

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA**



**“NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO
DOCENTE POR PARTE DEL PROFESORADO DE LA IEP N° 70025
INDEPENDENCIA NACIONAL – PUNO, 2017”**

TESIS

PRESENTADA POR:

VICTOR MANUEL RODRIGUEZ APAZA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

PROMOCIÓN 2016 – II

PUNO – PERÚ

2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA

**“NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE EL MARCO DEL BUEN
DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL PROFESORADO DE LA
IEP N° 70025 INDEPENDENCIA NACIONAL PUNO – 2016**

VICTOR MANUEL RODRIGUEZ APAZA

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN PRIMARIA**



APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

Dr. Samuel Monroy Gallegos

PRIMER MIEMBRO

:

Dra. Danitza Luisa Sardon Ari

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dra. Damiana Flores Mamani

DIRECTOR / ASESOR

:

Dra. Zaida Esther Callata Gallegos

Área: Perspectivas Teóricas de la Educación

Tema: Calidad Educativa

Fecha de sustentación: 20/11/2017

DEDICATORIA

A mi madre, Luz Apaza Mamani por haberme dado la vida y ser el motivo fundamental para seguir adelante y a mi familia y amigos por su apoyo constante e incondicional.

AGRADECIMIENTOS

A mi alma mater, Universidad Nacional del Altiplano por haberme acogido en sus claustros universitarios y hacer posible mi formación profesional.

A la Facultad de Ciencias de la Educación, en especial a la Escuela Profesional de Educación Primaria por darme el respaldo necesario para empezar mi vida profesional como educador.

A los docentes de mi Facultad por formarme profesional y moralmente, y enriquecer mi pensamiento con sus enseñanzas y consejos.

A la Dra. Damiana Flores Mamani por apoyarme y asesorarme durante todos estos años, mi más sincero y cálido agradecimiento hacia Ud.

A mi asesora y mis jurados por haber aportado en la realización de mi tesis con su experiencia y sabiduría.

Finalmente quiero agradecer a mi familia y amigos por estar siempre conmigo y apoyarme en todo momento, son y serán siempre los pilares que fortalecerán mi vida.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	10
ABSTRACT	11

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Problema de la investigación.....	13
1.1.1. Descripción del problema.....	13
1.2. Antecedentes de investigación	14
1.3. Formulación del problema de investigación.....	15
1.3.1. Problema general	15
1.3.2. Problemas específicos	16
1.4. Objetivos de la investigación	16
1.4.1. Objetivo general.....	16
1.4.2. Objetivos específicos.....	16

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA.....	17
2.1. Referencia teórica	17
2.1.1. El conocimiento	17
2.1.2. Nivel de conocimiento	17
2.1.3. Desempeño	18
2.1.4. El Marco del Buen Desempeño Docente.....	20
2.1.5. Estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente	29
2.1.6. Propósitos del Marco del Buen Desempeño Docente.....	29
2.1.7. Los cuatro dominios del Marco	30
2.1.8. Las nueve competencias docente.....	32
2.1.9. Los desempeños	34
2.2. Marco conceptual	56
2.3. Hipótesis de la investigación	57
2.3.1. Hipótesis general.....	57
2.3.2. Hipótesis específicas.....	57
2.4. Operacionalización de variables.....	58

CAPÍTULO III

3.	MATERIALES Y MÉTODOS	59
3.1.	Tipo y diseño de investigación.....	59
3.1.1.	Tipo de investigación	59
3.1.2.	Diseño de investigación.....	59
3.2.	Población y muestra de investigación.....	59
3.2.1.	Población de investigación	59
3.2.2.	Muestra de investigación.....	60
3.3.	Ubicación y descripción de la población	61
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	61
3.4.1.	Técnica	61
3.4.2.	Instrumento.....	62
3.5.	Plan de recolección de datos	62
3.6.	Plan de tratamiento de datos.....	63
3.7.	Diseño estadístico para la prueba de hipótesis	63
3.7.1.	Prueba de hipótesis estadística	63
3.7.2.	Formulación de hipótesis estadística	63
3.7.3.	Nivel de significancia	64
3.7.4.	Estadístico de prueba.....	64
3.7.5.	Regla de decisión	64
3.7.6.	Decisión	65

CAPÍTULO IV

4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	66
4.1.	Análisis e interpretación de resultados de la investigación	66
4.1.1.	Aspectos generales de la investigación	66
4.2.	Discusión.....	73
V.	CONCLUSIONES	74
VI.	RECOMENDACIONES	75
	ANEXOS	78

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: <i>Nómina de docentes de la institución educativa</i>	60
TABLA 2: <i>Resultados obtenidos en la prueba de conocimientos sobre el Marco del Buen Desempeño Docente</i>	66
TABLA 3: <i>Resultados obtenidos en la prueba de conocimientos sobre el MBDD según la condición laboral</i>	68
TABLA 4: <i>Resultados obtenidos en la primera dimensión (Visión de la nueva docencia en el Perú)</i>	70
TABLA 5: <i>Resultados obtenidos en la segunda dimensión (Estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente)</i>	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: <i>Porcentajes generales obtenidos en la prueba de conocimiento sobre el MBDD por niveles.....</i>	67
GRÁFICO 2: <i>Resultados obtenidos en la prueba de conocimientos sobre el MBDD según la Condición Laboral.....</i>	68
GRÁFICO 3: <i>Porcentajes obtenidos en la prueba de conocimientos respecto a la primera dimensión.....</i>	70
GRÁFICO 4: <i>Porcentajes obtenidos en la prueba de conocimientos respecto a la segunda dimensión.....</i>	72

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

MBDD	: <i>Marco del Buen Desempeño Docente</i>
IE	: <i>Institución Educativa</i>
IEP	: <i>Institución Educativa Primaria</i>
MINEDU	: <i>Ministerio de Educación</i>

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar el nivel de conocimiento sobre el Marco del Buen Desempeño Docente de los profesores de la Institución Educativa N° 70025 Independencia Nacional de Puno. Es preciso conocer cuánto saben los docentes sobre este documento ya que esto nos ayuda a descubrir cuan preparados y actualizados están, respecto a los instrumentos, guías, manuales y demás documentos que brinda el Estado para mejorar la educación y la práctica docente en el Perú. Para tal fin se consideraron dos dimensiones; una que evalúa la visión de la nueva docencia en el Perú, y la otra la estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente. La investigación es de tipo cuantitativo y de carácter descriptivo simple, con una población conformada por todas las IEP. de la zona sur de la ciudad de Puno, y la muestra conformada por la totalidad de docentes que laboran en la Institución Educativa Primaria N° 70025 “Independencia Nacional” – Puno del ámbito urbano. Como resultado final de la investigación se concluye que el 96% de los docentes poseen un conocimiento de “Bueno” a “Muy bueno” sobre el Marco del Buen Desempeño Docente; esto quiere decir que conocen las expectativas, los aprendizajes fundamentales y las dimensiones específicas de la profesión docente así como también identifican los dominios, las características y los desempeños que deben dominar para ejercer la docencia.

PALABRAS CLAVE: Nivel, Conocimiento, Desempeño docente, Políticas educativas.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the level of knowledge about the Framework of Good Teacher Performance of the teachers of the Educational Institution No. 70025 National Independence of Puno. It is necessary to know how much teachers know about this document as this helps us to discover how prepared and up-to-date they are, with respect to the instruments, guides, manuals and other documents that the State provides to improve education and teaching practice in Peru. For this purpose, two dimensions were considered; one that evaluates the vision of the new teaching in Peru, and the other the structure and categories of the Framework of Good Teaching Performance. The research is of a quantitative nature and of a simple descriptive nature, with a population made up of all the IEPs. of the south zone of the city of Puno, and the sample conformed by the totality of teachers who work in the Primary Educational Institution N ° 70025 "National Independence" - Puno of the urban scope. As a final result of the research it is concluded that 96% of the teachers possess a knowledge of "Good" to "Very Good" on the Framework of Good Teacher Performance; This means that they know the expectations, the fundamental learnings and the specific dimensions of the teaching profession, as well as identify the domains, characteristics and performances that they must master to teach.

KEY WORDS: Level, Knowledge, Teaching performance, Educational policies.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El Marco del Buen Desempeño Docente es una guía que dirige el quehacer pedagógico hacia una educación de calidad, el cual pretende brindar herramientas pedagógicas para potencializar y fortalecer la práctica docente, es por ello que es importante que todos los profesores del Perú la conozcan (MINEDU, 2016).

La presente investigación pretende dar a conocer el grado de conocimiento de los docentes, de la Institución Educativa N° 70025 Independencia Nacional, de la ciudad de Puno, acerca de esta política educativa y sus modificatorias e innovaciones que viene haciendo el Ministerio de Educación; para ello se utilizó una prueba de conocimientos con el fin de evaluar los contenidos versados en el Marco del Buen Desempeño Docente. Cabe recalcar que esta guía docente obedece a las exigencias educativas actuales en el país es por esta razón que cada año se va innovando y actualizando.

Para encaminar la investigación se plantearon los siguientes objetivos: El objetivo general de la investigación es determinar el nivel de conocimiento de los docentes sobre el Marco del Buen Desempeño Docente en la IEP N° 70025 Independencia Nacional de Puno – 2017.

Los objetivos específicos son los siguientes: El primero, identificar el nivel de conocimiento sobre la visión de la nueva docencia en el Perú en los profesores de la IEP N° 70025 Independencia Nacional de Puno – 2017; y el segundo es, identificar el nivel de conocimiento sobre la estructura y categorías del Marco

del Buen Desempeño Docente en los profesores de la IEP N° 70025 Independencia Nacional de Puno – 2017.

1.1. Problema de la investigación

1.1.1. Descripción del problema

A nivel de Latinoamérica las políticas educativas están regidas por los organismos internacionales como la UNESCO y otros que tienen sedes en las capitales de cada país de nuestro continente; para la evaluación del desempeño docente solo cambia la denominación según cada país, comparando nuestro modelo educativo con el de Chile nos podemos dar cuenta que el nuestro se centra en cuatro dominios al igual que el de ellos.

A nivel nacional, el estado peruano brinda como una de sus políticas educativas el Marco del Buen Desempeño Docente; en donde propone un sistema educativo por competencias, el cual pretende brindar herramientas pedagógicas para potencializar y fortalecer la práctica docente. En estos últimos años los instrumentos de políticas educativas sufrieron una evolución, se actualizaron según las transformaciones en la sociedad y las exigencias educativas que presentan hoy en día los estudiantes, dentro de ellos tenemos al currículo nacional, las rúbricas de evaluación y observación entre otros manuales y guías del docente.

La presente investigación surgió precisamente por esta razón, ya que se pretende conocer el grado de conocimiento de los docentes, de la Institución Educativa N° 70025 Independencia Nacional de la ciudad de Puno, acerca de estas modificatorias e innovaciones que viene haciendo el Ministerio de

Educación; para tal fin se utilizara una prueba de conocimientos que evaluara los contenidos versados en el Marco del Buen Desempeño Docente.

1.2. Antecedentes de investigación

En la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano se pudo encontrar la siguiente tesis que guarda relación con el presente trabajo de investigación.

- a.** La tesis titulada: “Nivel de conocimiento sobre el Marco del Buen Desempeño Docente por parte del profesorado de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de Juliaca y San Carlos de puno – 2014”, presentado por Rodolfo Larico Velásquez quien planteó el siguiente objetivo general: Establecer las diferencias en el nivel de conocimiento sobre el Marco del Buen Desempeño Docente entre el profesorado de la IES – GUE; José Antonio Encinas de Juliaca y San Carlos de Puno, 2014; y llego a la siguiente conclusión general: No existe diferencia significativa en el nivel de conocimiento sobre el marco del buen desempeño docente entre el profesorado de ambas IES. GUE; José Antonio Encinas de Juliaca y San Carlos de Puno durante el año 2014. Si nos remitimos a más resultados de promedios estas diferencias que no son significativas es superado por los docentes de la GUE San Carlos de Puno. En los porcentajes un promedio de 51% de docentes de ambas IES tienen notas menores a 10 puntos (deficiente), el 46% entre (11-15) puntos (regular) y solo el 3% tiene notas mayores a 15 puntos con excelente nivel de conocimientos.
- b.** La tesis titulada: “el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la

universidad de San Martín de Porres de Lima – 2012”, presentada por Francisco Cesar Palomino Zamudio, donde se planteó el siguiente objetivo: Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres en el 2002; y se llegó a las siguientes conclusiones: Existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje de los estudiantes de Estudios Generales de la USMP. Es decir mientras más óptimo es el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes; Entre las “Estrategias didácticas” y “Aprendizaje de los estudiantes” la correlación es positiva y moderada ($r_s=0.507$; $p=0.008$) lo que implica que a mayor Estrategia didáctica del docente mayor será el rendimiento académico del estudiante lo cual se verá reflejado en las notas obtenidas en sus evaluaciones teóricas y prácticas; Existe relación entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el aprendizaje de las competencias, es decir en la medida que el docente elabore sus estrategias didácticas adecuadamente y asuma su rol en el proceso de aprendizaje del conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis, evaluación (valoración), está garantizando con un excelente rendimiento académico del joven universitario de los estudiantes de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres.

1.3. Formulación del problema de investigación

1.3.1. Problema general

El presente trabajo de investigación se define por el siguiente enunciado:

¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre el Marco del Buen Desempeño Docente en los profesores de la IEP N° 70025 “Independencia Nacional” de la ciudad de Puno en el año 2017?

1.3.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre la visión de la nueva docencia en el Perú en los profesores de la IEP N° 70025 Independencia Nacional de puno – 2017?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre la estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente en los profesores de la IEP N° 70025 Independencia Nacional de puno – 2017?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de conocimiento de los docentes sobre el Marco del Buen Desempeño Docente en la IEP N° 70025 Independencia Nacional de puno – 2017.

1.4.2. Objetivos específicos

- ✓ Identificar el nivel de conocimiento sobre la visión de la nueva docencia en el Perú en los profesores de la IEP N° 70025 Independencia Nacional de puno – 2017
- ✓ Identificar el nivel de conocimiento sobre la estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente en los profesores de la IEP N° 70025 Independencia Nacional de puno – 2017.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Referencia teórica

2.1.1. El conocimiento

El conocimiento es la asimilación espiritual de la realidad, indispensable para la actividad práctica, proceso en el cual se crean los conceptos y teorías, la asimilación del conocimiento se puede comprobar mediante aspectos observables y medibles, para así probar la existencia del conocimiento.

Está representado por tres aspectos fundamentales, que son:

- a. El grado por el que un individuo o colectividad ha incorporado a su herencia social y modo de vida los conocimientos, que constituyen su peculiaridad.
- b. La capacidad para enfrentar y resolver los problemas que plantean nuevas circunstancias.
- c. El volumen de producción de bienes culturales y el acceso a los conocimientos, que un individuo logra. (Arce, 1999)

2.1.2. Nivel de conocimiento

El nivel de conocimiento es un proceso dinámico en el cual interviene el pensamiento y la voluntad del individuo, con el objetivo de lograr una respuesta.

2.1.2.1. Categorías del conocimiento

Se denomina al conjunto de conocimientos adquiridos en forma cualitativa y cuantitativa, lograda por la interacción de los aspectos sociales, intelectuales y

experiencias en la actividad práctica, ya que sus conceptos y su saber determinan el cambio de conducta frente a las situaciones problemáticas y la solución acertada frente a ello. (Palomino, 2009)

Teniendo en cuenta estos aspectos esenciales se puede considerar para los efectos de la investigación cuatro categorías o niveles de conocimiento para determinar el nivel de conocimiento de los docentes sobre el Marco del Buen Desempeño Docente, esto puede ser medido a través de la siguiente escala nominal:

- ✓ **Muy bueno:** Nivel que corresponde a los calificativos de 17 – 20 puntos; cuyo criterio fundamental para ubicar a los docentes en este nivel, es tener un conocimiento eficiente sobre el Marco del Buen Desempeño Docente.
- ✓ **Bueno:** Corresponde al calificativo de 14 – 16, la misma que se valora de los resultados del test de conocimientos dirigida a los docentes, que deben tener conocimientos aceptables sobre el Marco del Buen Desempeño Docente.
- ✓ **Regular:** Los calificativos oscilan entre 11 – 13 puntos, en este nivel están los docentes que poseen conocimientos medianamente elementales sobre el Marco del Buen Desempeño Docente, debiendo superar esa regularidad.
- ✓ **Deficiente:** comprende de 00 – 10 puntos respectivamente, escala que es el último nivel donde los docentes muestran un desconocimiento sobre el tema investigado (Palomino, 2009)

2.1.3. Desempeño

El desempeño se define, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la

organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chivenato, 2010)

(Arias, 2001) Afirma que, la persona debe poseer los aspectos conceptuales prácticos para poder efectuar un trabajo. Esto permite poseer pericias para el control de equipos, para la interpretación de los procedimientos y para asimilar la innovación tecnológica que acompaña el desarrollo de nuevas oportunidades. En general se refiere, a la administración del alto desempeño en la aplicación de los procesos administrativos totales para lograr el pleno florecimiento de las potencialidades humanas dentro de las empresas u organizaciones.

2.1.3.1. Desempeño docente

Se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, acompañamiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación (Fernández, 2002)

El desempeño docente, cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma como cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan. (Fernández, 2002)

2.1.3.2. Evaluación del desempeño docente

El desempeño docente es evaluado por medio de un proceso sistemático de obtención de datos con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo

en los alumnos, del despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (Valdés, 2000)

La evaluación del desempeño docente es parte de la actividad permanente del profesor. El problema es que con mucha frecuencia, los profesores asocian el tema de la evaluación con una función sancionadora o de control, que de otra parte es consecuencia de las experiencias que se tiene cuando se aplica un sistema de evaluación. (Mendoza, 1998)

Los fines de la evaluación docente pueden relacionarse con el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, sobre todo cuando se aplican a aquellos sistemas escolares que utilizan modelos de evaluación que sirven para esclarecer objetivos. Se relacionan asimismo con la responsabilidad y el desarrollo profesional, lo que implica, por un lado, recolectar datos para determinar el grado en el que los docentes han alcanzado estándares mínimos aceptables de competencia y, por otro, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos profesores que son escasamente competentes en su trabajo. El control administrativo y el pago por mérito, son otros fines de la evaluación que aluden a la necesidad de que la enseñanza sea supervisada y controlada por una unidad administrativa que puede tener injerencia en la permanencia o no de los docentes, así como al manejo de incrementos salariales que permitan el reconocimiento y motivación de ellos. (Valdés, 2000)

2.1.4. El Marco del Buen Desempeño Docente

El marco del buen desempeño docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y

desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del proyecto educativo nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia” (MINEDU, 2016)

Este nuevo instrumento de política educativa está al servicio de las tres políticas priorizadas por el ministerio de educación: aprendizajes de calidad y cierre de brechas, desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia, y modernización y descentralización de la gestión educativa.

El MBDD es el resultado de un proceso de diálogo y concertación que a lo largo de más de dos años lideraron el Consejo Nacional de Educación (CNE) y Foro Educativo a través de la Mesa Interinstitucional del Buen Desempeño Docente. Esta Mesa busca establecer un consenso respecto a lo que la sociedad y el Estado requieren de quienes ejercen la docencia en la Educación Básica, sea escuelas públicas o en la gestión privada. (MINEDU, 2016)

2.1.4.1. Visión de la profesión docente

La visión que proponemos da un norte al cambio en la profesión docente. Las grandes transformaciones que se han producido en las sociedades contemporáneas en la segunda mitad del siglo XX han colocado en el debate dos modelos de profesionalización: uno que se inclina por predeterminar medios y fines desde una lógica de causa-efecto y estandarizar tanto objetivos como procedimientos, preocupados por la eficiencia; y otro que reconoce la diversidad y asume la necesidad de responder a ella desde una lógica menos predefinida, más interactiva, basada en consideraciones culturales, ético-morales y políticas, que no son las mismas en todos los casos y que exigen adecuación constante como condición de eficacia y calidad. (MINEDU, 2016)

Esta segunda opción es la que evidencia y reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Como expresión de esta complejidad, la docencia exhibe un conjunto de dimensiones que comparte con otras profesiones: su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Y es una función éticamente comprometida. Éstas son las características que la docencia comparte con otras profesiones. Por otra parte, la docencia se distingue en particular por tres dimensiones integradas entre sí: pedagógica, cultural y política. (MINEDU, 2016)

2.1.4.2. Dimensiones compartidas con otras profesiones

a) Dimensión Reflexiva

El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor.

En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza. El

docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas. En tanto tiene como sustento, como ya se indicó, el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado.

La experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente. Sus fuentes, múltiples y diversas, abarcan desde su trayectoria personal y profesional hasta su actual desempeño laboral. Esta práctica reflexiva demanda una toma de conciencia crítica personal y grupal que derive en compromisos de transformación de las relaciones sociales, que se desarrollan principalmente en una organización y se inscriben en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por la diversidad. (MINEDU, 2016)

b) Dimensión relacional

La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural.

El tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es fundamental. La buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos. Desde esta perspectiva, la

enseñanza se con gura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa, especialmente entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad.

En estas relaciones, el docente aprende en la interacción con los estudiantes, principales sujetos de su trabajo pedagógico, valorando sus diferencias individuales y características socioculturales.

En nuestro país, muchos docentes aprecian muy especialmente estas características, sobre todo el conocimiento que llegan a tener de sus estudiantes y las buenas relaciones que logran entablar con ellos, rasgo típico de los buenos desempeños docentes. La construcción de vínculos no solo surge y se desarrolla en el aula. Hay otros ámbitos en los que el docente requiere proceder de la misma manera, como el de sus relaciones con la familia y la comunidad, lo que amplía y enriquece el carácter relacional de la docencia. (MINEDU, 2016)

c) Dimensión colegiada

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios—los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

Corresponde al docente compartir la visión y misión institucionales, apropiándose de sus valores e ideario. El maestro forma parte de la cultura

escolar y es permeable a sus creencias y prácticas. Su labor individual adquiere mayor sentido cuando contribuye al propósito y a los objetivos de la institución a la que pertenece. La identidad profesional de los docentes se construye, en gran medida, en los espacios sociales y laborales que ella promueve.

En la escuela, las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa deben tomarse a nivel colegiado. Sus órganos de gestión requieren asimismo una composición plural y que los docentes expresen con frecuencia su voluntad y decisión a través de comisiones, grupos de trabajo y asambleas. Todo esto exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen.

La planificación y desarrollo de la enseñanza en la escuela, a la que todos aspiramos para que logre concretar su misión institucional, solo es posible si sus miembros —los docentes— comprenden que el resultado de su labor individual depende de aquello que sus pares realicen o puedan realizar, y que esto, a su vez, depende de lo que él haga o pueda hacer. La práctica individual de la enseñanza se comprende mejor desde una perspectiva colegiada. (MINEDU, 2016)

d) Dimensión ética

Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos,

toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional.

El fundamento ético de la profesión docente incluye el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes. La complejidad del ejercicio docente demanda una visión de la diversidad que reconozca la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica que caracteriza a nuestro país, y pensar en la manera cómo la escuela puede canalizar sus aportes hacia la construcción de sociedades más democráticas.

El docente ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyo principal beneficiario son sus estudiantes. Se trata de una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende, le coneren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad. En esta dimensión resulta importante que el docente rechace las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo, y que se constituya más bien en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social. (MINEDU, 2016)

2.1.4.3. Dimensiones específicas de la docencia

a) Dimensión pedagógica

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol.

Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. En esta dimensión pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales:

- El juicio pedagógico, que supone tener criterios —variados, multidisciplinares e interculturales— para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.
 - El liderazgo motivacional, que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.
 - La vinculación, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”, y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno.
- (MINEDU, 2016)

b) Dimensión cultural

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes. (MINEDU, 2016)

c) Dimensión política

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos. El Marco de Buen Desempeño Docente expresa esta visión, y particularmente estas tres dimensiones específicas que dan cuenta de la singularidad de la profesión docente y su carácter de praxis situada y exigente en creatividad y criticidad. La combinación de estas tres dimensiones hace de la docencia una profesión difícil de desenvolverse de manera estandarizada, aun cuando para determinados aprendizajes se pueda recurrir a procedimientos similares. Por eso, el Marco no es un mero objeto normativo e instrumental, sino, y sobre todo, una herramienta que permite formar para la docencia, evaluar su

ejercicio de modo riguroso, reconocer el buen desempeño y las buenas prácticas de enseñanza y promover, en suma, el permanente desarrollo profesional docente. (MINEDU, 2016)

2.1.5. Estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente

El marco del buen desempeño se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una lista de cotejo. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños. (MINEDU, 2016)

2.1.6. Propósitos del Marco del Buen Desempeño Docente

El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (MINEDU, 2016)

2.1.6.1. Propósitos específicos del Marco del Buen Desempeño Docente

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.

- b)** Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c)** Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d)** Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente. (MINEDU, 2016)

2.1.7. Los cuatro dominios del Marco

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad. (MINEDU, 2016)

✓ Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje

en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (MINEDU, 2016)

✓ **Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (MINEDU, 2016)

✓ **Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad**

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y

respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (MINEDU, 2016)

✓ **Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (MINEDU, 2016)

2.1.8. Las nueve competencias docente

Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Fernández (s/f) reúne un grupo de conceptos de competencia y, tras examinarlos, encuentra elementos comunes: De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales: (1) Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo. (2) Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción. (3) Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales. (4) Logran resultados en diferentes contextos. (MINEDU, 2016)

En esta línea de reflexión, identificamos un conjunto de elementos que este concepto articula: recursos, capacidad de movilizarlos, finalidad, contexto, eficacia e idoneidad.

✓ Competencia 1

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. (MINEDU, 2016)

✓ Competencia 2

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. (MINEDU, 2016)

✓ Competencia 3

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. (MINEDU, 2016)

✓ Competencia 4

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. (MINEDU, 2016)

✓ Competencia 5

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales. (MINEDU, 2016)

✓ Competencia 6

Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad. (MINEDU, 2016)

✓ Competencia 7

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados. (MINEDU, 2016)

✓ Competencia 8

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. (MINEDU, 2016)

✓ Competencia 9

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. (MINEDU, 2016)

2.1.9. Los desempeños

En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados.

Desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés

performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 1:** Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.

Conoce sobre el aprendizaje y desarrollo de la niñez y adolescencia y sus distintas expresiones en el marco de una diversidad de variables: **1)** las necesidades educativas especiales más frecuentes; **2)** la edad y el género según cada contexto sociocultural; **3)** las características lingüísticas de sus estudiantes en lo concerniente a lenguas y patrones comunicativos vinculados con formas de usar el lenguaje en contextos específicos; y, **4)** las prácticas culturales en las que han sido socializados sus estudiantes y las características de sus familias. Recurre a diversas fuentes para seguir familiarizándose con las características de sus alumnos y sus contextos. Emplea estos conocimientos para informar las prácticas de enseñanza y de aprendizaje. Identifica las habilidades especiales y discapacidades más frecuentes. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 2:** Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.

Conoce el contenido de la disciplina o disciplinas correspondientes a su nivel y área, su estructura, las diferentes perspectivas existentes, sus nuevos desarrollos, la relación entre los contenidos de las diferentes áreas y la secuencialidad que éstos deben guardar de acuerdo con las edades de los estudiantes y la matriz cultural en la que han sido socializados.

Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes de las disciplinas que integran el área curricular que enseña. Comprende y aplica los conceptos con propiedad en la organización y presentación de los contenidos disciplinares, especialmente para describir y explicar hechos o relaciones. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 3:** Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. Conoce los principales enfoques y teorías contemporáneas de la educación y explicita su relación con la organización y desarrollo de sus prácticas de enseñanza. Sabe cómo enseñar las materias de las áreas a su cargo. Domina una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos. Reconoce cuál es la estrategia más adecuada para el tipo de aprendizaje que desea lograr. Comprende los fundamentos y estrategias que permiten que los estudiantes se acerquen a los contenidos y desarrollen habilidades teniendo en cuenta sus diferentes ritmos, estilos y características culturales. Relaciona los organizadores del conocimiento y establece una red de conceptos que facilitan la comprensión de los conocimientos y actitudes que imparte en el área curricular. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 4:** Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. Analiza juiciosamente el currículo nacional, regional, local y el de su institución educativa, así como los mapas de progreso de su área curricular y el cartel de alcances y secuencias de su institución. Participa y aporta a la definición de

contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional y la utiliza efectivamente como orientador del diseño de sus unidades y sesiones de aprendizaje. Planifica, con la colaboración de sus pares, situaciones de aprendizaje correspondiente al nivel educativo, grado y área curricular. En el caso de que el docente pertenezca a una escuela bilingüe, planifica la enseñanza en y de dos lenguas especificando los contenidos las capacidades con criterios claros y pertinentes. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 5:** Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.

Selecciona estrategias y actividades que sean coherentes con los aprendizajes esperados. Programa experiencias que favorecen el desarrollo integral de los agentes educativos en el contexto en el que se desenvuelven. Diseña y realiza adaptaciones en su planificación atendiendo a las diferencias y la diversidad existente en el grupo de estudiantes. Reconoce y aplica los fundamentos teóricos sobre los procesos de planificación curricular en el aula. Los contenidos de la enseñanza son definidos en función de los aprendizajes previstos en el programa curricular anual, las unidades didácticas y los planes de sesión de aprendizaje, en concordancia con el Marco Curricular Nacional, los lineamientos curriculares regionales y el Proyecto Curricular Institucional. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 6:** Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.

Organiza el proceso de enseñanza centrado en la combinación fluida, original y flexible de estrategias, materiales y recursos. Aplica estrategias para desarrollar permanentemente la sensibilidad, espontaneidad e indagación, la imaginación e interés de sus estudiantes. Formula planes de enseñanza incorporando la búsqueda de soluciones no habituales a diversos problemas asociados a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes, a partir de la misma fuente de información. Planifica en forma flexible las secuencias del proceso de enseñanza en un contexto cambiante y diverso, caracterizado por la escasez de medios y recursos didácticos. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 7:** Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 8:** Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.

Considera el uso de diversos recursos y materiales como soporte pedagógico, apoyándose en información de diferentes fuentes desde una perspectiva interdisciplinaria, en las situaciones de vida cotidiana de sus estudiantes que puedan inspirar experiencias de aprendizaje, en los saberes locales ancestrales, en el uso creativo y culturalmente pertinente de las TIC que tiene a su alcance y de materiales acordes con los variados ritmos y estilos de aprendizaje, según las múltiples inteligencias y los recursos propios de la localidad. Utiliza diversos recursos materiales y humanos y espacios fuera del aula de clases. Organiza el espacio de aprendizaje de manera que los recursos, materiales y formatos sean accesibles y favorezcan los aprendizajes. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 9:** Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.

Identifica diversos enfoques y metodologías de evaluación considerando las particularidades y diferencias de sus estudiantes. Utiliza este conocimiento para formular procesos de evaluación pertinentes orientados a evaluar tanto procesos como resultados de la enseñanza y el aprendizaje. Considera el uso de diversas estrategias que permiten informar con consistencia sobre el proceso pedagógico y el aprendizaje del grupo, para fines de mejorar la enseñanza. Propone criterios, indicadores e instrumentos para evaluar las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes establecidas en el marco curricular nacional. Prevé la utilización de diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación, en concordancia con el enfoque formativo de la evaluación. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 10:** Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.

Conoce diversas formas de organizar la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje y las utiliza adecuándolas al grupo y a las capacidades previstas. Define la estructura, componentes y secuencia didáctica, explicitando los logros esperados, las estrategias y los recursos previstos para el tratamiento de la clase o sesión de aprendizaje. Formula la secuencia y la estructura de las sesiones dando a cada acción una función específica que apunta al logro o logros esperados. Incorpora estrategias que favorecen el

conflicto cognitivo y el aprendizaje significativo de sus estudiantes. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 11:** Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.

Propicia entre sus alumnos la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro, donde los estudiantes acudan con satisfacción, promoviendo en ellos el respeto por sí mismos y por sus compañeros. Fomenta la creación de un espacio democrático en el que se reconozca la individualidad de cada uno y del cual el estudiante se sienta parte. Crea oportunidades para que los alumnos expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error. Acepta las emociones de sus estudiantes y demuestra interés en ellas, brindándoles apoyo y orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 12:** Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.

Demuestra y comunica continuamente a sus estudiantes las altas expectativas que tiene en las posibilidades de aprender de todos y cada uno de ellos en todas las áreas curriculares y de acuerdo con lo que exige la escuela. Es comprensivo y flexible con los avances desiguales y se esfuerza por conocer bien a sus estudiantes y sus entornos, alentándolos en los logros que pueden alcanzar. Provee oportunidades para que todos participen y sabe reconocer el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de

aprendizaje. Asimismo, reconoce la diversidad de prácticas culturales y formas de aprender de sus estudiantes. Observa con interés el placer que experimentan sus alumnos cuando ejecutan y perciben la utilidad de las tareas.

(MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 13:** Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.

Hace de las diferencias objeto de respeto, complementariedad y colaboración mutua en función de objetivos comunes. Desarrolla con sus estudiantes un ambiente afectivo y seguro que favorece el aprendizaje. Emplea estrategias que muestran respeto y afirmación de las diversidades, demostrando empeño por conocer y aprender más de ellas, sin sesgar su apreciación de la conducta y habilidad académica de sus estudiantes sobre la base de estas diferencias. Reconoce que hay múltiples maneras de percibir la realidad. Evita favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes. Interactúa con entusiasmo, motivando el interés de sus estudiantes alrededor de diversas situaciones de aprendizaje.

(MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 14:** Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Identifica las fortalezas de los estudiantes, de manera que éstas les permitan contribuir y ayudar a otros estudiantes a aprender cómo trabajar en grupos heterogéneos que favorecen la contribución de todos sus miembros. Propicia oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente. Observa, monitorea, evalúa y retroalimenta la interacción entre los estudiantes. Muestra preocupación e interés por sus avances de

aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas. Maneja estrategias para el empoderamiento de la niñez y adolescencia con necesidades especiales, para que afirmen su voz, su conciencia y su experiencia de vida como válidas e importantes. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 15:** Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.

Promueve una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos y al logro de los propósitos compartidos por todos en el marco del Código de los Niños y Adolescentes, reconociendo y afrontando democráticamente los conflictos motivados por la discriminación. Manifiesta que las normas tienen un propósito, que ellas ayudan al buen vivir, y que aprender a convivir es un propósito de la escuela. Resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas. Determina con los estudiantes acciones reparadoras de conductas inapropiadas. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 16:** Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.

Organiza y estructura actividades e interacciones de manera que tengan un orden y propósito, y en las que todos sepan qué hacer, cómo y para qué. Diseña una disposición física de objetos apropiada a la actividad que desarrolla y al espacio disponible de manera que den soporte a un movimiento ordenado y seguro para todos sus estudiantes, considerando las diferencias de género,

las diversas prácticas culturales que se desarrollan en el contexto y las discapacidades. Asimismo, se asegura de que el resto del espacio educativo sea amigable para cada uno de los estudiantes (accesibilidad física para discapacidades motoras o de otra índole, servicios higiénicos seguros y diferenciados por sexo, etcétera), da cuenta de ello y propone mejoras a las autoridades correspondientes. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 17:** Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.

Reflexiona constantemente con sus estudiantes sobre la diversidad en todas sus expresiones (cultural, étnica, lingüística, etcétera), y sobre cómo la sociedad favorece solo ciertas representaciones de cada uno de estos aspectos, al construir jerarquías arbitrarias. Maneja una concepción compleja de la discriminación que implica variables culturales, lingüísticas y de género. Reflexiona sobre la discriminación que se desarrolla a partir de la existencia de lenguas y variedades desprestigiadas. Presenta estudios de casos, testimonios propios o aportados por sus estudiantes que facilitan la comprensión de los fenómenos de exclusión y discriminación. Utiliza diversas estrategias para el desarrollo de habilidades y disposiciones que permitan afrontarlos. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 18:** Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.

Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica y en el plan de la sesión. Verifica los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados. Demuestra flexibilidad, sensibilidad y creatividad para responder con pertinencia ante situaciones difíciles e inesperadas que se presenten durante su enseñanza, alterar sus planes iniciales y variar de estrategia y metodología, evaluando sus opciones desde una mirada amplia y creativa de las alternativas disponibles. Modifica el manejo de las estrategias metodológicas y recursos didácticos —incluso la secuencia de la sesión de aprendizaje—, para responder idóneamente a situaciones complejas e inesperadas que surgen durante el proceso de aprendizaje. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 19:** Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.

Promueve y orienta el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje alrededor de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para sus estudiantes. A través de estos proyectos los guía para que analicen las complejidades del tema de estudio, elevando progresivamente el nivel de la discusión con la calidad de las preguntas que propone a los estudiantes y las que fomenta entre ellos. Las preguntas de alta calidad inducen a la reflexión, el uso de varias perspectivas culturales que expanden su comprensión de temas locales y globales. Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación, el análisis y la crítica de la información. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 20:** Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.

Da a conocer a sus estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión, los criterios para evaluar el progreso y la expectativa de desempeño final. Durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje verifica si sus estudiantes han comprendido claramente los logros de aprendizaje que se explicaron al inicio. Plantea algunas preguntas o actividades para comprobar el nivel de información que tienen en relación con los criterios de evaluación anteriormente explicitados, conforme a lo establecido en los planes de enseñanza de la sesión y de la unidad didáctica. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 21:** Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.

Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que enseña. Demuestra capacidad de comunicación oral y escrita en la lengua materna de los estudiantes, sea ésta el castellano o una lengua distinta. Utiliza un lenguaje claro y sencillo, pero con rigurosidad conceptual, valiéndose de ejemplos y mostrando apertura y sincera valoración por los pedidos de nueva explicación frente a las preguntas de los estudiantes. Presenta diversos organizadores gráficos y ejemplos específicos de los conceptos que utiliza. Está actualizado en el dominio de los más recientes avances de la didáctica de su especialidad y de las disciplinas académicas que integran el área curricular que imparte. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 22:** Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.

Emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez. Utiliza estrategias que involucran diversos tiempos, materiales, el uso del cuerpo, espacios, medios, agrupaciones (trabajo individual, en parejas, en pequeños grupos, en plenaria, etcétera), que promueven el pensamiento crítico (análisis de textos, estudio y solución de problemas, diálogo participativo, etcétera) y el pensamiento creativo (estrategias organizativas, analíticas, inventivas, de solución de problemas, metacognitivas, etcétera). Promueve entre sus estudiantes la indagación, criticidad, curiosidad, innovación y la búsqueda de soluciones alternativas a situaciones desafiantes, con el fin de fortalecer su interés por el aprendizaje. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 23:** Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.

Emplea recursos coherentes con las actividades de aprendizaje y facilita que los alumnos tengan acceso a ellos de manera oportuna. Emplea materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos y los ritmos, estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias de los estudiantes. Facilita a todos sus alumnos el acceso y uso de la tecnología, especialmente aquella relacionada con la información y comunicación. Organiza el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Cuenta con reglas y procedimientos para transiciones como entrar y salir del aula, trabajar en grupos, distribuir materiales, controlar la asistencia o las

tareas, de modo que le permitan optimizar el tiempo para el aprendizaje de sus alumnos. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 24:** Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Acoge, enseña e integra en su grupo a estudiantes con necesidades especiales, en los marcos de la responsabilidad correspondiente a su modalidad. Conoce el repertorio de adaptaciones comunes aplicables al plan de clase y selecciona las más apropiadas para el logro de los aprendizajes esperados de sus estudiantes. Los ayuda a desarrollar sus propias estrategias para aprender, retener y organizar la información, como mapas conceptuales, mapas mentales, esquemas, etcétera. Les asigna actividades que, aun cuando se adapten, no signifiquen mayor ni menor relevancia respecto a los otros estudiantes. Evalúa, con el estudiante, su grado de satisfacción con la actividad realizada y emplea instrumentos en formato accesible según los tipos de necesidad. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 25:** Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.

Comprende que la evaluación sirve a la mejora de los aprendizajes. Reconoce el momento oportuno para evaluar según los diferentes ritmos de aprendizaje de sus estudiantes. Toma en cuenta las diferentes formas de aprender que se inscriben en las prácticas culturales de los alumnos e identifica los aprendizajes esperados y sus niveles de logro. Utiliza principalmente la observación, la entrevista, los trabajos de sus estudiantes y el análisis de contenido para el

acopio, análisis y valoración de la información en el marco de una evaluación comprensiva. Proporciona diversas oportunidades para que sus estudiantes tomen conciencia de sus logros y mejoren su rendimiento. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 26:** Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.

Utiliza una variedad de métodos y técnicas de evaluación. Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo. Diseña y aplica pruebas objetivas, escalas de observación, lista de control, cuestionarios y pautas para analizar los trabajos de sus estudiantes, en concordancia con el tipo de contenido que se pretende evaluar. El diseño lo realiza en colaboración con sus pares que enseñan en el mismo nivel educativo, área curricular y grado de estudios.

Además de utilizar instrumentos que permitan una verificación rápida de los aprendizajes (como es el caso de las pruebas objetivas), usa también formas de evaluación que puedan mostrar procesos y razonamientos. Trabaja independiente y colaborativamente para examinar pruebas y otras evidencias de desempeño. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 27:** Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.

Procesa y organiza periódicamente los resultados de la evaluación de sus estudiantes y se los comunica de manera oportuna. Retroalimenta a los estudiantes orientándolos sobre su nivel actual, el nivel de logro que se espera de ellos y qué actividades les corresponde realizar para llegar a lo esperado. Emplea mapas de progreso del área curricular. Además, identifica las fortalezas y las debilidades, y provee de guía sobre qué acciones realizar para

mejorar. Fomenta que sus estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje. Toma decisiones a partir del registro de los avances y resultados de aprendizaje para mejorar sus prácticas de enseñanza. Revisa y modifica la planificación y desarrollo de los procesos pedagógicos en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 28:** Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.

Articula los procesos de evaluación con los objetivos de aprendizaje, las competencias por desarrollar y las características de sus estudiantes. Realiza la evaluación en función de criterios claros, concretos y bien formulados, con el propósito de que los estudiantes mejoren continuamente sus aprendizajes. Para ello, se centra en aspectos específicos del trabajo del estudiante en relación con el criterio de desempeño establecido. Los criterios se descomponen en indicadores de evaluación con valor formativo y sumativo. Promueve la autoevaluación y la participación de sus estudiantes en la valoración y calificación de los aprendizajes (coevaluación). Se inhibe de evaluar aspectos que no han sido tratados. No usa la evaluación para ejercer presión o manipulación sobre los estudiantes o sus familias. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 29:** Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. Establece e implementa acciones específicas y periódicas para compartir y reflexionar los avances en el proceso educativo de sus estudiantes con sus familias, sus dificultades y sus logros.

Compromete a las familias en la corresponsabilidad con estos resultados y acciones que ayuden a su mejora permanente. Informa oportunamente al estudiante del nivel de logro actual y del nivel de logro esperado, sin comparar su desempeño con el de sus compañeros. Entrega reportes de los resultados, previa sugerencias a los padres y madres de familia sobre correctivos y acciones para mejorar el aprendizaje de sus hijos. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 30:** Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.

Promueve espacios de reflexión e intercambio relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora. Establece un adecuado diálogo profesional, basado en el respeto y la igualdad en la deliberación entre colegas. Escucha cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones y puntos de vista. Es receptivo a la crítica. Busca construir consensos e identificar las diferencias, de manera que la conversación avance hacia la solución de problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones. Colabora en la construcción de un clima escolar favorable al aprendizaje, relacionándose con directivos y docentes en forma empática y asertiva. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 31:** Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.

Participa activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada. Trabaja colaborativamente en el esfuerzo institucional de la escuela por construir una visión compartida.

Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional. Coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje. Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de las metas institucionales. Respeta los acuerdos de los órganos de dirección, asesoría y vigilancia de la institución. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 32:** Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.

Conoce enfoques y metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica y de gestión de la escuela. Utiliza este conocimiento para identificar y elaborar propuestas de cambio en el ámbito pedagógico, buscando articular la enseñanza con las necesidades de los estudiantes y a la escuela con los procesos de desarrollo social y cultural de la comunidad. Diseña, en colaboración con sus pares, proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora. Participa en la ejecución, monitoreo y evaluación de proyectos de investigación educativa, innovación pedagógica y de aprendizaje, asumiendo responsabilidades individuales y colectivas, previa coordinación con el personal directivo y jerárquico de la escuela. Propone la sistematización de las experiencias de mejora y de innovación pedagógica. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 33:** Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.

Trabaja colaborativamente con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante con el fin de apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje. Se relaciona con las familias a partir del respeto y valoración de su cultura, saberes, experiencias y recursos. Reconoce en las familias capacidades para ejercer un rol educador activo y consciente del desarrollo y bienestar de los estudiantes. Promueve un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en la corresponsabilidad de los resultados de aprendizaje, reconociendo sus aportes en la formación de sus alumnos. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 34:** Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.

Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en todas sus expresiones, desde un enfoque intercultural. Incorpora a sus planes y prácticas de enseñanza, desde una perspectiva crítica e intercultural, la riqueza de saberes y recursos culturales de la comunidad. Desarrolla los procesos pedagógicos a partir de sus saberes y dinámicas, convirtiendo a la comunidad en lugar de aprendizaje, indagación y conocimiento. Realiza estas acciones elaborando una planificación conjunta de la enseñanza con expertos locales o sabios de la comunidad, o valorando los conocimientos conservados, transmitidos y practicados por las mujeres. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 35:** Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.

Vincula su responsabilidad profesional con el derecho de niños, niñas y adolescentes a una educación de calidad y, como parte de ella, asume prácticas de rendición de cuentas del trabajo realizado. Implementa mecanismos y espacios de diálogo para los procesos y resultados educativos logrados con el grupo a su cargo, con las familias, autoridades, comunidad y los propios estudiantes, procurando una información transparente y oportuna. Identifica las principales fortalezas y desafíos de su práctica pedagógica y los comparte oportunamente con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y comunidad. Asume gradualmente mecanismos institucionales y prácticas de rendición de cuentas. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 36:** Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia; a partir de ella, identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal, y juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes. Construye, con la colaboración de sus pares, comunidades de profesionales que reflexionan sistemáticamente sobre su desempeño profesional, los factores que influyen en la calidad de la enseñanza y la participación de los docentes en el logro de los objetivos institucionales de la escuela. Sistematiza su experiencia pedagógica. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 37:** Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.

Demuestra interés e iniciativa de superación profesional. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza. Continúa aprendiendo para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión. Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciona esta información con su enseñanza.

Se compromete con su propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades y las de sus estudiantes. Se mantiene informado de los aportes de la investigación con actitud abierta y plena conciencia de sus fortalezas y debilidades. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 38:** Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.

Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente, incluyendo sus obligaciones y sus derechos laborales y profesionales. Analiza las consecuencias que han tenido las medidas de política desde la realidad de su escuela o localidad. Expresa una opinión informada y actualizada sobre las características generales de la formación y desarrollo de las políticas del sector en materia de currículo, gestión, evaluación y financiamiento. Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 39:** Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.

Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión y el derecho y las necesidades de sus estudiantes. En tal sentido, toma distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos, reacciona contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación, explícitas o encubiertas, y promueve actitudes orientadas a cuestionarlas y revertirlas.

Conduce su desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público y el cumplimiento de responsabilidades profesionales para atender y concretar el derecho de los niños y adolescentes a la educación. Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquéllos. Promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad. (MINEDU, 2016)

✓ **Desempeño 40:** Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

Conoce el marco jurídico de derechos que da finalidad a la institución educativa y entiende la prioridad que tienen sus estudiantes como personas en formación. Toma en cuenta estos criterios en el desarrollo de su labor profesional y las decisiones que competen a su función docente.

Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los

derechos de los niños y los adolescentes. Por ello, asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes. (MINEDU, 2016)

2.2. Marco conceptual

✓ **Conocimiento:** El conocimiento es una mezcla de experiencias, valores, información y “saber hacer” que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información, y es útil para la acción.

Es una forma de capacidad intelectual, de habilidades, destrezas y competencias que se puede medir a través de métodos cualitativos, cuantitativos y psicométricos; en no pocos casos, se asocia el tema de conocimiento al de inteligencia como capacidad de aprendizaje, como capacidad de adaptarse al entorno o como respuesta adecuada al estímulo. (Picardo, 2004)

✓ **Desempeño docente:** Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. (Picardo, 2004)

✓ **Políticas educativas:** Es un proceso, el curso de acción deliberadamente diseñado y efectivamente seguido, para implementar leyes, reglamentos y programas considerados en su conjunto estratégicos y beneficiosos para el sector educativo.

Son Políticas de Gobierno o de partidos, sometidas a la alternancia y a los vaivenes personales de actores, lo que fragmenta la gestión educativa e impide lograr cristalizar un proyecto de largo plazo que supere un quinquenio; en términos generales, cada gobierno o cada ministro se interesa en dejar una gestión visible de su período, y esto implica el romper o desechar lo que inició su antecesor, más si es de un partido opositor. (Picardo, 2004)

2.3. Hipótesis de la investigación

2.3.1. Hipótesis general

- ✓ El nivel de conocimiento sobre el marco del buen desempeño docente es aceptable en los profesores de la IEP N° 70025 Independencia Nacional de la ciudad de Puno.

2.3.2. Hipótesis específicas

- ✓ El nivel de conocimiento sobre la visión de la nueva docencia en el Perú es aceptable en los profesores de la IEP N° 70025 Independencia Nacional de puno – 2017.
- ✓ El nivel de conocimiento sobre la estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente es aceptable en los profesores de la IEP N° 70025 Independencia Nacional de puno – 2017.

2.4. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION
NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	VISIÓN DE LA NUEVA DOCENCIA EN EL PERÚ	La docencia y los aprendizajes fundamentales	<p>TECNICA: Examen</p> <p>INSTRUMENTO: Prueba de conocimientos</p> <p>MUY BUENO (17 - 20) BUENO (14 - 16) REGULAR (11 - 13) DEFICIENTE (00 - 10)</p> <p>ESCALA DE CALIFICACIÓN: Incorrecto (00) Correcto (02) No respondida (01)</p>
		La docencia y la escuela que queremos	
		Visión de la profesión docente	
		Dimensiones compartidas y específicas de la profesión docente	
	ESTRUCTURA Y CATEGORIAS DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	Definición y propósitos del MBDD	
		Los 4 dominios del MBDD	
		Las 9 competencias docente	
		Los 40 desempeños docente	

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

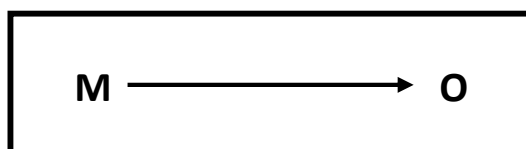
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Es de carácter descriptivo por lo que se manipulo la única variable de la presente investigación que determina el nivel de conocimiento en los docentes de la institución educativa primaria N° 70025 Independencia Nacional de la ciudad de Puno

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño estadístico que se aplicara en la presente investigación es descriptivo diagnóstico por que se recolectaran datos en un momento y tiempo determinado y sin la manipulación de la variable.



Donde:

M = Muestra de estudio

O = Observación o información recogida

3.2. Población y muestra de investigación

3.2.1. Población de investigación

Según, (Tamayo, 2004) “la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población que posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”

La población está conformada por la totalidad de docentes de la zona sur de la ciudad de Puno entre contratados y nombrados que laboran en las distintas instituciones educativas de nivel primaria.

3.2.2. Muestra de investigación

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población; con frecuencia leemos y escuchamos hablar de muestra representativa, muestra al azar, muestra aleatoria, como si con los simples términos se pudiera dar más seriedad a los resultados. (Hernández, 2010)

La muestra está constituida por la totalidad de docentes de la Institución Educativa N° 70025 Independencia Nacional de Puno, 28 docentes en total, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

TABLA 1: Nomina de docentes de la Institución Educativa

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	GRADO Y SECCIÓN
1	GONZALES CUTIPA, Eliana E.	Prof. De Aula	1° A
2	CACERES TUCO, Hermenegilda	Prof. De Aula	1° B
3	TICONA VILCA, Agapito	Prof. De Aula	1° C
4	ALCOS CHAIÑA, Josefina	Prof. De Aula	1° D
5	BLANCA BUTRON, Ana Luz	Prof. De Aula	2° A
6	CHOQUEHUAYTA CCAMA, Cluida V.	Prof. De Aula	2° B
7	COACALLA VARGAS, Ulia Merida	Prof. De Aula	2° C
8	PACORI FERNANDEZ, Bety Cristina	Prof. De Aula	2° D
9	RAMOS ALATA, Miriam Dina	Prof. De Aula	3° A
10	SANCHEZ TORRES, Vilma Noemi	Prof. De Aula	3° B
11	CAMACHO GUEVARA, Alida Juana	Prof. De Aula	3° C
12	CONTRERAS VILCA, Juana	Prof. De Aula	4° A

13	TITO QUISPE, Florentino	Prof. De Aula	4° B
14	CANO CCOA, Brígida	Prof. De Aula	4° C
15	CRUZ TIQUILLOCA, Isabel Norma	Prof. De Aula	4° D
16	YUCRA QUISPE, Rogelio	Prof. De Aula	5° A
17	PAREDES FLORES, Javier Antonio	Prof. De Aula	5° B
18	PADILLA APAZA, Jorge Percy	Prof. De Aula	5° C
19	MANRIQUE FLORES, Raquel	Prof. De Aula	5° D
20	GONZALES CASTILLO, Ana Antia	Prof. De Aula	6° A
21	MULLISACA CALATAYUD, Fermin	Prof. De Aula	6° B
22	MONTEAGUDO BERRIOS, Octavio	Prof. De Aula	6° C
23	SONCCO QUISPE, Nancy Elena V.	Prof. De Aula	6° D
24	DELGADO TITO, Hugo	Prof. Ed. Física	
25	VILCA HUAMAN, Julio Nestor	Prof. Ed. Física	
26	COAQUIRA VERA, Guido	Prof. Ed. Física	
27	YEPEZ RAMIREZ, Teresa Marlene	Prof. TIC	
28	BELTRAN RAMOS, Luis Enrique	Prof. Educa	

FUENTE: Nomina del Personal Docente de la Institución Educativa

RESPONSABLE: El Investigador

3.3. Ubicación y descripción de la población

La población del presente trabajo de investigación está constituido por todos los docentes de la Institución Educativa N° 70025 Independencia Nacional ubicada en el pasaje Hipólito Unanue N° 152, de la ciudad de Puno.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica empleada en la recolección de datos es:

- ✓ **Examen.-** Es una técnica muy conocida y utilizada por los docentes en todos los niveles educativos que consiste en la formulación de preguntas que pueden ser; escritas o verbales. El propósito de esta técnica es averiguar y diagnosticar los niveles de conocimiento que los sujetos poseen acerca de un

tema o disciplina. Los sujetos del examen no solo pueden ser estudiantes o docentes sino también; directivos, administrativos y profesionales, etc. Como instrumentos tenemos las pruebas orales, escritas, graficas, composición y de performance. (Charaja, 2011)

3.4.2. Instrumento

El instrumento que se utilizo es la prueba de conocimientos con 20 preguntas cerradas que se aplicó al tamaño muestral estandarizada conformada por docentes nombrados y contratados de la Institución Educativa investigada.

✓ **Prueba de Conocimientos.-** Este instrumento es utilizado con la finalidad de formular preguntas por escrito relacionado con el nivel de conocimiento sobre el Marco del Buen Desempeño Docente.

3.5. Plan de recolección de datos

Se realiza el siguiente procedimiento:

Primero: se recibirá la autorización de ejecución por parte de la coordinación de investigación de la Universidad Nacional del Altiplano.

Segundo: Se solicitará la autorización a través de un oficio dirigido al director de la Institución Educativa, con la finalidad de llevar a cabo la ejecución de la investigación.

Tercero: Se planificará y coordinara los horarios de ejecución con el director y los docentes de la Institución Educativa.

Cuarto: Seguidamente se realiza la elaboración y reproducción del instrumento para la respectiva identificación del nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente.

Quinto: Se encuestara a 28 docentes en sus respectivas aulas

Sexto: Se realizara la sistematización de los resultados obtenidos durante todo el proceso de ejecución de la investigación.

3.6. Plan de tratamiento de datos

Se realizará de la siguiente manera:

PRIMERO: Se ordenará y clasificará los datos

SEGUNDO: Se tabulará los datos

TERCERO: Se expresará en cuadros de distribución porcentual.

CUARTO: Se representará en gráficos estadísticos.

QUINTO: Se analizará e interpretará los resultados obtenidos.

SEXTO: Finalmente se llegará a las conclusiones y sugerencias respectivas con relación a los objetivos planteados.

3.7. Diseño estadístico para la prueba de hipótesis

Los estadígrafos que se utilizaron para la prueba de hipótesis son:

3.7.1. Prueba de hipótesis estadística

Para la prueba de hipótesis se empleó la T de Student por tratarse de una muestra pequeña ($n < 30$)

3.7.2. Formulación de hipótesis estadística

H₀: El nivel de conocimiento de los profesores sobre el Marco del Buen Desempeño Docente **no es aceptable** en la IEP N° 70025 Independencia Nacional – Puno, 2017.

H_a: El nivel de conocimiento de los profesores sobre el Marco del Buen Desempeño Docente **es aceptable** en la IEP N° 70025 Independencia Nacional – Puno, 2017.

3.7.3. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

3.7.4. Estadístico de prueba

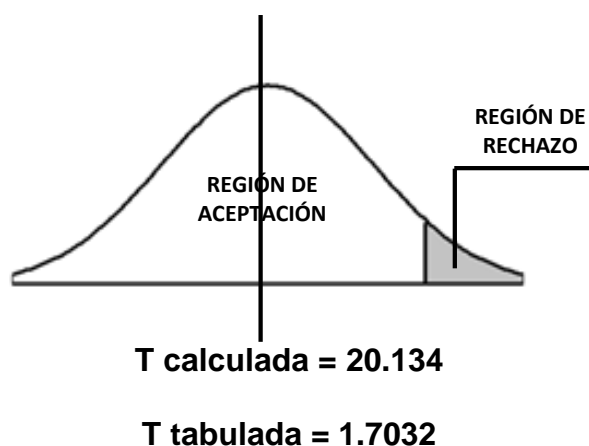
La prueba estadística a realizar es la T de Student por que el número de observaciones es menor a 30.

$$t = \frac{X - u}{S_x}$$

3.7.5. Regla de decisión

T calculada > T tabulada se rechaza la H₀ y se acepta la H_a

T calculada < T tabulada se rechaza la H_a y se acepta la H₀



3.7.6. Decisión

Como la T calculada (20.134) es mayor a la T tabulada (1.7032) es altamente significativa, por lo que se rechaza la Hipótesis Nula y Se acepta la Hipótesis Alterna, lo que quiere decir que el nivel de conocimiento de los profesores sobre el Marco del Buen Desempeño Docente es aceptable en la IEP N° 70025 Independencia Nacional – Puno, 2017.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de resultados de la investigación

4.1.1. Aspectos generales de la investigación

Los resultados de la investigación realizada se presentan con su respectivo análisis e interpretación, la misma que está organizado en dos partes; resultados a nivel global de la variable y resultados a nivel de sus dimensiones

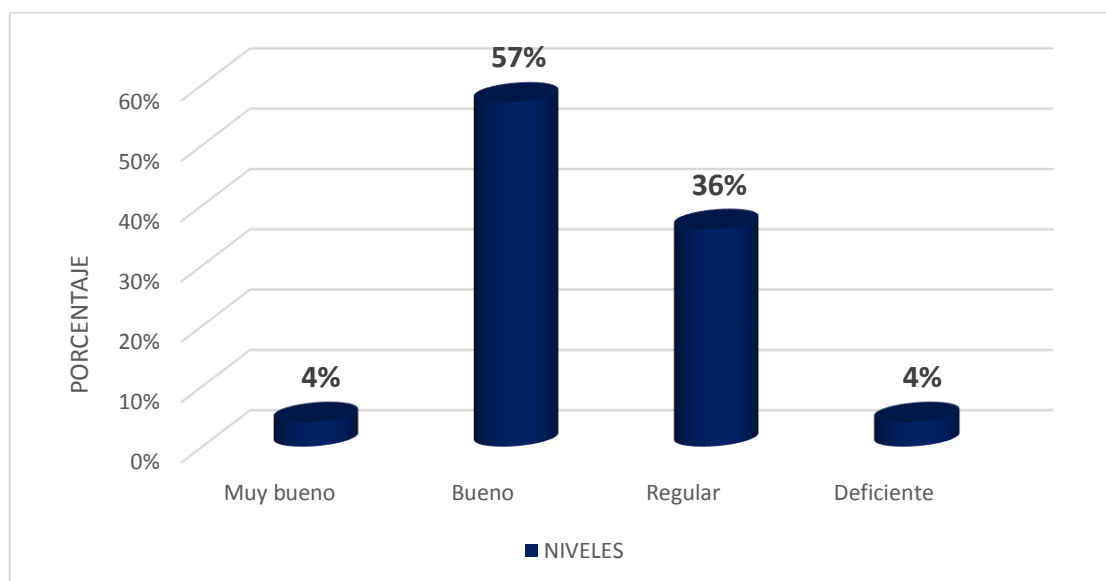
TABLA 2: Resultados obtenidos en la prueba de conocimientos sobre el Marco del Buen Desempeño Docente

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy bueno	01	4%
Bueno	16	57%
regular	10	36%
Deficiente	01	4%
total	28	100%

FUENTE: Prueba de conocimientos sobre el Marco del Buen Desempeño Docente

RESPONSABLE: El investigador

GRÁFICO 1: Porcentajes generales obtenidos en la prueba de conocimiento sobre el MBDD por niveles.



FUENTE: Tabla N° 02

RESPONSABLE: El investigador

Interpretación

En la tabla 02 y grafico 01 se puede observar los resultados obtenidos en el test de conocimientos aplicado a los 28 docentes de la Institución Educativa N° 70025 Independencia Nacional de Puno del cual se detalla lo siguiente: De 28 docentes evaluados, entre 8 contratados y 20 nombrados, solo 1 docente nombrado se encuentra en un nivel “deficiente” comprendido entre los calificativos de 00 – 10; mientras que 10 docentes nombrados tienen un nivel de conocimiento “regular” comprendidos entre los calificativos de 11 y 13; se observa también que 16 docentes, 7 de ellos contratados y 9 nombrados tienen un nivel de conocimiento “bueno” comprendido entre los calificativos de 14 y 16; finalmente se puede ver que solo 1 docente contratado tiene un nivel de conocimiento “muy bueno” comprendido entre 17 y 20 puntos.

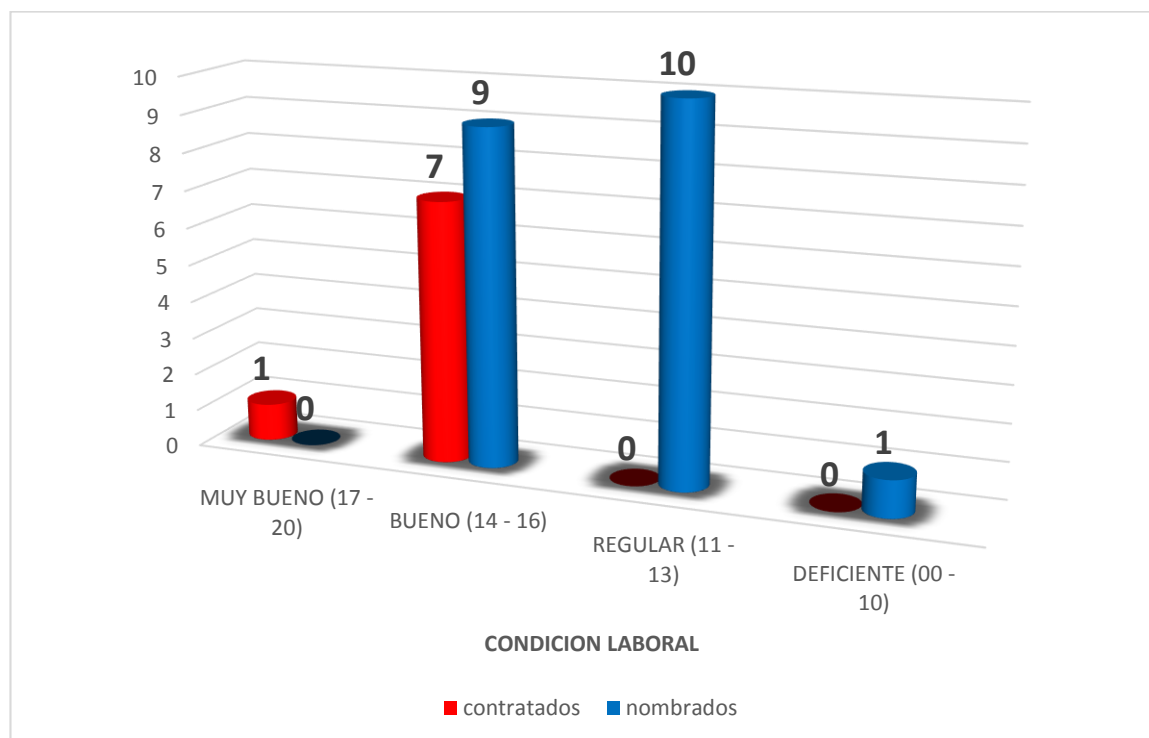
TABLA 3: Resultados obtenidos en la prueba de conocimientos sobre el MBDD según la condición laboral

NIVELES	CONDICIÓN LABORAL		TOTAL
	CONTRATADOS	NOMBRADOS	
Muy bueno (17 - 20)	01	00	01
Bueno (14 - 16)	07	09	16
Regular (11 - 13)	00	10	10
Deficiente (00 - 10)	00	01	01
TOTAL	08	20	28

FUENTE: Prueba de conocimientos sobre el Marco del Buen Desempeño Docente

RESPONSABLE: El investigador

GRÁFICO 2: Resultados obtenidos en la prueba de conocimientos sobre el MBDD según la Condición Laboral



FUENTE: Tabla N° 03

RESPONSABLE: El investigador

Interpretación

En la tabla 03, grafico 02 se muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de conocimiento sobre el Marco del Buen Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 70025 Independencia Nacional de Puno, a nivel global, según valoraciones cuantitativas de acuerdo a la escala de evaluación establecida para la presente investigación, del cual se detalla lo siguiente:

El 04% de los docentes evaluados que equivale a 1 docente tiene un nivel de conocimiento “deficiente” es decir que obtuvo un calificativo comprendido entre 00 y 10 puntos; en cambio un 36% de docentes equivalente a 10 profesores tiene un nivel de conocimiento “regular”, es decir alcanzaron calificativos comprendidos entre 11 y 13; mientras que un 57% equivalente a 16 docentes alcanzaron un nivel “bueno” comprendido entre los calificativos de 14 y 16, finalmente solo un 04% que equivale a un docente tiene un nivel de conocimiento “muy bueno”, es decir alcanzo un calificativo comprendido entre 17 y 20 en escala vigesimal.

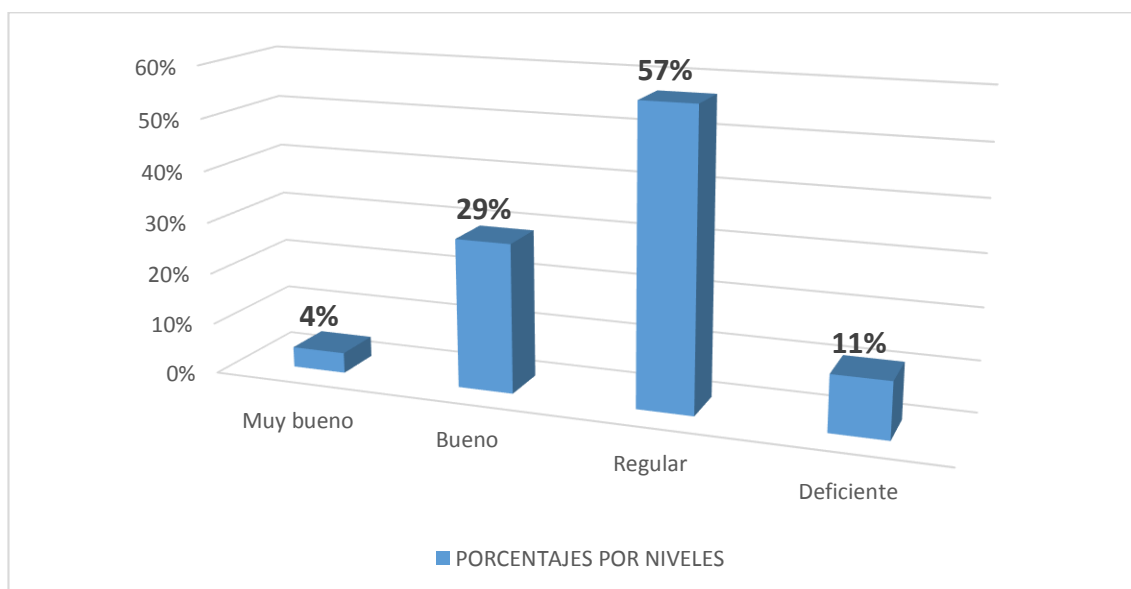
De dichos resultados se interpreta lo siguiente: los docentes de la Institución Educativa N° 70025 Independencia Nacional de Puno en el año 2017 evidencian un nivel de conocimiento entre regular y bueno comprendidos dentro de los calificativos de 11 a 16.

TABLA 04: Resultados obtenidos en la primera dimensión (Visión de la nueva docencia en el Perú)

Visión de la nueva docencia en el Perú		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy bueno	01	4%
Bueno	08	29%
Regular	16	57%
Deficiente	03	11%
Total	28	100%

FUENTE: Prueba de conocimientos sobre el Marco del Buen Desempeño Docente
RESPONSABLE: El investigador

GRÁFICO 3: Porcentajes obtenidos en la prueba de conocimientos respecto a la primera dimensión



FUENTE: Tabla N° 04
RESPONSABLE: El investigador

Interpretación

En la tabla 04 y gráfico 03 se muestran las frecuencias y porcentajes del nivel de conocimiento a nivel de la primera dimensión: Visión de la nueva docencia en el Perú del Marco del Buen Desempeño Docente en los profesores de la Institución Educativa N° 70025 Independencia Nacional de Puno en el año 2017. El 11% de los docentes evaluados equivalente a 03 profesores tiene un nivel de conocimiento “deficiente”, es decir que obtuvieron calificaciones comprendidos entre 00 y 10 puntos; 16 docentes que equivalen a un 57% tienen un nivel de conocimiento regular, es decir que obtuvieron puntajes comprendidos entre 11 y 13, mientras que un 29% correspondiente a 8 docentes evaluados tienen un nivel de conocimiento “bueno” comprendidos entre 14 y 16 puntos; finalmente solo 1 docente correspondiente a un 4% obtuvo un puntaje comprendido entre 17 y 20 que corresponde a un nivel “muy bueno” según la escala de calificación empleada.

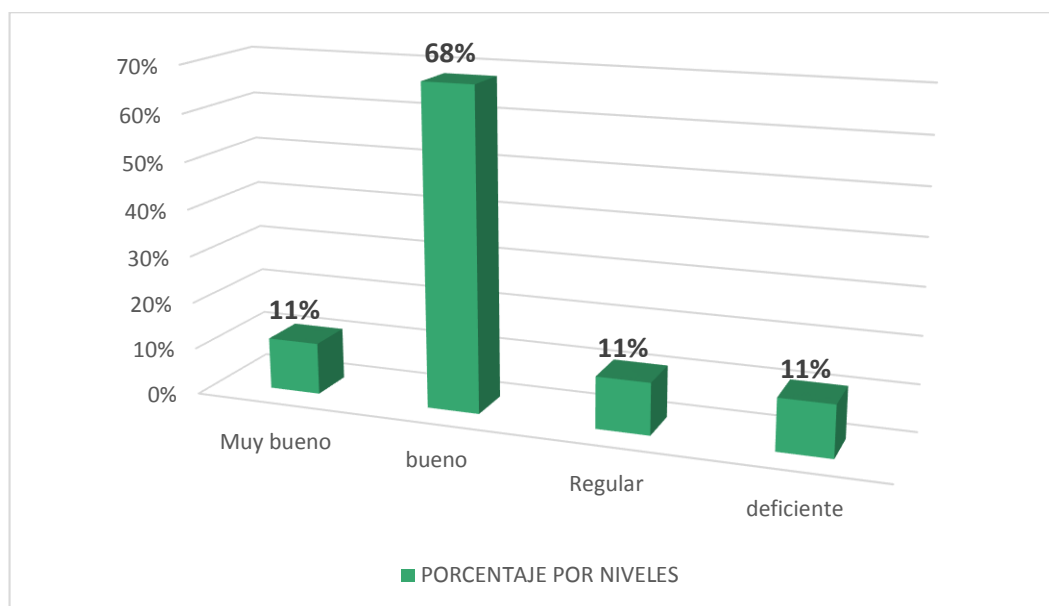
TABLA 5: Resultados obtenidos en la segunda dimensión (Estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente)

Estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	03	11%
bueno	19	68%
Regular	03	11%
deficiente	03	11%
total	28	100%

FUENTE: Prueba de conocimientos sobre el Marco del Buen Desempeño Docente

RESPONSABLE: El investigador

**GRÁFICO 4: Porcentajes obtenidos en la prueba de conocimientos
respecto a la segunda dimensión**



FUENTE: Tabla N° 05

RESPONSABLE: El investigador

Interpretación

En la tabla 05 y gráfico 04 se muestra las frecuencias y porcentajes del nivel de conocimiento a nivel de la segunda dimensión: Estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente en los profesores de la Institución Educativa N° 70025 Independencia Nacional de Puno en el año 2017. El 11% de los docentes evaluados equivalente a 03 profesores tiene un nivel de conocimiento “deficiente”, es decir que obtuvieron calificaciones comprendidos entre 00 y 10 puntos; de la misma manera 03 docentes que equivalen a un 11% tienen un nivel de conocimiento regular, es decir que obtuvieron puntajes comprendidos entre 11 y 13, mientras que un 68% correspondiente a 19 docentes evaluados tienen un nivel de conocimiento “bueno” comprendidos entre 14 y 16 puntos; finalmente 03 docentes correspondiente a un 11%

obtuvieron puntajes comprendidos entre 17 y 20 que corresponde a un nivel “muy bueno” según la escala de calificación empleada.

4.2. Discusión

Los resultados de la investigación coinciden con los diferentes autores que se citaron en la base teórica de la presente tesis, los cuales afirman que el conocimiento es un proceso dinámico donde interviene la voluntad del individuo con el objetivo de adquirir conceptos y teorías sobre algún tema de interés.

Según (Arce, 1999) el conocimiento es la asimilación de la realidad, indispensable para la actividad práctica, es un proceso en el cual se crean los conceptos y las teorías.

Según (Palomino, 2009) el conocimiento se adquiere de forma cualitativa y cuantitativa, y se logra por la interacción de los aspectos sociales, intelectuales y experiencias en la actividad práctica, ya que sus conceptos y su saber determinan el cambio de conducta frente a las situaciones problemáticas y la solución acertada frente a ello.

Es importante reconocer que a partir de un conocimiento amplio y aceptable sobre el Marco del Buen Desempeño Docente se puede mejorar la práctica pedagógica en el la IE y en el aula, ya que, el nivel de conocimiento que tengan los docentes sobre esta política educativa determinara un cambio de conducta en su forma de enseñar y guiar a sus estudiantes.

V. CONCLUSIONES

El propósito de la presente investigación fue conocer el nivel de conocimiento en el cual se encontraban los docentes de la Institución Educativa N° 70025 Independencia Nacional de la ciudad de Puno, para la cual se formuló la siguiente hipótesis: Existe un nivel de conocimiento aceptable sobre el Marco del Buen Desempeño Docente por parte del profesorado de la IEP N° 70025 Independencia Nacional” – Puno, 2017

PRIMERA: El nivel de conocimiento de los profesores sobre el Marco del Buen Desempeño Docente es aceptable, esto quiere decir que se encuentran entre los niveles de “regular” a “bueno” según la escala de calificación empleada, cumpliéndose de esta manera la hipótesis planteada para la presente investigación.

SEGUNDA: Los docentes de la IE. N° 70025 Independencia Nacional de la ciudad de Puno tienen un nivel de conocimiento “regular” respecto a la Visión de la nueva docencia en el Perú; esto quiere decir que aún les falta reforzar sus conocimientos frente a las nuevas expectativas que el MBDD plantea para mejorar la educación peruana.

TERCERA: El nivel de conocimiento de los profesores concerniente a la Estructura y Categorías del MBDD es “bueno”, lo cual indica que conocen los dominios, las competencias y los desempeños que el estado peruano espera que dominen y apliquen en su práctica pedagógica durante el ejercicio de la profesión docente.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al director de la Institución y toda la comunidad educativa, realizar las gestiones respectivas con la UGEL u otras entidades involucradas en el ámbito educativo, para organizar capacitaciones y talleres constantes de actualización y preparación docente con la finalidad de, reforzar los conocimientos acerca del Marco del Buen Desempeño Docente y otras herramientas de políticas educativas para mejorar su práctica pedagógica y su funcionalidad en el aula.

SEGUNDA: A la plana docente y al personal directivo de la Institución Educativa Primaria organizar e implementar seminarios, talleres, y cursos de capacitación para el fortalecimiento y actualización de conocimientos y capacidades con el fin de elevar el nivel de conocimiento sobre la visión de la nueva docencia en el Perú que brinda el Marco del Buen Desempeño Docente.

TERCERA: A los docentes y al personal directivo solicitar apoyo de los especialistas de la UGEL de Puno para organizar capacitaciones y talleres para actualizar y enriquecer sus conocimientos acerca de la estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente y de esta forma mejorar también su práctica pedagógica en el aula.

VII. REFERENCIAS

- Arce, A. (1999). *Actualizador pedagógico*. Lima-Perú: Editorial Abedul.
- Arias, F. (2001). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. Quinta edición . Mexico: Editorial Trillas.
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de la investigación científica*. Segunda edición. Puno - Perú: Sagitario Impresiones.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Colombia: Editorial Mac Graw Hill.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima - Perú: Editorial Universidad de Lima.
- Hernández, S., Fernandez, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Mexico: Editorial Mcgraw-Hill.
- Larico, R. (2014). *Nivel de conocimiento sobre el Marco del Buen Desempeño Docente por parte del profesorado de la Gran Unidad Escolar José Antonio Encinas de Juliaca y San Carlos de puno – 2014*. Puno, Perú (tesis pregrado). Universidad Nacional del Altiplano.
- Mendoza, A. (1998). *Concepción y creencias de la evaluación en el docente* . Revista interuniversitaria de Formacion de Profesores. *Volumen 23*, p. 12.
- MINEDU. (2016). *Marco del buen desempeño docente*. Lima - Perú. Editorial Santillana.

Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres de Lima - 2012*. Lima, Perú (tesis pregrado). Universidad de San Martín de Porres.

Palomino, P. (2009). *Investigación cualitativa y cuantitativa en educación*. Puno - FCEDUC: Sagitario Impresiones.

Picardo, O. (2004). *Diccionario pedagógico*. San Salvador: Editorial Océano.

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Editorial Limusa S.A.

Valdés, H. (mayo de 2000). *¿Cómo evaluar?. La evaluación del desempeño docente en México*. Encuentro iberoamericano sobre la evaluación del desempeño docente. México D. F..

ANEXOS

**PRUEBA DE CONOCIMIENTOS SOBRE EL MARCO DEL BUEN
DESEMPEÑO DOCENTE (MBDD)**

Estimado(a) profesor(a) se agradece su colaboración y compromiso por el desarrollo de la educación, la prueba es de carácter anónimo y los resultados se guardaran en absoluta reserva

Para el reporte de resultados le pedimos marcar con una X la alternativa correcta, según su criterio.

Situación laboral: contratado () nombrado ()

Visión de la nueva docencia en el Perú

1. ¿Cuáles son los ejes fundamentales que considera el Marco del Buen Desempeño Docente como punto de partida para cambiar la educación en el Perú?
 - a) La ética, la moral y la práctica de la profesión docente
 - b) La identidad, el saber, y la práctica de la profesión docente
 - c) El saber, los valores sociales y la profesión docente
 - d) La práctica, la identidad y la cultura

2. El Marco del Buen Desempeño Docente es el resultado de un proceso de diálogo y concertación entre dos organismos educativos ¿Cuáles son estos?
 - a) El Consejo Nacional de Educación (CNE) y el SINEACE
 - b) El Foro Educativo y el Ministerio de Educación
 - c) El Consejo Nacional de Educación (CNE) y el Foro Educativo
 - d) El Ministerio de Educación y el Consejo Nacional de Educación

3. Cuando un docente desarrolla la capacidad de pensar, de producir ideas y transformar realidades transfiriendo conocimientos a diversos contextos y circunstancias se refiere a:
 - a) Aprendizajes fundamentales
 - b) Marco del Buen Desempeño Directivo
 - c) Rutas del Aprendizaje
 - d) Proceso de enseñanza – aprendizaje

4. ¿Cuántos aprendizajes fundamentales (provisionales) define según su criterio el Marco Curricular en el Marco del Buen Desempeño Docente?
 - a) 5 aprendizajes fundamentales
 - b) 9 aprendizajes fundamentales
 - c) 8 aprendizajes fundamentales
 - d) No define aprendizajes fundamentales

5. El MBDD propicia el cambio para asegurar los aprendizajes fundamentales a través de cuatro componentes. ¿A cuál de ellos corresponde el siguiente concepto: “el director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos”?
 - a) La gestión escolar

- b) La convivencia
 - c) La relación escuela-familia-comunidad
 - d) Los procesos pedagógicos
6. Cuando el docente propicia que los aprendizajes de los estudiantes sea de manera reflexiva, crítica y creativa, la afirmación corresponde a:
- a) El proceso de enseñanza – aprendizaje
 - b) El proceso reflexivo
 - c) Los procesos pedagógicos
 - d) El proceso meta cognitivo
7. La docencia es un quehacer complejo que se distingue por tres dimensiones que están integradas entre sí, y que todas las personas que ejercen esta profesión deben saber. ¿Cuáles considera que son estas?
- a) Dimensión social, reflexiva y pedagógica
 - b) Dimensión pedagógica, social y cultural
 - c) Dimensión política, ética y social
 - d) Dimensión pedagógica, cultural y política
8. La profesión docente como expresión de complejidad comparte también algunas dimensiones con otras profesiones. ¿A cuál de estas dimensiones cree Ud. que corresponde la siguiente expresión: “el docente afirma su identidad profesional en el trabajo. Reflexiona en y desde su práctica social, lo cual constituye el recurso básico en su labor”?
- a) Dimensión ética
 - b) Dimensión reflexiva
 - c) Dimensión colegiada
 - d) Dimensión relacional
9. ¿A cuál de las dimensiones considera Ud. que corresponde la siguiente expresión: “el docente interactúa con sus pares –docentes y directivos– y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos de la escuela”?
- a) Dimensión relacional
 - b) Dimensión reflexiva
 - c) Dimensión colegiada
 - d) Dimensión ética
10. Dentro de la dimensión pedagógica se distinguen tres aspectos fundamentales. ¿Cuáles son estos?
- a) Ética del educar, liderazgo y compromiso
 - b) Ética, Pedagogía y Enseñanza
 - c) Liderazgo, Compromiso, Juicio pedagógico
 - d) Pedagogía, Enseñanza y Ética del educar

Estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente

11. El marco del buen desempeño docente está estructurado en un orden jerárquico que comprende tres categorías, las cuales contienen:
- 4 dominios, 9 competencias y 41 desempeños
 - 3 dominios, 9 competencias y 40 desempeños
 - 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños
 - 4 dominios, 4 competencias y 40 desempeños
12. ¿Según el marco del Buen Desempeño Docente que es una competencia?
- Son características o atributos personales como conocimientos, habilidades y aptitudes que se manifiestan en la acción.
 - Es un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de habilidades
 - Son habilidades y actitudes que desarrollan los estudiantes a lo largo del año escolar
 - Es la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos.
13. Cuando usted, selecciona los materiales educativos que utilizara, las estrategias de enseñanza que empleara y la evaluación del aprendizaje que tomara. ¿Con qué dominio está cumpliendo?
- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
 - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
 - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
 - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
14. Cuando un docente hace una reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional, nos referimos al dominio:
- DI**; Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
 - DII**; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
 - DIII**; Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
 - DIV**; Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
15. Según el MBDD ¿cuáles son los tres elementos del desempeño que revela la competitividad de docente?
- La actuación, la responsabilidad y los resultados
 - El compromiso, el liderazgo y los resultados
 - El liderazgo, la responsabilidad y la pro actividad
 - La actuación, la responsabilidad y el liderazgo
16. A que dominio corresponde la siguiente competencia: “Establecer las relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil”
- DI**; Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
 - DII**; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
 - DIII**; Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
 - DIV**; Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

17. Cuando Ud. evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes, está demostrando:
- a) Una habilidad
 - b) Una competencia
 - c) Un compromiso
 - d) Una capacidad
18. A que dominio cree Ud. que pertenece el siguiente desempeño: “genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales”
- a) Dominio I
 - b) Dominio II
 - c) Dominio III
 - d) Dominio IV
19. De las 9 competencias que brinda el MBDD. Según su criterio. ¿Cuántos pertenecen al Dominio III: “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”?
- a) 4 competencias
 - b) 3 competencias
 - c) 1 competencia
 - d) 2 competencias
20. Cuando Ud. aplica el desempeño 19: “propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica”. ¿A qué dominio le está dando cumplimento?
- a) Dominio I
 - b) Dominio II
 - c) Dominio III
 - d) Dominio IV