de retroalimentación observadas en el estudio analizado. Asimismo, el estudio de Jiménez et al. (2024) enfoca más en factores externos como la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo, sin centrarse específicamente en la calidad de la retroalimentación, sugiriendo una posible brecha entre las condiciones institucionales y las prácticas pedagógicas que el estudio en cuestión no parece evidenciar. Estas discrepancias destacan que, a pesar de las condiciones adversas o la falta de formación específica, algunos docentes en el estudio logran implementar prácticas de evaluación efectivas de manera independiente.

Para el objetivo específico 4 se planteó examinar las estrategias utilizadas por los docentes para propiciar un ambiente de respeto y proximidad que contribuya al bienestar y rendimiento estudiantil. Los hallazgos indican que todos los docentes muestran respeto y consideración hacia los estudiantes, creando un ambiente de aprendizaje seguro. Muchos transmiten calidez y son acogedores, aunque algunos pueden parecer distantes. La mayoría demuestra empatía hacia las necesidades emocionales y físicas de los estudiantes, lo que no solo mejora el clima del aula, sino que también contribuye al rendimiento académico y bienestar estudiantil.

El estudio presenta similitudes con las investigaciones de Crevoisier y Guerra (2022), quienes destacan cómo un clima institucional de apoyo y confianza

mejora significativamente el desempeño docente y el bienestar estudiantil. De manera similar, Lázaro Raymundo y Magdalena Socorro (2021) subrayan la importancia del trabajo en equipo y la comunicación asertiva para fomentar un ambiente educativo efectivo y positivo, resaltando cómo estos elementos contribuyen al bienestar emocional y al rendimiento de los estudiantes. Ambos estudios corroboran los hallazgos del estudio en cuestión, enfatizando que la empatía y la calidez en el trato son fundamentales para un entorno de aprendizaje propicio.

Por otro lado, existen discrepancias con estudios como el de Mendoza (2023), que sugiere una desconexión entre la formación docente y las necesidades emocionales y pedagógicas de los estudiantes, lo que implica una carencia en la capacidad de los docentes para establecer un clima de aula efectivo. A diferencia de este enfoque más crítico, el estudio analizado refleja una práctica más efectiva y empática por parte de los docentes en crear un ambiente de respeto y proximidad. Además, el estudio de Díaz (2020), que propone un plan de mejora ante prácticas pedagógicas rutinarias, podría contrastar con los hallazgos de un clima de aula ya positivo y empático, sugiriendo que en el contexto del estudio, los docentes ya poseen las habilidades necesarias para manejar estas dinámicas efectivamente sin necesidad de intervenciones drásticas.

Para el objetivo específico 5 se planteó analizar la regulación del comportamiento de los estudiantes en el aula y la eficacia de los mecanismos formativos y de control externo implementados por los docentes para mantener un ambiente ordenado y propicio para el aprendizaje. Los hallazgos indican que varios docentes utilizan predominantemente mecanismos formativos para gestionar el comportamiento en el aula, pero en ocasiones encuentran limitaciones en su eficacia, llevándolos a implementar técnicas de control externo adicionales. Estas técnicas, que no implican maltrato, son empleadas para mantener la disciplina y asegurar el desarrollo eficaz de las sesiones educativas. Incluyen la imposición de reglas más estrictas y una supervisión más intensiva, contribuyendo a un ambiente ordenado y propicio para el aprendizaje.

De igual manera, el estudio presenta similitudes con los hallazgos de Lázaro Raymundo y Magdalena Socorro (2021), quienes destacan la importancia del trabajo en equipo y la comunicación asertiva como elementos clave para gestionar

el comportamiento y mejorar el desempeño docente. Asimismo, el estudio de García et al. (2024) refuerza la idea de que un liderazgo efectivo en el entorno educativo, particularmente el liderazgo transformacional, es crucial para fomentar un ambiente disciplinado y constructivo, donde las reglas claras y la supervisión ayudan a mantener el orden y promover un clima propicio para el aprendizaje.

No obstante, se encuentran discrepancias con el estudio de Mendoza (2023), donde se sugiere que las falencias en la formación docente y la desconexión con las prácticas evaluativas pueden llevar a un manejo ineficaz del comportamiento en el aula. Mientras que Mendoza critica la falta de preparación y enfoque adecuado para gestionar el comportamiento estudiantil, en el estudio analizado, aunque se identifican limitaciones en la eficacia de los mecanismos formativos, los docentes aún logran mantener un ambiente ordenado a través de la implementación de controles externos. Esto podría indicar que, a pesar de las limitaciones, los docentes en el estudio están mejor equipados para adaptarse y responder de manera efectiva a los desafíos comportamentales en el aula.

V. CONCLUSIONES

1. La evaluación del desempeño docente revela una notable diversidad en la efectividad de las estrategias pedagógicas empleadas. Algunos docentes destacan en la implementación de métodos interactivos y desafíos que fomentan una participación activa y creativa de los estudiantes, mientras que otros, aunque efectivos en ciertos aspectos, no logran involucrar equitativamente a todos los alumnos. Las estrategias de evaluación y retroalimentación, así como las prácticas de regulación del comportamiento, destacan por su capacidad para profundizar el aprendizaje y mantener un ambiente de respeto y orden, aunque con variaciones en su ejecución. El estudio demuestra la importancia de adaptar las prácticas docentes a las necesidades individuales de los estudiantes para maximizar el rendimiento y bienestar estudiantil.
2. Se evidenció relevancia en el éxito de los docentes al involucrar a los estudiantes. Mientras algunos docentes logran captar y mantener la atención de la mayoría mediante técnicas interactivas y problemas desafiantes, otros no alcanzan a ser igualmente atractivos para toda la clase. Un enfoque más

- personalizado y la adaptación de las estrategias a las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes mejorarían la efectividad en este aspecto.
3. Algunos docentes sobresalen en la integración de actividades que desarrollan habilidades de pensamiento superior, utilizando métodos como el aprendizaje basado en problemas, debates estructurados y proyectos colaborativos. Estas prácticas enriquecen significativamente el proceso educativo al fomentar un aprendizaje activo y crítico. La implementación más amplia de estas metodologías podría beneficiar a más estudiantes, potenciando el desarrollo de habilidades esenciales para el siglo XXI.
 4. La retroalimentación avanzada que fomenta el descubrimiento y la reflexión se destaca por promover un aprendizaje más profundo y duradero. Sin embargo, la variabilidad en la calidad de la retroalimentación sugiere la necesidad de formación continua y soporte para todos los docentes para asegurar que las prácticas evaluativas contribuyan efectivamente al desarrollo cognitivo y emocional de los estudiantes.
 5. Todos los docentes muestran respeto y consideración hacia los estudiantes, estableciendo un entorno de aprendizaje seguro. La mayoría transmite calidez y es acogedora, lo que mejora significativamente el clima del aula y, por ende, el rendimiento y bienestar estudiantil.
 6. Los hallazgos muestran que aunque los docentes en general prefieren utilizar mecanismos formativos para gestionar el comportamiento en el aula, frecuentemente encuentran desafíos en la efectividad de estos métodos por sí solos, lo que los lleva a implementar adicionalmente técnicas de control más autoritarias. Esta dualidad en las estrategias de gestión del comportamiento sugiere la necesidad de una formación más robusta y especializada para los docentes en técnicas de disciplina positiva y gestión de aula, que permitan una regulación del comportamiento más coherente y efectiva sin depender excesivamente de medidas de control externo. Reforzar estas competencias podría mejorar significativamente la dinámica en el aula y promover un entorno educativo más ordenado y constructivo.

VI. RECOMENDACIONES

1. Fomentar la implementación de programas de desarrollo profesional continuo enfocados en metodologías pedagógicas innovadoras, estrategias de evaluación y retroalimentación, y técnicas efectivas de gestión de comportamiento. Esto ayudará a los docentes a adaptar sus métodos a las necesidades cambiantes de los estudiantes y a los estándares educativos actuales, mejorando así el desempeño general en el aula.
2. Incentivar a los docentes a personalizar las actividades de aprendizaje según las necesidades y estilos de aprendizaje de cada estudiante. Utilizar tecnología y recursos didácticos adaptativos que permitan una mayor inclusión y participación de todos los alumnos.
3. Promover el uso de metodologías activas como el aprendizaje basado en problemas, los debates estructurados y los proyectos colaborativos, que han demostrado ser efectivos en el desarrollo del pensamiento crítico y la creatividad. Proporcionar formación específica y recursos para apoyar estas prácticas.
4. Implementar talleres y seminarios sobre técnicas avanzadas de evaluación y retroalimentación que fomenten el descubrimiento y la reflexión independiente. Esto incluiría formación en el uso de herramientas de evaluación formativa y sumativa que sean constructivas y alineadas con los objetivos de aprendizaje.
5. Ofrecer cursos y talleres que fortalezcan las habilidades de empatía y comunicación de los docentes. Esto contribuirá a mejorar la proximidad emocional y psicológica con los estudiantes, fomentando un ambiente de aula más acogedor y propicio para el aprendizaje.
6. Desarrollar programas de capacitación en gestión de aula que enseñen estrategias proactivas y positivas de disciplina, reduciendo la necesidad de recurrir a controles externos. Estos programas deben integrar técnicas de psicología positiva y educación emocional para gestionar el comportamiento respetando la autonomía estudiantil.

Referencias

- Aguinis, H. (2023). *Research methodology: Best practices for rigorous, credible, and impactful research*. SAGE Publications.
- Ahmad, N., & Hamid, S. (2021). Teachers' perceptions and head-teachers' instructional leadership practices: Teacher effectiveness. *Pakistan Languages and Humanities Review*, 5(2), 193-209. [https://doi.org/10.47205/plhr.2021\(5-II\)2.16](https://doi.org/10.47205/plhr.2021(5-II)2.16)
- Al-Ababneh, M. (2020). Linking ontology, epistemology and research methodology. *Science & Philosophy*, 8(1), 75-91.
- Allcca-Quispe, C. (2019), *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Huancayo*. [Tesis de grado; Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5805/T010_20642079_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ariani, H. M., & Desi, M. S. (2017). The Importance of Teacher Performance: Case Study of Elementary School in West Balikpapan. *Atlantis Press* 8, 1-7. 10.2991/miceb-17.2018.8
- Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K., & Werang, B. R. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 352-358. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20530>
- Bravo Cuevas, O. J. (2023). *Gestión pedagógica y desempeño docente en el logro de competencias en estudiantes de primaria, Atalaya-2022* [Tesis de grado; Universidad Católica Sedes Sapientiae]. <https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/2012/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Butar Butar, N. Y., Bross, N., & Kanto, D. S. (2020). What drives teaching performance at school? The determinants of school teacher performance. *Journal of Economics and Business*, 3(4), 1-8.
- Cabarcas-Cassiani, D. y Contreras-Mosquera, Y. (2019), *Evaluación del desempeño docente y su relación con las dimensiones del índice sintético*

- de calidad educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*. [Tesis de grado; Universidad de la Costa]. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5174?show=full>
- Cadena Vela, S., García Serrano, I., Gualli Culqui, T., García Alvear, J. L., Galindo Losada, J., Loza Aguirre, E., Padilla Verdugo, R., Pérez Avellaneda, A., Ortiz Herrera, J., Segura Morales, M. (Eds.). (2020). *Indicadores para la gestión de la calidad en la Educación Superior Ecuatoriana*. CEDIA. <https://cedia.edu.ec/docs/indicadores2020.pdf>
- Carreño Pérez, D., & Croda Borges, G. (2021). Revisión teórica de los modelos de liderazgo educativo. *Revista Digital A&H*, 7(13). https://www.upaep.mx/images/revista_artes_humanidades/pdf/AH_13_09.pdf
- Chávez-Ojeda, Mirelly Zulema, Pantigoso-Leython, Nathalí, Varas-Rivera, Sindili Margarita, & Valverde-Alva, Weslyn Erasmo. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. Episteme Koinonía. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 6(12), 198-218. Epub 18 de agosto de 2023. <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>
- Christie, P., & Lingard, B. (2020). *Teachers and schooling making a difference: Productive pedagogies, assessment and performance*. Routledge.
- Creswell, J. W. (2021). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.
- Cerna Toledo, E. S. (2023). *El trabajo colaborativo mejora el desempeño docente en la I.E. San Agustín N° 88156, del distrito de Pampas, provincia de Pallasca - Ancash, año 2020* [Tesis de grado; Universidad de San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12848>
- Cifuentes-Medina, J. E., González-Pulido, J. W., & González-Pulido, A. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. *Panorama*, 14(26). <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>
- Crevoisier de la Cruz, L. R. y Guerra Huallpa, S. del P. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes* [Tesis de grado; Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/1013>

- Díaz Pirca, T. L. (2020). *Desempeño docente en la Institución Educativa N° 30001-54 Satipo, Junín* [Tesis de grado; Universidad Católica Sedes Sapientiae]. <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/846>
- Dzwigol, H. (2022). Research methodology in management science: Triangulation. *Virtual Economics*, 5(1), 78-93.
- Esquerre Ramos, L. A., & Pérez Azahuanche, M. A. (2021). Challenges of teaching performance in the 21st century: A vision of the Peruvian case. *Education Journal*, 45(2), 628-650. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in basic education institutions. *Innova Education Journal*, 2(1), 132-146. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>
- Galo-Ramiro M. B. (2020), La cultura organizacional en el desempeño docente en las Universidades Públicas de la Provincia Pichincha, Ecuador. [Tesis de grado; Universidad Nacional de la Plata]. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/120914/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García-Montero, W. P., Piguave-Loor, Z. D., Vega-Chica, J. P., & Burgos-Bonozo, H. Y. (2024). Desempeño profesional docente mediado por la gestión estratégica del líder educativo: Professional teaching performance mediated by strategic educational leadership. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(1), 1670 – 1688. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1700>
- Gonzales, R. (2021). Teaching performance and learning achievements in university students. *Revista Innova Educación* 4(2), 25-44. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.01.002>
- Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 98.
- Haro-Pajuelo, L. M. (2022), *La gestión educativa y el desempeño docente en la i. E. N° 20359 reyna de la paz – vegeta*. [Tesis de grado; Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6746/LIZ%20MARGOT%20HARO%20PAJUELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hartiwi, H., Kozlova, A. Y., & Masitoh, F. (2020). The effect of certified teachers and principal leadership toward teachers' performance. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 70-88. <https://doi.org/10.33369/ijer.v2i1.10629>
- Jiménez-Aguilar, S. E., Jiménez-Aguilar, O. V., Morales-Núñez, R. M., Cobos-Valarezo, R. P., & Cajahuishca-Oña, A. P. (2024). El Desempeño Docente en las Unidades Educativas Ecuatorianas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6890-6914. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11099
- Jomuad, P. D., Antiquina, L. M. M., Cericos, E. U., Bacus, J. A., Vallejo, J. H., Dionio, B. B., Bazar, J. S., Cocolan, J. V., & Clarin, A. S. (2021). Teachers' workload in relation to burnout and work performance. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 8(2), 48-53. <https://doi.org/10.15739/IJEPRR.21.007>
- Karim, A., Kartiko, A., Daulay, D., & Kumalasari, I. D. (2021). The effect of the supervision of the principal and the professional competency of teachers on teacher performance in private MI in Pacet District. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 497-512. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i3.1686>
- Kumari, S. K. V., Lavanya, K., Vidhya, V., Premila, G. A. D. J. S., & Lawrence, B. (2023). *Research methodology* (Vol. 1). Darshan Publishers.
- Lázaro Raymundo, M. S. (2021). *Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las instituciones educativas de lima metropolitana-2021* [Tesis de grado; Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67363>
- López, R. (2020). Reflections on the needs for teacher training in Colombia in the era of the liquid society. *Education Journal*, 1-23.
- López Morales, M., Urrea Solano, O., García Taibo, O., & Baena Morales, S. (2022). Quality education and gender equality as objectives of sustainable development in education: An experience. *Retos Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*.
- Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

- Martínez, G., & G, L. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Revista Científica de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sostenible*, 113-124.
- Mendoza-Rodríguez, J. (2023). Desempeño Docente y sus Contradicciones en Instituciones de Educación Media en el Ecuador. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0, 16(1), 57-66. <https://doi.org/10.37843/rted.v16i1.346>
- Mera, Aníbal, Montenegro, Miriam Y., & Gonzales, Víctor A. (2023). El desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1481-1489. Epub 06 de abril de 2023. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.607>
- Monier-Llovio, D., Peña-Holguín, R. R., Campoverde-Rodríguez, D. G., Villalva-Gómez, K. F., & Soriano-Barzola, R. J. (2023). Desempeño docente: una percepción desde la teoría. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 27(118), 77-86. Epub 05 de enero de 2024. <https://doi.org/10.47460/uct.v27i118.689>
- Palomino-Barboza, R. (2020), *Desempeño docente e implicación escolar en instituciones educativas de la provincia de Huancayo*. [Tesis de grado; Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6625/T010_20023930_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, A., Méndez, C., Pérez, P., & Yris, H. (2018). Los Criterios de Evaluación del Aprendizaje en la Educación Superior. *Perspectivas Docentes*, 28(63), 60-68. <https://doi.org/10.19136/pd.a28n63.2639>
- Remedios, J. (2005). Desempeño, creatividad, y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana. *Curso Pre Evento. Pedagogía 2005*.
- Reyes Colindres, Francisco Xavier, & Pastrana Palma, Alberto de Jesús. (2021). Factores de desempeño docente y calidad en las universidades públicas de México. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(41), 1-19. <https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i41.5062>
- Romy, E., Ardansyah, M., & Hambali, H. (2021). The influence of pedagogic competency, leadership of schools, and work motivation towards teacher performance in state elementary schools in Medan City. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 3(3).

<https://doi.org/10.47205/ijere.2021.0303>

- Ruiz-Torres, M., Restrepo Valencia, L., & Zuluaga-Giraldo, J. I. (2018). Percepción del desempeño profesional, académico y social de la Práctica Pedagógica investigativa: una experiencia de la Universidad Católica de Manizales-UCM. *Revista Practicum*, 3(2), 22-40.
- Samanth, M. (2024). A Brief Introduction to Research Methodology.
- Saharan, V. A., Kulhari, H., Jadhav, H., Pooja, D., Banerjee, S., & Singh, A. (2020). Introduction to research methodology. In *Principles of Research Methodology and Ethics in Pharmaceutical Sciences* (pp. 1-46). CRC Press.
- Tongo Pizarro, F. (2021), Desempeño docente y rendimiento académico de matemática superior de los estudiantes de la escuela profesional de zootecnia UNDAC – filial Oxapampa. [Tesis de grado; Universidad Nacional del Centro del Perú]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2327/1/T026_18852594_D.pdf
- Valarezo, C. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Van Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2020). Performance management and teacher performance: The role of affective organizational commitment and exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 623-646. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881>
- Verma, R., Verma, S., & Abhishek, K. (2024). *Research methodology*. Booksclinic Publishing.
- Yadav, S. K. (2023). *Research and Publication Ethics*. Springer.
- Yasa, A. D., Chrisyarani, D. D., Utama, D. M., & Werdiningtiyas, R. K. (2019). Evaluating teaching performance in elementary schools based on multi-criterion decision making. *Journal of Physics: Conference Series*, 1402(7), 077109. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1402/7/077109>
- Yang, J., Shen, L., Jin, X., Hou, L., Shang, S., & Zhang, Y. (2019). Evaluating the quality of simulation teaching in Fundamental Nursing Curriculum: AHP-Fuzzy comprehensive evaluation. *Nurse Education Today*, 77, 77-82. <https://doi.org/10.1016/j.nurse.2018.05.017>

ANEXO

Anexo 1: Similitud

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2411685249&u=1088032488&ro=103&s=1&lang=es

feedback studio SONIA IRIS DUEÑAS BARDON | DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA N° 31508 "..." /100 7 de 20

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA

Desempeño docente en la Institución Educativa N° 31508 "Simón Bolívar" del nivel primario del distrito del Tambo - Huancayo

TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Mg. Dueñas Bardón, Sonia Iris (orcid.org/0000-0004-6404-7593)

ASESORES:
Dr. Vizcarra Magaña, José Eduardo (orcid.org/0000-0003-4951-3934)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Didáctica y evaluación de los aprendizajes

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos los niveles

LIMA - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
2	Entregado a Universida...	3 %
3	hdl.handle.net	2 %
4	repositorio.une.edu.pe	1 %
5	repositorio.ucss.edu.pe	1 %
6	repositorio.unife.edu.pe	1 %
7	cybertesis.unmsm.edu...	<1 %
8	epd.expasy.org	<1 %

Página: 1 de 33 Número de palabras: 10581 Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado 11:50 2/07/2024

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Categoría y subcategoría	Metodología
<p>Problema general ¿Cómo se evalúa el desempeño docente en la institución educativa N° 31508 “Simón Bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo - Huancayo?</p>	<p>Objetivo general Evaluar el desempeño docente en la institución educativa N° 31508 “Simón Bolívar” del nivel primario del distrito del Tambo – Huancayo.</p> <p>Objetivo específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar cómo los docentes involucran activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje y determinar la efectividad de estas estrategias en el entorno educativo actual. • Analizar las metodologías empleadas por los docentes para promover el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico entre los estudiantes de primaria. • Evaluar las prácticas de los docentes en la evaluación del progreso de los aprendizajes para proporcionar retroalimentación efectiva y ajustar la enseñanza según las necesidades de los estudiantes. • Examinar las estrategias utilizadas por los docentes para propiciar un ambiente de respeto y proximidad que contribuya al bienestar y rendimiento estudiantil. • Analizar la regulación del comportamiento de los estudiantes en el aula y la eficacia de los mecanismos formativos y de control externo implementados por los docentes para mantener un ambiente ordenado y propicio para el aprendizaje. 	<p>Categoría: Desempeño docente</p> <p>Subcategorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Involucramiento Estudiantil - Pensamiento Crítico y Creatividad - Retroalimentación y Evaluación - Ambiente Respetuoso y Empático - Gestión del Comportamiento 	<p>Tipo: Básica Enfoque: Cualitativa Nivel: Descriptiva Método: Método científico</p> <p>Escenario de estudio: Conformada por 13 docentes</p> <p>Muestra: Conformada por 13 docentes</p> <p>Técnica de investigación: Observación</p> <p>Instrumentos de recojo de datos: Ficha de observación</p>

Anexo 2. Tabla de categorización

Definición operacional	Sub categorías	Valoración
Se define el desempeño docente como la manifestación de competencias y desempeños específicos que son fundamentales y exigibles a todo educador de la educación básica. Este marco establece un conjunto técnico y social de expectativas sobre las habilidades y conocimientos que los docentes deben poseer y demostrar en las diversas etapas de su carrera profesional (MINEDU, 2016).	<ul style="list-style-type: none">• Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje• Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico• Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza• Propicia un ambiente de respeto y proximidad• Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Niveles de logro

Anexo 3. Instrumento

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la
Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

PRESENTACION:

Estimado participante recuerde que sus respuestas van a ser anónimas y tiene como objetivo describir el desempeño docente, tal como Ud. lo percibe.

INDICACIONES:

La siguiente ficha de observación será aplicada en su aula en un tiempo de 60 minutos

DAIOS INFORMATIVOS:

REGIÓN	UNIVERSIDAD	UCEL	ELABORADO
INDEPENDENCIA		CÓDIGO ESCUELA	
PERU		UNIVERSIDAD	
APRENDIZAJE PROGRAMADO. INVENTAR UNO			
NIVEL		COMPETENCIAS	Medios de Medios de Medios de
INDICADORES DE DESEMPEÑO:			
GRUPO	SECCIÓN	ALUMNOS	FECHA
NOMBRE DEL OBSERVADOR		FECHA DE OBSERVACIÓN	

I. CATEGORÍAS DE LAS OBSERVACIONES

NIVELES DE DESEMPEÑO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
MINIMO DESEMPEÑO	DESEMPEÑO	BUENO	EXCELENTE
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observan algunos logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observan algunos comportamientos deseables en el desempeño del docente.	Se observan todos o casi todos los comportamientos deseados en el desempeño del docente.

II. CATEGORIAS:

SUBCATEGORIA: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE												
Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades propuestas, ayudándoles a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.												
Aspectos a observar:												
<ul style="list-style-type: none"> Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. 												
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE				NIVELES (Marcar 'X' solo en un nivel)								
El docente no ofrece oportunidades de participación, o más de la mitad de estudiantes está distraída.				<table border="1"> <tr> <td>I</td> <td>II</td> <td>III</td> <td>IV</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I	II	III	IV				
I	II	III	IV									

propone actividades, al menos en algunos de los aprendizajes.				
El docente involucra al docente o la familia en las actividades con los estudiantes de manera programada (2001 o más).				
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje programadas (90% o más).				
El docente involucra a todos los estudiantes o a casi todos los estudiantes con los estudiantes de manera programada. Además, promueve que comprendan el significado de este concepto (nivel 3001).				

SUBCATEGORÍA: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y EL PENSAMIENTO CRÍTICO					
Propone actividades de aprendizaje que estimulan el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión o a través de tareas, la suspensión de rutinas, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de analogías.					
Aspecto a observar:					
• Actividades o interacciones que estimulan y/o fortalecen, u otros relacionados con procesos de razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico.					
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES (Marcar "X" solo en un nivel)				
	I	II	III	IV	
	El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				
	El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
	El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.					

SUBCATEGORÍA: EVALÚA EL PROGRESO 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 adecua las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Aspecto a observar:

- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.
- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES (Marcar "X" solo en un nivel)			
	I	II	III	IV
	El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.			
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala donde encontró).				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (menciona en detalle qué hacer para mejorar o especifica lo que falta para el logro) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.				

SUBCATEGORÍA: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD

Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándoles y respondiendo a ellas con comprensión y amabilidad.

Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE				NIVELES (Marcar "X" solo en un nivel)
				I II III IV
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				

SUBCATEGORÍA: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES				
Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.				

Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato. • Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE				NIVELES (Marcar "X" solo en un nivel)
				I II III IV
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.				
O el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				

FUENTE VIRTUAL: IAN, Nº 135 2015 R. ECUA

RESUMEN:

SUBCATEGORÍAS	I	II	III	IV
RESULTADOS				

Firma del directivo/especialista

Firma del docente