



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Influencia de la evaluación de docentes en su
desempeño en el aula y sus consecuencias para la
Institución Educativa Inicial 0325 – Rímac**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Adela Victoria HINOSTROZA BRUNO

ASESOR

Vladimir Illich NAVARRO VARGAS

Lima, Perú

2020



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Hinostroza, A. (2020). *Influencia de la evaluación de docentes en su desempeño en el aula y sus consecuencias para la Institución Educativa Inicial 0325 – Rímac*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

METADATOS COMPLEMENTARIOS

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Adela Victoria Hinostroza Bruno
DNI	08139426
URL de ORCID	No aplica.
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Vladimir Illich Navarro Vargas
DNI	07872657
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-3246-9263
Datos de investigación	
Línea de investigación	No aplica.
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Institución Educativa Inicial 325 País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Rímac Urbanización: La Totorita Manzana A lote 1 Coordenadas geográficas Latitud: 12°02'01.8" S Longitud: 77°02'13.8" W Altitud: 161msnm
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2018 – 2020
URL de disciplinas OCDE	Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 17-DUPG-FE-2020-TR

En la ciudad de Lima, a los 7 días del mes de agosto del 2020, siendo la 16:00 h., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada **INFLUENCIA DE LA EVALUACIÓN DE DOCENTES EN SU DESEMPEÑO EN EL AULA Y SUS CONSECUENCIAS PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL 0325 – RÍMAC**, para optar el Grado Académico de **Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado, con la calificación de **MUY BUENO** con la calificación de **DIECISIETE (17)**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del Grado de Magíster en Educación a la Bach. **ADELA VICTORIA HINOSTROZA BRUNO**.

En señal de conformidad, siendo las 17:29 horas se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Dra. OFELIA SANTOS JIMÉNEZ
Presidente

Mg. VLADIMIR ILLICH NAVARRO VARGAS
Asesor

Dra. ESTHER VELARDE CONSOLI
Jurado Informante

Dra. JULIA TEVES QUISPE
Jurado Informante

Dra. JESAHEL VILDOSO VILLEGAS
Miembro del Jurado

Dedicatoria

A toda mi familia que son mi apoyo y soporte en especial a mi nieta que es parte de la nueva generación, que día a día veo crecer con esa autonomía que la caracteriza la cual responde a lo que tanto me preocupaba de ésta tesis, como influenció mis capacitaciones y evaluaciones para practicarlo con ella y ver los resultados favorables para nuestro país que está lleno de gente corrupta que sólo ve el facilismo y el pago de servicios con el único propósito de lucrar en todo lo que puedan. Deberíamos usar nuestras habilidades para ayudar a mejorar a este hermoso país, de que nos sirve tanta riqueza si tenemos mucha pobreza en la actitud para nuestro prójimo. Me aúno al respeto como la mejor arma en la educación para cambiar el mundo.

AGRADECIMIENTOS

Primero a Dios por el estoy en estos momentos avanzando y solo él sabe el porqué de las cosas, a mis padres que me demuestran cada segundo que nunca dejaron de serlo, a ellos les debo todo lo que soy, me dieron mucho a pesar que no lo veía, ahora me sirvió porque con esas bases causaron este fortalecimiento que tengo para cualquier problema que se me presente, a mi hijo por demostrarme que todo lo que hice con él tuvo efecto positivo no solo como persona y ser humano común y corriente sino como el mejor padre que he conocido hasta el momento y por supuesto a mi hija que es ahora mi ángel que hace realidad todos mis sueños y a través de ella voy conociendo ángeles que me guían y orientan para mejorar día a día como a mis asesores Liliana Fernández y Vladimir Navarro Vargas.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Lista de tablas	vi
Lista de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	1

Capítulo I Planteamiento del estudio

1.1 Presentación del tema	3
1.2 Formulación del problema	4
1.3 Justificación	5
1.4 Objetivos	5
1.4.1 Objetivo general	5
1.4.2 Objetivos específicos	6
1.5 Hipótesis	6
1.5.1 Hipótesis general	6
1.5.2 Hipótesis específicas	6

Capítulo II Método

2.1 Tipo de investigación	7
2.2 Población y muestra	7
2.2.1 Unidad de análisis	7
2.2.2 Población de estudio	8
2.2.3 Tamaño de muestra	8
2.3 Técnicas de recolección de datos	8
2.3.1 Aplicación de cuestionarios	8
2.3.2 Observación participante	9

Capítulo III Marco teórico

3.1 Antecedentes	10
3.1.1 Antecedentes internacionales	10
3.1.2 Antecedentes nacionales	13
3.2 Bases teóricas: Marco del Buen Desempeño Docente	15

3.2.1 Evaluación Docente	16
3.2.1.1 Evaluación del docente en el nivel de educación inicial ...	19
3.2.1.2 Las rúbricas	21
3.2.1.2.1 Rúbrica 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	23
3.2.1.2.2 Rúbrica 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	24
3.2.1.2.3 Rúbrica 3: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza..	25
3.2.1.2.4 Rúbrica 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad	26
3.2.1.2.5 Rúbrica 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	28
3.2.2 Desempeño Docente.....	29
3.2.2.1 Definición conceptual	31
3.2.2.2 Características del Desempeño Docente	32
3.2.2.3 Funciones del Desempeño Docente	33
3.2.2.4 MBDD.....	34
3.2.2.5 Capacitación	35
3.2.3 Consecuencias del Buen Desempeño Docente	41
3.2.3.1 Actitud hacia el alumno.....	42
3.2.3.2 Sesiones de Aprendizaje.....	42
3.2.3.3 Deserción y promoción escolar.....	43
3.2.3.4 Importancia de la familia.....	46
3.3 Marco conceptual	47

Capítulo IV

Resultados y Discusión

4.1 Sistematización de la información	51
4.2 Factores positivos y negativos que incluyen en la Institución.....	54
4.2.3 Cifras educativas de los últimos 10 años.....	54
4.2.2 Comunicación entre actores educativos	55
4.2.1 Infraestructura y recursos económicos	59
4.3 Hablan los actores educativos	61
4.3.1 Desempeño docente en la Institución Educativa Inicial 0325	61
4.3.2 Expectativas del buen desempeño del docente en el aula	65
4.3.3 Imagen y valoración social que adquiere la I. E. inicial 0325	69
4.4 Verificación de hipótesis	75
4.5 Discusión	75

Capítulo V
Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones	77
5.2 Recomendaciones.....	80
Referencias	81
Anexos	92

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. “Características del buen docente”	16
Tabla 2. “Capacidades del buen docente con la evaluación”	18
Tabla 3. “Propósitos de la docencia: Marco del Buen Desempeño Docente”	19
Tabla 4. “Dominios y competencias del docente”	34
Tabla 5. “Unidades de análisis”	51
Tabla 6. “Actas de matrícula”	59
Tabla 7. “Actas de consolidación”	60
Tabla 8. “Retirados, transferidos”	61

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. “Matrícula por periodo según edad, 2004-2017”	3
Figura 2. “Promoción del aprendizaje”	23
Figura 3. “Medición del involucramiento de estudiantes”	23
Figura 4. “Acciones del docente para un aprendizaje significativo”	24
Figura 5. “Medición de la cognición”	25
Figura 6. “Tipos de retroalimentación”	26
Figura 7. “Mecanismo para regular el comportamiento”	28
Figura 8. “Factores intraescolares y extraescolares”	55

”

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como base las dificultades visibilizadas en la gestión educativa y desempeño del personal que labora en la Institución Educativa Inicial N° 0325 - Rímac. La amenaza de cese del establecimiento educativo y la competencia en la oferta escolar del área son los elementos fundamentales de este trabajo. En ese sentido es relevante precisar que el elemento vital de la investigación es delimitar la influencia de la evaluación de los profesores en su desempeño en clase y cuáles son sus efectos para la promoción escolar de la I.E.I. 0325 - Rímac. La presente investigación es descriptivo-explicativo. Representa un estudio de caso en el marco de la perspectiva cualitativa. El uso de esta metodología busca conocer a fondo la situación del establecimiento educativo y valorar la evaluación y capacitación que brinda el MINEDU. Se han encontrado en los resultados que existe una relación directa de la evaluación y capacitación para un buen desempeño docente. La efectividad de la evaluación para la optimización de la calidad educativa, sin embargo, necesita del desarrollo de un liderazgo ejercido por la dirección para la optimización de la imagen del establecimiento educativo y asumir las tareas necesarias para la promoción de este establecimiento educativo en el nivel social. En síntesis, se manifiesta que los efectos de un buen desempeño docente deben de complementarse con la práctica de un liderazgo que logre articular a los diversos actores educativos comunicados entre sí y con fines definidos en relación al desarrollo y vigencia de la Institución Educativa Inicial N° 0325 - Rímac

Palabras clave: Buen desempeño docente. Rúbrica. Actores educativos. Evaluación Docente. Liderazgo.

ABSTRACT

The present research work is based on the difficulties visible in the educational management and performance of the staff working in the Initial Educational Institution N° 0325 - Rímac. The threat of cessation of the educational establishment and competition in the school offer in the area are the fundamental elements of this work. In that sense it is relevant to point out that the vital element of the research is to delimit the influence of the evaluation of teachers in their performance in class and what are its effects for the school promotion of the I.E.I. N° 0325 - Rímac. The present investigation is descriptive-explanatory. It represents a case study in the framework of the qualitative perspective. The use of this methodology seeks to know in depth the situation of the educational establishment and assess the evaluation and training provided by the MINEDU. They have found in the results that there is a direct relationship of evaluation and training for good teaching performance. The effectiveness of the evaluation for the optimization of educational quality, however, requires the development of a leadership exercised by the management for the optimization of the image of the educational establishment and assume the necessary tasks for the promotion of this educational establishment at the level Social. In summary, it is stated that the effects of good teaching performance must be complemented by the practice of leadership that manages to articulate the various educational actors communicated with each other and with defined purposes in relation to the development and validity of the Initial Educational Institution N° 0325 - Rímac

Keywords: Good teaching performance. Rubric. Educational actors Teacher evaluation. Leadership.

INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos la necesidad de la evaluación del desempeño docente en clase, se ha planteado como un eje vital en el análisis de la educación, sin embargo, es importante precisar que implica la necesidad de la observación enfocada en la aplicación de parte del docente de diversas estrategias comunicativas y metodológicas que finalizan mediante un juicio de valor. Se desarrollan diversos medios de equiparación entre los objetivos de enseñanza y los resultados, los cuales tienen que ser evaluados en el establecimiento educativo. Es importante no olvidar que las informaciones obtenidas servirán de eje para movilizar a los diversos actores educativos a conseguir la optimización una educación con calidad.

Pero en muchos casos la evaluación es tomada solo como un mecanismo de control coercitivo y subjetiva, lo que impide visibilizar cuales son las barreras para el desarrollo de una institución educativa. En esta óptica, en el presente trabajo se analizará la problemática de la I.E.I. N° 0325 - Rímac en relación a cuál es el modelo de gestión educativa, así como cuál es el sistema de evaluación y su influencia en la optimización de la mejora de la calidad educativa, de la prestación educativa que brinda la I.E. y la promoción escolar para evitar su cese.

Este trabajo nace de la inquietud por el accionar educativo que brinda la I.E.I. 0325-Rímac. Consideramos vital distinguir ¿Cómo influye la evaluación en el desempeño docente? Para reconocer y cavilar sobre los efectos que tiene para la institución de manera global. Eso implicara que se pondrán en vitrina aspectos del comportamiento docente, la correspondencia de los diversos actores educativos y la gestión de la dirección.

En este marco asumimos que al evaluar el desempeño docente se podrán abordar iniciativas específicas para la optimización de la implicación en la preparación del P.E.I. la cooperación en las actividades diversas programadas por el centro educativo, planeamiento de sesiones, competencias pedagógicas y modernización en su área disciplinar, asumiendo en ese sentido como elemento vital que es desde la dirección se logre un liderazgo que implica las garantías para el logro de los objetivos bajo el enlace de las acciones que implican a los diversos actores educativos.

En contraste con otras investigaciones sobre el desempeño del docente en clase, este trabajo señala un abordaje desde el enfoque cualitativo y estudio caso. Asumimos entonces una postura crítica en el sentido que las investigaciones cuantitativas no nos brindan de manera precisa insumos para conocer los principios o efectos de un problema desde un enfoque humanista. En ese sentido el referirnos al desempeño docente, promoción escolar, liderazgo, actores educativos, consideramos que aproximarnos a ellos y conocer lo que perciben es fundamental hacerlo desde un enfoque hermenéutico. En ese sentido este trabajo emplea esta metodología buscando generar una evaluación del impacto de la evaluación que repercutirá en la mejora de la calidad educativa de nuestro centro educativo y los efectos para la mejora de la promoción escolar. La finalidad es saber cuáles son los orígenes de la problemática y meditar sobre qué medidas son las más adecuadas para evitar el cierre del centro educativo y brindar un mejor servicio a la sociedad.

Esta investigación será desarrollada en capítulos: El capítulo primero abordara sobre el planteamiento del problema incidiendo en la formulación del mismo así como la justificación, los objetivos y las hipótesis; el capítulo segundo desarrollara el método enfatizando el tipo de investigación, la población y muestra respectiva a trabajar así como las técnicas de recolección de datos; el capítulo tercero aborda el marco teórico y las bases teóricas de las variables a investigar; el capítulo cuarto expone los resultados y discusión de los mismos, así como la verificación de las hipótesis de este trabajo; el capítulo quinto plantea las conclusiones y recomendaciones obtenidas en el presente trabajo. Finalmente es importante puntualizar que buscamos visibilizar una metodología alternativa a los trabajos vigentes en la educación y consideramos que esta investigación está en esa dirección.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Presentación del tema

Es importante precisar que el nivel de educación inicial tanto en la órbita pública o privada brinda un servicio a párvulos de 3, 4 y 5 años. La determinación de la calidad en este nivel implica factores como los ambientes de aprendizaje, la formación del profesor y su relación con los docentes.

El niño que tiene entre 3 y 5 años se encuentra en una etapa de afirmación de sí mismo y exploración de su entorno es ahí donde la escuela tiene un gran valor por las oportunidades de socialización y de aprendizaje que brinda (Vigo y Silva, 2009, s/p.).

La I.E.I. N° 0325 ha tenido en los últimos siete años indicadores de reducción en la matrícula (ver Figura 1). Así mismo un grupo considerable de estudiantes han optado por retirarse durante el transcurso del año académico. Observamos entonces aquí una problemática social en relación a la calidad educativa que brinda este centro. La familia prefiere un centro educativo, según varios indicadores, como la distancia de I.E a sus viviendas, la higiene de la institución, la calidad de profesores bajo cuya responsabilidad dejarán a sus párvulos. En ese sentido nos interrogamos sobre los factores de la deserción en la escuela y de la demanda de este centro educativo.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	57	69	69	63	59	69	87	45	59	44	40	33	32	47
0 Años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1 Año	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2 Años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3 Años	21	17	22	25	18	36	25	10	21	16	11	10	12	11
4 Años	15	29	20	20	19	19	37	18	18	14	14	10	10	21
5 Años	21	23	27	18	22	14	25	17	20	14	15	13	10	15

Figura 1. “Matrícula por periodo según edad, 2004-2017”

“Fuente: http://escale.minedu.gob.pe/PadronWeb/info/ce?cod_mod=0512210&anexo=0”

Una preocupación mayor para los actores sociales de la comunidad educativa es la continuidad del servicio del centro educativa, a pesar de la baja considerable de la matrícula. Existe un compromiso de superar las dificultades para crecer, porque nos encontramos en la disyuntiva de racionalizar o el cese de la I.E. por el reducido número de docentes. Las docentes laboran en esta I.E. durante muchos años. Existen 3 aulas que cuentan con un número 40 infantes que están matriculados durante el 2017. Al preguntarnos sobre los elementos de la baja en la demanda educativa y la deserción escolar, empezamos una evaluación minuciosa de las causas de esta situación. Se cuenta con infraestructura adecuada, estamos situados en una comunidad que cuenta con una cancha deportiva. Consideramos en un inicio que las causas era la oferta escolar en el entorno:

. I.E. Emblemática Ricardo Bentín se fundó con 3 aulas (nivel inicial) y actualmente tiene 13 aulas (nivel inicial).

. I.E. Ramón Castilla, tiene 4 aulas (nivel inicial) y 1 (cuna).

. I.E. Huascarán cuenta con 3 aulas (nivel inicial).

. Colegios Privados que implican competencia de la oferta educativa

En esta perspectiva analizando sobre las prácticas como profesores del nivel inicial y del desarrollo de Evaluación de Desempeño Docente, nos planteamos localizar esas causas en nuestro propio desempeño como profesores, en la actitud hacia los infantes y su familia. Tenemos que asumir que las prestaciones educativas que ofrece cualquier I.E. deben enfocarse en la promoción escolar y asumir que los profesores son los responsables directos de la oferta y demanda educativa. En ese sentido, la calidad de los profesores es un elemento vital que debe ser asumido por la gestión de la institución para lograr respaldar su permanencia y la viabilidad de su oferta educativa en la sociedad.

1.2 Formulación del problema

En el marco del análisis sobre las causas que implican el amago del cierre de nuestro centro educativo, asumimos la siguiente pregunta:

1. “¿En qué medida la Evaluación de las docentes del nivel inicial influye en su desempeño en el aula y cuáles son las consecuencias de este desempeño a la I.E.I. N° 0325 - Rímac?”

De esta pregunta general, consideramos las siguientes preguntas específicas:

1. “¿Cómo es la evaluación del docente en el nivel de inicial?”
2. “¿Cuáles son las características de un buen desempeño del docente en el aula?”
3. “¿Cómo afecta el desempeño de las docentes del nivel inicial a la imagen de la I.E.I. N° 0325 - Rímac?”

1.3 Justificación

Este trabajo es relevante en el sentido que constituirá un instrumento de autoevaluación para la I.E.I. N° 0325 - Rímac. De esta manera se contará con evidencia para autoevaluarnos, ver el proceso de la evaluación de desempeño del profesor y los beneficios que implica para nuestra labor, fundamentalmente para la institución educativa logrando de esta manera la mejora de su imagen y no correrá el actual momento de conminación a su cierre.

La I.E. tiene un papel vital en nuestra sociedad y en ese sentido debe visibilizarse en la comunidad. El trabajo de promoción escolar debe ser asumido por los actores educativos a cargo del centro educativo. En eso sentido, este trabajo acopia las causas de la situación coyuntural del centro educativo y ser base para lograr convertirse en un instrumento de consulta para asumir las acciones más óptimas para que la I.E. se vuelva a posicionar, ser referente y brinde un servicio de calidad para un mejor desarrollo de los docentes y la sociedad.

Desde este marco metodológico, este trabajo brinda una perspectiva cualitativa, un estudio de caso que busca acercarse con una visión holística de la humanidad, para entender las causas y consecuencias del desempeño docente en los estudiantes, la I.E. y la sociedad.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

1. “Determinar la influencia de la evaluación de docentes en su desempeño en el aula y sus consecuencias para la I.E.I. N° 0325 - Rímac”.

1.4.2 Objetivos específicos

1. “Describir los resultados de la evaluación de desempeño del docente en la I.E.I. N° 0325 - Rímac”.
2. “Indicar las características de un buen desempeño del docente en el aula de la I.E.I. N° 0325 – Rímac”.
3. “Relacionar el desempeño docente con la promoción escolar en la I.E.I. N° 0325 - Rímac”.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

1. “La evaluación de desempeño docente en el nivel inicial genera cambios positivos en el proceso de Enseñanza Aprendizaje, siendo fundamental en la actitud de los profesores y esto influye en la gestión de la I.E. para ofrecer un servicio de calidad y de esta manera logre su fin social en la comunidad”.

1.5.2 Hipótesis específicas

1. “La evaluación de desempeño docente se orienta al empleo de rúbricas para lograr un ambiente idóneo para el proceso de la enseñanza aprendizaje mediante una actitud positiva del docente que repercuta el bienestar del estudiante”.
2. “El buen desempeño del docente se ve reflejado en su trato con el estudiante. La actitud es fundamental para que el aprendizaje significativo del estudiante”.
3. “La imagen de una institución educativa depende, entre otros factores, de la calidad de sus docentes”.

CAPÍTULO II

METODO

2.1 Tipo de investigación

El presente trabajo constituye una investigación de tipo descriptivo y explicativo con el uso de una metodología cualitativa. Es descriptivo porque puntualiza la problemática actual de la I.E.I. N° 0325 - Rímac, describe de manera estadística el número de estudiantes que se matriculan y acaban sus estudios cada año, según documentos oficiales enmarcados en las actas de consolidación. Es explicativa en el sentido que se quiere saber cuáles son los factores de la deserción escolar y la baja de estudiantes en los últimos años. Es cualitativa porque se basa en el análisis subjetivo e individual de la institución inicial 0325-Rímac, esto la hace una investigación hermenéutica, referida a lo particular.

El diseño del presente trabajo es no experimental y se tiene como base un estudio de caso único. Se optó por este subtipo de diseño de investigación para saber cuáles son las causas de la problemática y asumir las decisiones y acciones adecuadas frente a esta. El universo del presente trabajo está representado por la I.E.I. N° 0325 - Rímac. Esta investigación es, asimismo, transversal. Buscamos indagar de manera profunda la situación de la I.E.I. N° 0325 – Rímac, de una manera holística: Humana e integral, utilizando técnicas de entrevistas a profundidad a los actores educativos utilizando guías de observación. En ese sentido, será vital la compilación de datos en la UGEL, la Dirección de la Institución Educativa y de la Especialista cuya función es la evaluación y capacitación.

2.2 Población y muestra

2.2.1 Unidad de análisis

I.E.I. N° 0325 Distrito del Rímac

Ubicación: “Pueblo Joven La Totorita” – Rímac. Pasaje. Tomas Vidal S/N

Límites de la I.E.:

- Este : Avenida Francisco Pizarro
- Oeste : Avenida Republicana (ex Avenida. La Capilla).

- Norte : Avenida Arancibia (ex Avenida. Tarapacá).
- Sur : Avenida Prolongación Tacna.

2.2.2 Población de estudio

En la presente investigación la población está constituida por los diversos actores educativos que forman parte de la I.E.I. N° 0325 - Rímac:

- Directora.
- Profesores.
- Especialista - UGEL.
- Personal del área administrativa.
- Padres de familia.

2.2.3 Tamaño de muestra

La investigación utilizara la metodología del estudio de caso, por lo cual la muestra está constituida por los siguientes actores de la I.E.I. N° 0325 - Rímac:

- Director - UGEL 02 (1)
- Directora - I.E.I. N° 0325 (1)
- Docentes (3)
- Especialista UGEL (1)
- Personal del área administrativa (1)
- Personal de limpieza y logística (1)
- Padres de familia (4 por aula)

2.3 Técnicas de recolección de datos

Se empleará las técnicas de la entrevista y observación. Para el recojo de la información es necesario para la demostración de nuestras hipótesis, se han dispuesto dos instrumentos de investigación:

- Entrevista a profundidad.
- Guía de Observación

2.3.1 Aplicación de entrevistas

El proceso de las entrevistas se ha planteado mediante un procedimiento, que consiste en un dialogo dirigido. Se han desarrollado en relación a los objetivos específicos. Cuenta con un diseño estándar que contienen una serie de preguntas y respuestas. El método de aplicación de la presente investigación implica una conversación o dialogo no formal donde la investigadora busca recolectar datos necesarios para de esta manera probar sus hipótesis. En el presente trabajo la investigadora se responsabilizó de las entrevistas a los diversos actores educativos buscando saber sus opiniones en relación a la situación educativa presente. (Ver Anexos).

2.3.2 Guía de observación

La Guía es un instrumento que nos permite poder observar las interacciones entre los actores educativos dentro de la I.E.I. N° 0325 - Rímac (Ver Anexos).

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

El estudio de Evaluación de desempeño docente ha sido reiterativo últimamente, a causa de la implementación en la carrera magisterial que incentiva el gobierno. La gran cantidad de investigaciones en el país son fundamentalmente cuantitativas. Existe una gran influencia de este paradigma. Sin embargo, no existen investigaciones basados en las corrientes cualitativas que nos permita percibir la dificultad desde otro criterio. La evaluación de desempeño del docente fue modificada de manera anual con la ocupación de rúbricas. Ante los descontentos de los docentes, el gobierno busca una óptima forma de aplicarlos declinando los factores hermenéuticos en su aplicación y proceso de evaluación.

En esta investigación, se destacaron los aspectos precedentes nos permitirán ubicarnos en el marco del estudio y correlacionar los resultados con otros que son parte de una problemática que crece en nuestro país, para optimizar la calidad educativa de los párvulos en general.

3.1.1 Antecedentes internacionales

Machado (2005) en su estudio “Protagonismo Docente en el Cambio Educativo”, desarrollado en Santiago (Chile), se propone como finalidad cooperar brindando información y conocimiento sobre la ocupación del profesor y los temas polémicos en relación a ello. El autor contribuye bajo una perspectiva vanguardista al estudio de disyuntivas clásicas, esto es, inserta ideas peculiares con el propósito de averiguar opciones. Extiende la posición del estudio y apoya a combatir las oposiciones individuales y limitantes. Trata situar en discusión los derechos y obligaciones de los profesores con el fin de incitar la responsabilidad social que se considera necesario para aumentar la calidad pedagógica y la igualdad de los esquemas formativos. Asimismo, el autor tiene en cuenta que, al ocasionar situaciones favorables y precisas hacia el progreso académico de los profesores, se acepta la transformación de la formación de los alumnos

se requiere de nuevos socios. Por ello, se considera una sucesión de aportes que solicita el asunto pedagógico de diversos términos: cargos, profesión, condición de labor instrucción y medición. Asimismo, considera los aspectos propios de la función del profesor sujeto al empleo de las TIC. La investigación se relaciona al área del nivel secundaria bajo la perspectiva de la pedagogía multilingüística.

Catalán y Gonzáles (2009) en su investigación “Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo”, en Chile, indaga la correlación entre los profesores en relación al desarrollo de medición de su tarea en clase, conforme a los mandatos del Ministerio de Educación de Chile y el modo en el cual los profesores autoevalúen su rendimiento en su clase. Los investigadores emprenden esta cuestión con la metodología cuantitativa. En un estado inaugural explicaron y especificaron las variantes de la investigación; al siguiente paso, se precisó la capacidad de existencia de una cierta forma de correlación en ambos. Los autores aplicaron un esquema correlacionar en una muestra de 509 profesores del II Periodo Básico de Copiapó, Coquimbo y La Serena. Se mostró que la autoevaluación de los profesores cuya actitud es favorable. En cambio, no es así con los profesores cuya actitud es negativa. “La variante edad es directamente proporcional a la variable autoevaluación e inversamente proporcional a la variable actitud”. Los investigadores deducen que los profesores con menos edad tienen mejor agilidad para afrontar la evaluación y pueden elevar su rendimiento en base de estas.

Pereira (2009) en su estudio “El Desempeño Profesional Docente en el Jardín Maternal”, en Buenos Aires, tiene como finalidad detallar las propiedades del desempeño de los profesores que trabajan en nivel inicial de la capital argentina. La recolección de información se realizó reflexionando el argumento de docentes y se comprobaron los resultados con la información teórica y la acreditación curricular que garantiza la destreza pedagógica. Finalmente, los resultados de este estudio finalizan que el rendimiento del profesor se halla en un suceso de definición y sistematización. El autor considera fundamental plantear tácticas y actividades precisas para beneficiar la educación y entrenamiento del profesor. Es preciso presentar las técnicas y los saberes precisos para proceder con eficiencia, con la finalidad que los alumnos logren un conocimiento real e importante. El modo de estudio es cualitativo descriptivo.

Duque, Vallejo y Rodríguez (2013), en su estudio “*Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico*”, en Manizales, Colombia, busca investigar la labor principal que los intérpretes sociales desempeñan hacia el desarrollo de enseñanza-aprendizaje. Los resultados de este estudio muestran las propiedades educativas que aplican los profesores: tendencia a la guía clásica, conductista. Se refiere a la garantía de información y almacenamiento de aprendizajes. El profesor es un emisor de conocimientos, esto es, las destrezas educativas de los profesores se consolidan primordialmente en una agrupación de actividades para otorgar saberes teóricos, que expliquen el desarrollo del aprendizaje en los alumnos. Los autores consideran aun cuando es fundamental, el desarrollo pedagógico queda inacabado conforme a las recientes inclinaciones en la pedagogía. Es fundamental la integración total de las actividades que realiza el profesor en la clase: desde las intervenciones conceptuales para el conocer, desde lo práctico para el saber hacer. Asimismo, los investigadores creen que la gratitud de la otra persona es primordial y es necesario intervenir en la clase. Para conseguir convivir apropiadamente con paciencia y respeto en la comunidad social, tenemos que distinguarnos personalmente y conjuntamente. De tal forma, el rendimiento del profesor logrará un grado de forma más utilitario que será beneficioso para los estudiantes en su vida adulta. Los autores finalizan su investigación asegurando que actualmente en las universidades de Manizales, se hallan inconvenientes en la correlación dada entre el rendimiento académico y las actividades educativas.

Bolívar (2016), en su investigación “*Desempeño del docente de educación inicial ante la diversidad funcional*”, de Carabobo-Venezuela, posee como finalidad global el análisis del rendimiento de las educadoras del nivel inicial frente a la variedad utilitaria hallada en una unidad pedagógica. Este estudio se sustentó en el enfoque sociocultural (Vigotsky) y la teoría de cognición (Bandura). En relación del método de esta investigación, estuvo alineado dentro del modelo positivo y se aplicó un método cuantitativo. El trabajo es no experimental, descriptiva con estructura de campo. El autor concluye en su investigación que el 73% de los profesores que pertenecen a su muestra no saben el reglamento que se halla acerca de la inclusión en la educación. Asimismo, el 27% de las maestras afirman que en escasas oportunidades tienen en cuenta la variedad funcional para las planificaciones de las clases.

3.1.2 Antecedentes nacionales

Cutimbo (2008), en “Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno: Caso de la Especialidad de Educación Primaria IX Semestre-2008”, presenta como eje principal instaurar la resolución, análisis y argumento de la influencia del nivel de la capacitación docente en el rendimiento académico de los docentes. Es un trabajo teórico básico, causal descriptiva. Se finaliza asumiendo que “hay una relación real y directa, de 74.1%, del dominio de escala de Capacitación del profesor (Variable Independiente) en el desempeño Académico (Variable Dependiente) de los alumnos que constituyen su muestra del I.S.P.P de Puno”.

MINEDU (2012) “Marco de Buen Desempeño Docente” - Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED. El estudio contiene un marco o guía para diseñar e implementar las políticas y acciones a través del estado para formar, evaluar y desarrollar las competencias profesionales de los profesores peruanos. Establece un total de premisas fundamentales para cumplir con una finalidad táctica cifra tres del Plan Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”. Esta herramienta contiene la política educativa y está dentro del lineamiento que el MINEDU prioriza:

- i) “Aprendizajes de excelencia y cierre de brechas”.
- ii) “Progreso docente con cimientos en criterios concertados de optima docencia”.
- iii) “Innovación y diversificación de la organización pedagógica”.

Juárez (2012), en “Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao”, posee como finalidad central la determinación del grado de rendimiento de los profesores de secundaria. Aplica una orientación positivista, con un enfoque cuantitativo. Es una “investigación no experimental, de tipo descriptivo, transversal” que le permite visibilizar cómo se evolucionan ciertos acontecimientos bajo una línea cuantitativa. Su muestra contiene a los profesores, a los alumnos y al subdirector de instrucción global. Juárez finaliza que, en relación de la finalidad global, el grado de rendimiento de los profesores que constituyen la muestra abarca una alta inclinación a mostrar niveles óptimos.

Quiroz (2015), en “Fortalecimiento de la Formación Continua de los Docentes desarrollado por el Municipio de Pisco - Región Ica”, posee como finalidad la descripción de cómo la Municipalidad de Pisco realizó el desarrollo de refuerzo de instrucción constante de los profesores en la Provincia de Pisco. Este trabajo es una “investigación descriptiva y el diseño que se utilizó fue no experimental”. Quiroz afirma “que más del 50% de los docentes encuestados está de acuerdo con el desarrollo del Programa que realizó el Municipio y que este fortaleció positivamente la formación continua de los profesores”.

MINEDU (2018) “Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Manual de Aplicación” es considerada una herramienta principal que realiza el MINEDU para la evaluación anual. Contiene en conjunto los estándares que involucra la evaluación, las etapas en las que se colocan los profesores conforme a los resultados de la evaluación, las pautas para optimizar la tarea del profesor en la clase en obtener de un aprendizaje significativo. Las finalidades de las rúbricas se concentran en evaluar el rendimiento de los profesores ante sus alumnos, sin embargo, esto resulta complicado y de esa forma lo identifica el MINEDU. La finalidad de la evaluación con rúbricas es plantear actividades de “mejoramiento continuo” en obtener una excelencia de la pedagogía. Se evalúan las diversas áreas pedagógicas donde el profesor y los alumnos se relacionan constantemente. Las rúbricas se realizan con la inspección sobre lo que hace el profesor en el aula y conforme interactúa con alumnos.

3.2 Bases teóricas: Marco del Buen Desempeño Docente

En el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD en adelante) (Minedu, 2012b), hallamos que para que los docentes logren en los niños los aprendizajes fundamentales se requiere que las Instituciones educativas se adjudiquen con seriedad la responsabilidad social de la formación de los niños y niñas. Esto implica, entre otras cosas, una gestión democrática que involucre a todos los

actores educativos para liderar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. De acuerdo a esto, los docentes deben congregarse para conseguir los aprendizajes pronosticados formando en los estudiantes un pensamiento crítico y creativo para valorar positivamente la diversidad en todas sus expresiones. Así debe empezar desde los primeros años de formación como lo es el nivel inicial.

Este proceso se ejecuta mediante los siguientes cuatro componentes: a) la gestión escolar, encabezada por la dirección de la institución; b) la convivencia entre docentes y estudiantes y entre los actores educativos; c) la relación escuela-familia-comunidad, es decir, el posicionamiento de la institución dentro de la sociedad y d) los procesos pedagógicos, ya enfocándonos en la calidad de contenidos que reciben los estudiantes. Estos componentes deben visibilizarse en todas las instituciones educativas. Desde la educación inicial hasta la secundaria.

Aquí entra en concepto de “buen docente”. Willson (1992) alega que el buen docente no solo conoce los contenidos de su enseñanza y la metodología para guiar el proceso de adquisición del conocimiento del alumno/alumna; el buen docente es ante todo un comunicador, no un autómatas, y como tal su función principal es la de comunicador, modelo de orador, de dialogador, de tolerancia. Aylwin (2001) revela que los buenos docentes deben actualizar y recrear el conocimiento. Se entiende que a partir de tanta información disponible gracias a las TIC, administrar el conocimiento es la función principal de un buen docente, pero además de los conocimientos y las aptitudes, el buen docente debe demostrar otras habilidades y destrezas asociadas a las interrelaciones humanas (ver Tabla 1).

Tabla 1. “Características del buen docente”

	Cualidades
1	“Está al tanto de los enfoques y teorías modernas sobre la educación
2	Dominar el campo pedagógico (métodos, técnicas y contenidos).
3	Diseña y produce estrategias para la enseñanza-aprendizaje de los alumnos según la diversidad sociocultural de estos.
4	Genera aprendizajes significativos”.

Fuente: Ministerio de Educación, 2012 b

El MBDD (Minedu, 2012b) propone tres dimensiones que los docentes están obligados a desarrollar durante su formación profesional. Estas son conocidas como la Dimensión pedagógica, Dimensión cultural y Dimensión política. En la presente investigación, específicamente en el marco teórico, abordaremos lo relacionado a la práctica docente y la importancia del proceso de evaluación y monitoreo de la actividad de los docentes para la mejora de la calidad educativa.

3.2.1 Evaluación Docente

La evaluación docente es un proceso de alta complejidad que ha cobrado importancia y controversia en los últimos años. Es una herramienta, política del Estado, para resguardar la calidad del servicio educativo que se brinda a las poblaciones. Hay muchas formas de conceptualizarla, definirla y entenderla. Por ejemplo, Mateo (2000) la delimita y contextualiza a partir del quehacer del docente y su espacio en la escuela. Por eso, es un proceso de construcción de conocimiento a partir de una realidad y no puede desligarse de ella. Su único fin es estimular permutas efectivas en la actividad educativa, principalmente en los actores educativos. Debe ser generadora de cambios.

La evaluación no puede ser un hecho aislado, particular, como ya hemos señalado, sino un proceso que debe partir del recojo de información y para ello requiere del diseño y aplicación de determinados procedimientos, instrumentos y métodos para orientar objetivamente la emisión de juicios de valor (perspectiva axiológica) respecto de algún sujeto, objeto o intervención educativos. En ese sentido, Valdez (2000) define que la evaluación del desempeño docente es una acción que implica cognición porque incluye análisis, responsabilidad y la capacitación de los profesores. La evaluación se orienta a valorarla práctica, proyección y desarrollo profesional de los docentes. Valdez (2000) también indica que las tareas de la evaluación del desempeño docente son de diagnóstico, instrucción, educación y desarrollo.

Sarmiento (2010) muestra los aspectos positivos de la evaluación docente. Considera que esta estimula la competitividad y favorece el rendimiento en el desarrollo profesional. Contribuye a mejorar la tarea pedagógica de los centros de aprendizaje. Favorece la formación completa de los niños, niñas y adolescentes. No obstante, muchos docentes están en contra de los procesos evaluativos porque ven amenazados sus puestos de trabajo o estabilidad laboral. Cardó (2010) indica que el reto más importante es hacer frente a la diversidad de requerimientos en la formación tanto de los docentes como de los estudiantes desde la formación inicial, pasando por el nivel de primaria hasta la secundaria. Es decir, el objetivo de la evaluación es mejorar todos los ámbitos relacionados al proceso educativo y el espacio donde este se da.

Estas necesidades de formación se inician, en muchos casos, atendiendo a la persona, es decir el docente, en un ámbito personal que permita mejorar su autoestima y el proceso de construcción de su identidad laboral. Se pretende alcanzar que la formación de los docentes incluya una mirada de largo plazo, más allá de la graduación universitaria y el ejercicio de la docencia. Es preciso que se articule la formación inicial con la formación en servicio de tal manera que se enfoque el desarrollo profesional como un continuo debido a los cambios sociales tan vertiginosos que ocurren en esta era de las TIC.

Parte de los elementos constitutivos del desempeño [son] las características personales o individuales de los docentes. Tal como se ha podido apreciar, los docentes participantes en los diálogos afirman permanentemente la importancia de que los docentes cuenten (desarrollen) un conjunto de atributos positivos. Si bien estos son generales, no son en ningún caso privativos de la profesión docente. No obstante, el problema surge en cómo es que estos atributos positivos individuales serían evaluados. [...] los sistemas y los mecanismos de evaluación docente que han logrado mayor niveles de éxito son aquellos que cuentan con criterios de desempeño claros y consensuados, que utilizan múltiples instrumentos de evaluación y que efectúan múltiples mediciones que incluyen pruebas estandarizadas junto con observaciones de su desempeño en el aula (Consejo Nacional de Educación, 2011, p. 51).

El Objetivo 3 del P. E. I. (C. N. E., 2006) asegura “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”. Se focaliza en el progreso de la Carrera Pública Magisterial y en implementar un sistema integral para la formación de los docentes, pero que sea continuo. Para lograr esto, es necesario planteamientos que sean deliberados y consensuados para tomar decisiones con participación de los grupos de interés, teniendo como meta conseguir determinadas capacidades en los docentes, ver Tabla 2.

Tabla 2. “Capacidades del buen docente con la evaluación”

Capacidades	“Interactuar con el otro, conocerlo y comunicarse eficazmente con otros utilizando diversos medios.
	Poseer conocimientos de tipo didácticos, pedagógicos y disciplinares, además de capacidades que permitan la articulación entre estos saberes.
	Poseer características individuales que le permitan sustentar o reforzar sus capacidades profesionales primordiales.
	Desenvolverse en el contexto pedagógico, de la gestión y de la política educativa.
	Desenvolvimiento en el contexto del aula, la institución educativa y la sociedad”.

Fuente: Cardó 2010

Por ende, la evaluación no debería ser asumida como un insumo coercitivo para afectar al profesor. El profesor es un ente estratégico para el desarrollo de la sociedad. Por ello, el Marco de Buen Desempeño Docente señala de manera clara los propósitos de la docencia en la siguiente Tabla n.º 3.

Tabla 3. “Intenciones de la docencia planteados por el MBDD”

Propósitos de la docencia	“Implantar un lenguaje de uso común entre quienes ejercen la docencia y los demás actores educativos para tratar los diferentes procesos de la educación.
	Hacer que los profesores reflexionen sobre su trabajo, se adapten a los criterios de los desempeños que exige la carrera magisterial y construyan, en comunidades de práctica, un objetivo común de la formación educativa.
	Revalorar la labor social y profesional de los profesores para mejorar su perfil como expertos competentes que se desarrollan, siguen aprendiendo y se perfeccionan para cumplir con su función educadora.
	Diseñar e implementar las políticas para la evaluación, formación, reconocimiento y mejora de las condiciones de trabajo desde su propia experiencia”.

Fuente: Ministerio de Educación, 2012b

3.2.1.1 Evaluación del docente en el nivel de educación inicial

La Evaluación Desempeño Docente reside en 11 desempeños que tienen como principio el Marco de Buen Desempeño Docente, acopia conocimiento primordial de la destreza docente, a través de la aplicación de 4 instrumentos de Evaluación.

Primer instrumento: “rúbricas de observación de aula”: esta herramienta es fundamental. Los cinco desempeños se evalúan con el empleo una rúbrica.

1. “El docente involucra activamente a los niños y las niñas en el proceso de aprendizaje.
2. El docente promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.
3. El docente evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los niños y las niñas y adecuar su enseñanza.
4. El docente propicia un ambiente de respeto y proximidad.
5. El docente regula positivamente el comportamiento de los niños y las niñas”.

Segundo instrumento: “pautas de observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula”: Posibilita ver a los profesores planificando sus materiales y espacios, de forma que fortalezca el conocimiento de los educandos que tiene bajo su responsabilidad. Los rendimientos se evalúan por medio de este instrumento son:

1. “El docente gestiona el espacio del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de los educandos.
2. El docente gestiona los materiales del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de los educandos”.

Tercer instrumento: “encuesta a las familias”: Recolecta datos de los padres de familia de la forma como los profesores a ellos y a los estudiantes. El rendimiento que se evalúa mediante este instrumento es:

1. “El docente se comunica en forma satisfactoria con las familias.
2. El docente conoce y atiende satisfactoriamente las necesidades de los educandos”.

Cuarto instrumento: “pautas de valoración basada en evidencia”: Trata de cuál es la forma que el profesor se desempeña en la I. E., en sus funciones y deberes con las actividades de la I. E., asimismo, su cooperación y su organización de sesiones de clase.

1. “Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje que realiza el docente.
2. Cumple con responsabilidad y compromiso su rol dentro de la comunidad educativa”.

3.2.1.2 Las rúbricas

Hoy en día, la evaluación del profesor esta basada fundamentalmente a través de rúbricas. Siendo un instrumento de evaluación del desempeño del profesor. Una

rúbrica es una herramienta de puntuación que, bajo ciertos estándares, brinda las características detalladas de lo que constituyen los niveles de rendimiento del docente, es decir, cómo resuelve problemas en el aula y cómo dirige el proceso de aprehensión de conocimientos.

Son matrices de evaluación que contienen pautas y escalas para la evaluación del desempeño del profesor. Crean diversos niveles en progreso de dominio o habilidades relacionadas con desempeño que los profesores muestran en un contexto. Estas escalas de tipo ordinal logran resaltar los componentes de una evaluación de desempeño y enfocarse en observaciones cualitativas, sin embargo, es posible también establecer puntajes numéricos. Esto significa que se basa en la observación y el juicio de un experto. (Díaz y De la Cruz, 2011, Stevens y Levi, 2012, Goodrich, 2008, Martínez, 2008, Blanco, 2008).

Las rúbricas han cambiado con frecuencia. La actual considera cinco desempeños, los cuales incluyen aspectos fundamentales que pueden observarse en el aula y que están relacionados al dominio “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del Marco de Buen Desempeño Docente” (Minedu, 2012 b, ver Tabla 4)..Los desempeños que se evalúan en el instrumento de observación del aula son los siguientes (Minedu, 2018):

1. “Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje”.
Evalúa si el docente genera interés de parte de los docentes por actividades o que se plantean y esto implica lograr que tomen conciencia de la utilidad práctica de lo que están aprendiendo.
2. “Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico”.
Se observa si el profesor plantea un conjunto de secuencias de actividades que impliquen interacciones didácticas para estimular el pensamiento creativo o productos propios, la comprensión de las normas o reglas, el claro establecimiento de correlación de conceptos o el proceso estratégico comunicativo.

3. “Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza”.

Se percibe si el profesor conduce el desarrollo de enseñanza-aprendizaje de los participantes, supervisa sus avances y los inconvenientes que tengan para el éxito del aprendizaje al terminar la sesión, si en base a esto, los retroalimenta de manera instructiva o se adaptan las actividades a las carencias del desarrollo de aprendizaje.

4. “Propicia un ambiente de respeto y proximidad”.

Evalúa si el profesor genera espacios de dialogo con los alumnos de manera democrática y desarrolla un clima cálido en el aula. Según este indicador, debe de ser empático y sensible a las necesidades de diversos índoles, tanto afectivas como físicas de los alumnos, reconociendo y responder con entendimiento.

5. “Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes”.

Está enmarcada en la evaluación si las expectativas sobre las reglas de convivencia, desde el inicio de cada sesión, son asumidas por los alumnos. El profesor debe evitar los comportamientos inadecuadas o redireccionarlas a través de elementos instructivos que promocionan una adecuada autorregulación que implique un adecuado comportamiento; y dejar que las clases continúen sin obstáculos.

En el marco de estas referencias del MINEDU, los profesores pueden lograr rubricas con el máximo puntaje. Sin embargo, al tener profesores y dicentes tan diversos estos procesos se tornan complejo y con alto estrés. Por ello, se censura al esquema de evaluación del MINEDU ya que no se toma en cuenta los contextos o características dinámicas de cada aula en particular, por lo que las evaluaciones pueden ser inconmensurables. Sin embargo, el profesor “que no pasa o su calificación es baja es capacitado y remedia una evaluación descalificada, con las capacitaciones y el apoyo de especialistas del MINEDU”.

Ahora se verán las pautas de evaluación que determina el MINEDU para la evaluación de los profesores.

3.2.1.2.1 *Rúbrica 1: “Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje”*

Según Ministerio de Educación (2018), se resaltan:

1. *“Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje”*

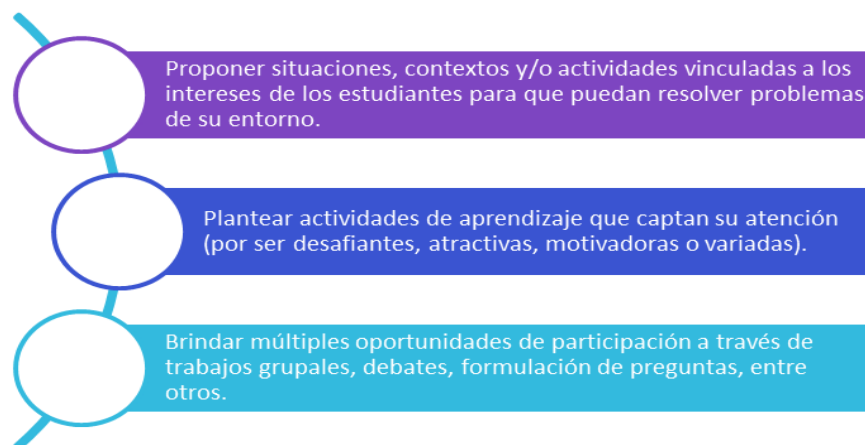


Figura 2. *“Promoción del aprendizaje”*

2. *“Proporción de estudiantes involucrados en la sesión”*

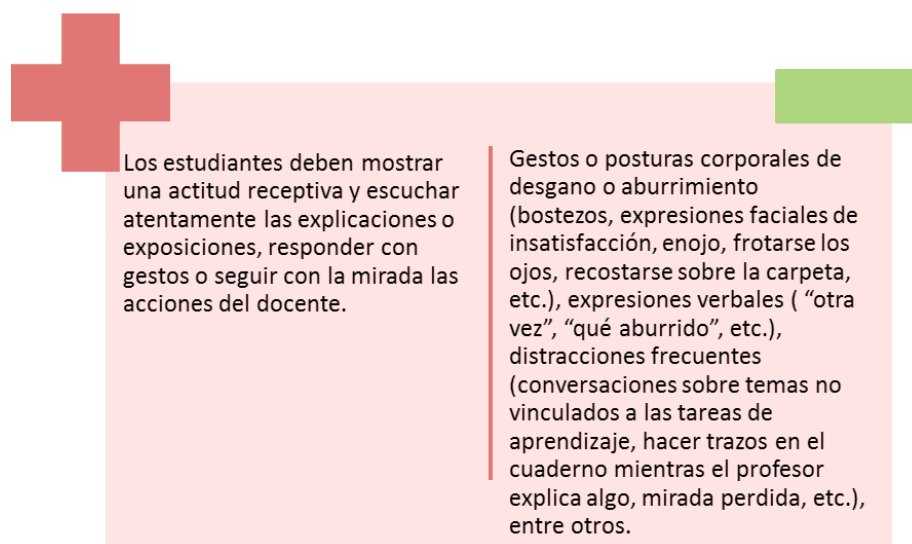


Figura 3. *“Medición del involucramiento de estudiantes”*

3. *“Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende”*

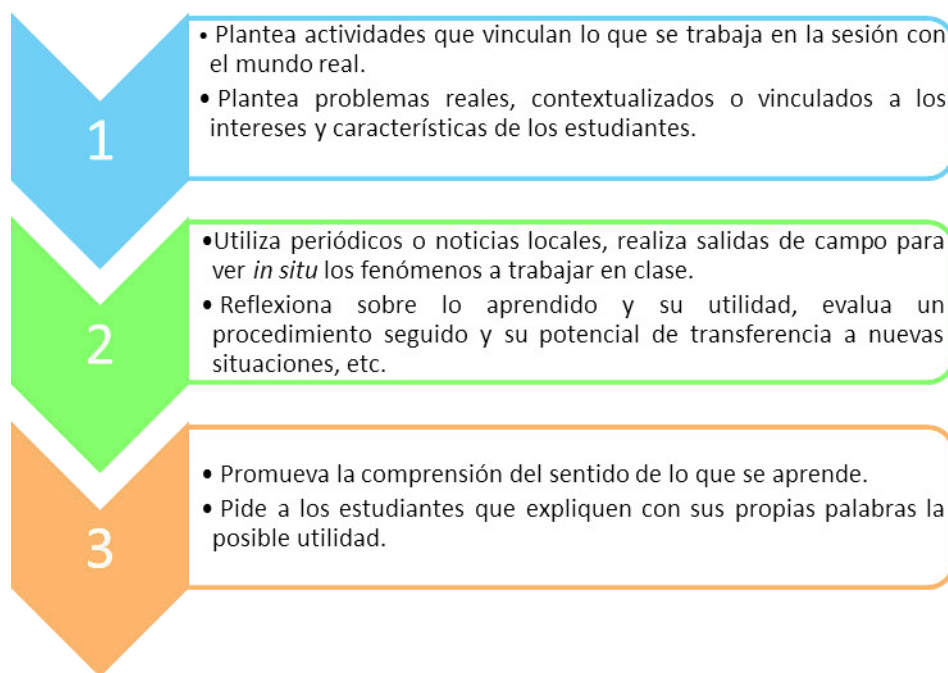


Figura 4. “Acciones del docente para un aprendizaje significativo”

3.2.1.2.2 Rúbrica 2: “Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico”

Ministerio de Educación (2018), tiene como aspecto fundamental:

“Actividades e interacciones que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico”

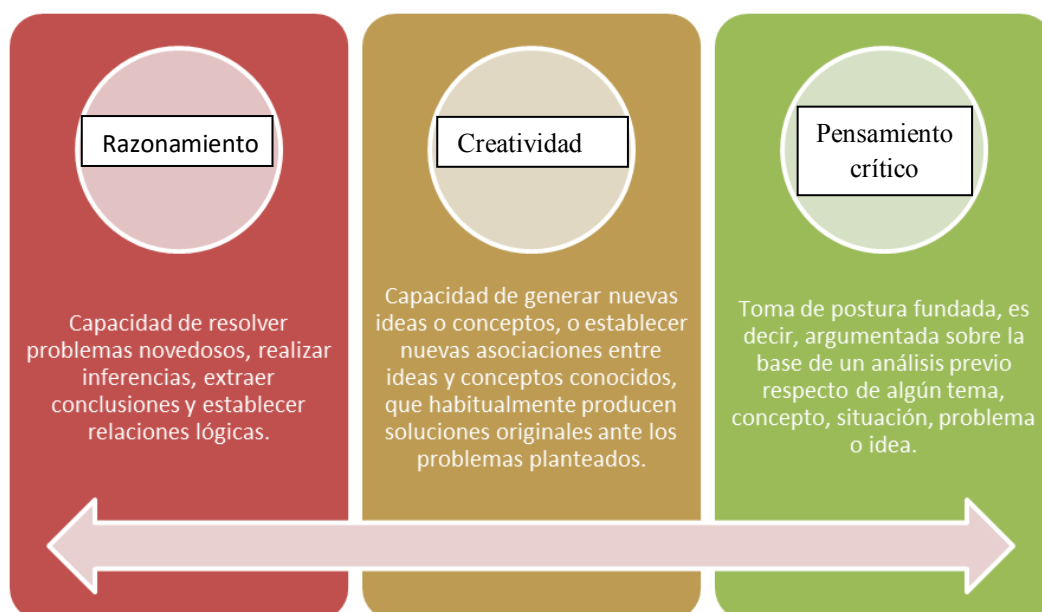


Figura 5. “Medición de la cognición”

3.2.1.2.3 Rúbrica 3: “Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza”

Ministerio de Educación (2018), elementos visibles y evaluados que se consideran:

1. “Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión”

El profesor tiene que desarrollar el monitoreo del proceso de aprendizaje de los alumnos, tiene que prestar atención y saber su progreso y desenvolvimiento. Debe acopiar conocimientos, de las escalas de entendimiento de los alumnos. inspeccionar los logros y/o mediante preguntas, generando espacios de diálogo, utilizando casos, empleando instrumentos o interaccionando con los alumnos y supervisando su labor.

Es importante señalar que el profesor tiene que manifestar mayor dirección a las interrogantes que tengan relación con las sesiones de aprendizaje, incluso si fueran conocimientos principales, anticipados, o desarrollados anteriormente en otras sesiones.

2. “Calidad de retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas”

Se toma énfasis en la valoración de la colaboración educativa que el profesor da a los alumnos ante las carencias de aprendizaje que observa en las sesiones, ofreciendo un feedback hacia los resultados o rendimiento de los alumnos.

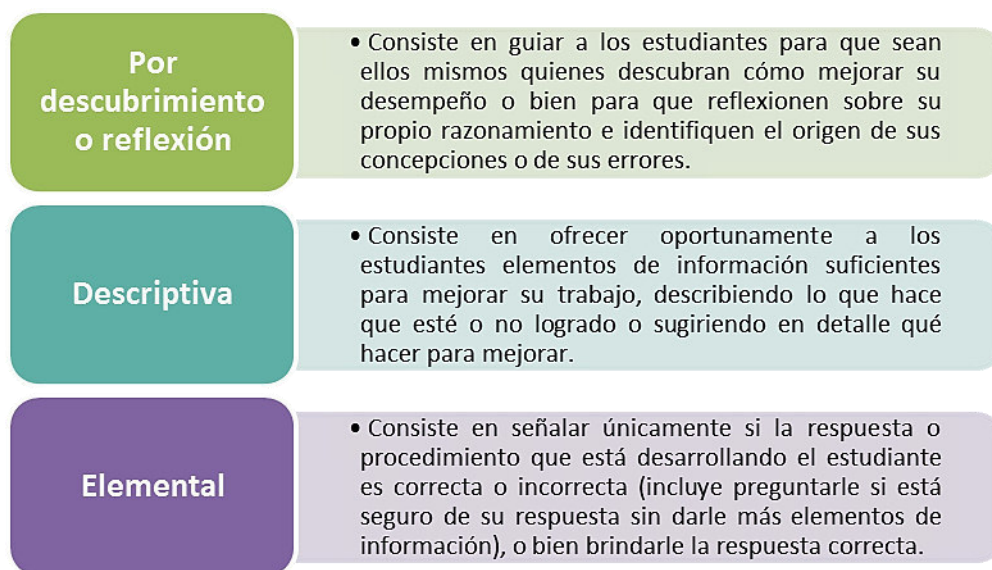


Figura 6. “Tipos de retroalimentación”

3.2.1.2.4 Rúbrica 4: “Propicia un ambiente de respeto y proximidad”

Ministerio de Educación (2018), las principales características en esta rúbrica son:

1. “Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes”

El profesor, al entablar una comunicación con los alumnos, manifiesta un adecuado trato y respeto a sus alumnos, protegiendo su integridad evitando el uso inadecuado de conducta verbal o gestual que implique discriminación, ofensa o agresión. Así mismo, el profesor debe actuar si considera que existen agresiones entre los alumnos; es decir, en el aula tiene que supervisar, evitar o mediar.

2. “Cordialidad o calidez que transmite el docente”

Siendo fundamental la calidez o cordialidad; es decir, implica amabilidad, manteniendo una entonación de voz adecuado que da calma y ocasione un clima de certeza emocional en el aula. Esto es considerado vital para optimizar el aprendizaje.

El profesor realiza la escucha activa: es un espectador capaz (escucha lo que sus alumnos le expresan, capta cuando le dialogan, interacciona con

interrogantes o reanuda lo que sus alumnos conversan señalando la aceptación o conveniencia, etc.).

El profesor emplea herramientas para relacionarse generando cercanía con los alumnos, tomando en cuenta la proxémica, gestionado su ubicación y movimiento en el aula; o emotiva, utilizando expresión oral y gestual que prueben la valoración hacia ellos.

Al momento que el profesor utiliza el sentido del humor, tendría que considerarse beneficiosa en las relaciones positivas en el salón de clase. Ase debe de evitar comentarios que generen estereotipos que dañan el papel del alumno en la sociedad.

3. *“Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes”*

El profesor es visto como una persona empática, al mostrarse de manera tolerante recogiendo carencias afectivas o físicas de los alumnos (oral, a través de una opinión o gestual, por medio de actos como abrazar u otra conducta kinésica). De esta forma, manifiesta interés a lo que ocurre y dispuesto a asistir sus carencias.

3.2.1.2.5 Rúbrica 5: “Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes”

Ministerio de Educación (2018), se enfatizan dos elementos considerados en esta rúbrica:

1. *“Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula”*

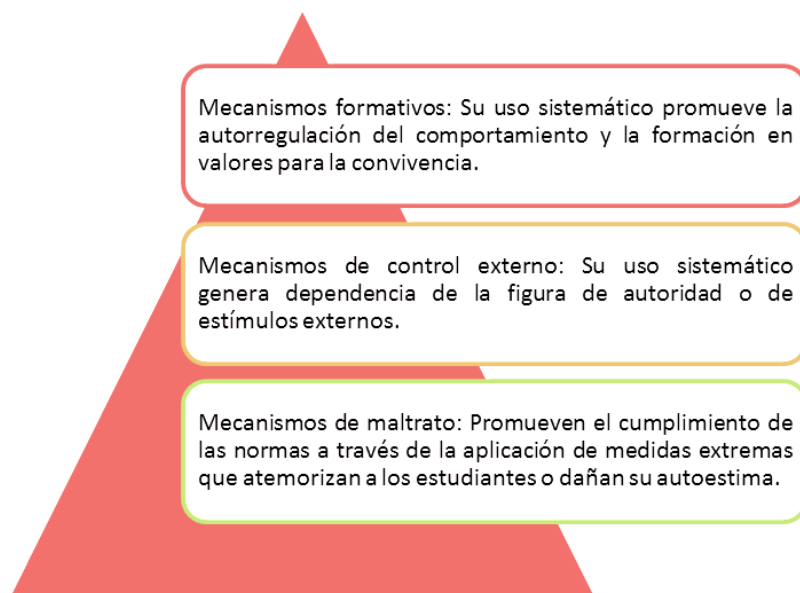


Figura 7. “Mecanismo para regular el comportamiento”

2. *“Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión”*

Se evalúan los niveles debido a que los docentes canalizaron las reglas de convivencia para de esta forma lograr que la sesión de aprendizaje se desarrolle sin inconvenientes importantes o intermitentes por quebrantamiento de algunas normas o a causa de obstáculos. No se debe equivocar un comportamiento adecuado y el acatamiento de reglas como el mutismo de los alumnos en el transcurso de la sesión o la consigna que se conserva en la clase, esto es, que los alumnos estén tranquilos.

Para UNICEF (2016, p. 7), “es necesario que el sistema educativo, principalmente en el nivel inicial, incluya la diversidad de actores, sobre todo padres de familia”.

García, Loredó, Carranza (2008) proponen que analizar la acción y el pensamiento docente debe situarse en el marco de un proyecto institucional, de tal manera que el ejercicio del docente y el proceso de mejora continua tengan un lugar importante; este análisis debe regir cualquier proyecto de evaluación del ejercicio docente. Para esto se necesita marcos de referencia más amplio donde se consideren los diversos momentos de ejecución de la práctica educativa: desde la planeación, pasando por el desarrollo hasta la evaluación.

De este modo, la evaluación institucional va a producir, en cada institución educativa, información y conocimiento, lo cual constituyen pruebas para la toma de decisiones razonadas y fundamentadas en la mejora de la gestión escolar. Esto se concretará mediante la elaboración de planes de mejora para afrontar las problemáticas detectadas y priorizadas como lo han sido para esta investigación la deserción y falta de promoción escolar. Las evaluaciones deben respaldarse con una inclinación metódica que acceda la reflexión en conjunto, con forma de dinámica grupal y espacios para pactos o aprobaciones sobre variantes e indicativos selectos.

Las evaluaciones de la gestión escolar deben considerar los resultados y las trayectorias educativas de los estudiantes, los perfiles y desempeños docentes, así como las capacidades y los desempeños institucionales. Incluir en esos procesos la perspectiva de todos los actores implicados, favorece situaciones de aprendizaje compartidas para los protagonistas de la acción. Posibilita el aprendizaje institucional desde la práctica y el desarrollo de capacidades personales e institucionales. Promueve empoderamiento, trabajo en equipo, democratización, ejercicio de ciudadanía (UNICEF, 2016, p. 10).

3.2.2 *Desempeño Docente*

En las discusiones internacionales sobre la función de los maestros en el éxito educativo, una noción que ha cobrado en los últimos años un importante valor es el desempeño docente. Ha conseguido un lugar especial en las agendas de la investigación educativa. De hecho, muchas tesis se orientan a diagnosticar, investigar, explicar este fenómeno, sea este desde los estudios sobre la profesión docente o desde aquellos vinculados a la formación y a la evaluación. “Esta (re)aparición de la noción de desempeño docente fue debido a los cambios experimentados en los discursos sobre el magisterio, a inicios de la década pasada” (Consejo Nacional de Educación, 2011, p. 11).

La categoría de desempeño docente fue incorporada en las discusiones educativas latinoamericanas a inicios de los años 2000. Sostenemos que

son dos las razones principales de esta irrupción: la crisis de la identidad de la profesión docente y la constatación de los vacíos del modelo de calidad planteado por las reformas neoliberales en educación de la década de 1990. En efecto, el auge de la psicología cognitiva y la aparición de las corrientes constructivistas dejaron a los docentes sin “poder enseñar” [...]. Junto con ello, la aparición de nuevos y distintos modos de aprender, la inclusión de otros actores (no educativos) en los procesos educativos y la “obligación” de la escuela de rendir cuentas de lo que hace reconfiguraron el escenario del desempeño docente, más no así el desempeño en sí mismo. Así mismo, el modelo de calidad “Insumo – Proceso – Producto”, propuesto por las llamadas reformas neoliberales de la década de 1990, y basado en un enfoque utilitarista y en el principio de conmensurabilidad [...], colocó al docente del lado de los insumos, invisibilizando así su agencia como actor fundamental de la educación (Consejo Nacional de Educación, 2011, p. 31).

Ocurre entonces esta contradicción del rol del docente, su desempeño, obligaciones más allá de lo pedagógico y también la figura de los demás actores educativos como un sistema integrado que busca la calidad de la oferta educativa. En este sentido, el nivel de formación inicial, recién ha incluido las reformas estatales sobre evaluación y desempeño, ya que primero se inició en el nivel primaria. Entonces desde el año 2017 se da este proceso fundamental para la Institución Inicial 0325-Rímac que en los últimos 10 años vio disminuida su demanda escolar y los actores educativos comienzan a reflexionar sobre la realidad y futuro de la institución.

[...] las escuelas del nivel inicial son el primer eslabón dentro del sistema formal de enseñanza y el primer espacio público que el niño atraviesa en el comienzo de su trayectoria educativa. Además, es un nivel que tiene clara intencionalidad pedagógica con características propias que lo diferencian de los niveles posteriores que se reflejan en las estrategias que se implementan, en el uso de los tiempos y de los espacios, en las modalidades pedagógicas y de gestión institucional, y en las formas de seleccionar y organizar los contenidos curriculares (UNICEF, 2016, p. 13).

3.2.2.1 Definición conceptual

Montenegro (2003) indica que el desempeño docente se concibe como el cumplimiento de funciones, lo cual está determinado por factores asociados a cada actor educativo y al entorno. Por eso mismo, el desempeño se practica en diferentes campos o niveles: el entorno institucional, el contexto socio-cultural, el ambiente del aula y sobre el propio profesor, mediante una acción reflexiva. Para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente es que el desempeño se evalúa (pp. 13, 19). En ese sentido, la evaluación nos muestra funciones y características bien definidas que se tienen en cuenta en el momento y que ya hemos visto en la sección anterior (*c.f. 3.2.1*).

Entendemos que el desempeño del maestro es todo aquello que el docente hace, demuestra y refleja principalmente en el aula como profesional de la educación. Esto envuelve estar actualizado a las demandas en el ámbito tecnológico, el trabajo que debe desarrollar para la organización curricular, las tácticas formativas que aplicará, los recursos e instrumentos formativos que se empleará y la evaluación. Pero cuando hablamos de directivos, debemos sumar a todo esto la gestión administrativa de la institución educativa. Tómese en cuenta que solo estamos hablando del centro educativo y su relación directa en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pero ¿qué hay de los padres de familia?

El desempeño son el conjunto de prácticas que realizan los docentes, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo y esto tiene que ver con cómo es su relación con cada actor educativo, ya que cada actor constituye una pieza importante del sistema que es la institución educativa. Lo que determina el rendimiento es la evaluación del sujeto y para elevar la motivación, cada integrante del sistema educativo requiere ver que el empeño que realiza, dirige a una evaluación beneficiosa del rendimiento.

Dado que el docente es considerado uno de los ejes fundamentales del logro de aprendizajes y gestión educativa, su desempeño es percibido como la combinación de su comportamiento con sus resultados. Entonces, podemos deducir fácilmente que la noción de desempeño docente es más amplia de lo que conocemos y no se limita al momento de encuentro personal con un grupo de alumnos en un aula. Por

el contrario, cada vez exige más habilidades y competencias del docente, sobre todo si este va a asumir un cargo administrativo como directivo. Las actividades de un docente incluyen funciones anticipadas de organización de la enseñanza, interpretación de los resultados alcanzados, sugerencias de progreso.

3.2.2.2 Características del Desempeño Docente

Como ya hemos adelantado, las características del rendimiento del profesor en la actualidad son variables. Aquí anotamos las que consideramos fundamentales y son criterios básicos para la evaluación.

1. Carece de autonomía, dado que esta restringida por una serie de regulaciones que buscan asegurar el derecho educativo de los estudiantes y la oferta del acceso a la prestación educativa en condiciones justas.
2. Debe estar orientado para que todos los estudiantes aprendan de la forma que señalan las actuales normas y requiera una complicada sociedad moderna.
3. Debe formarse un aprendizaje que se dirija lejos de solo disponer conocimiento, aplicar una prueba y colocar una calificación.
4. Debe responder a los diversos enfoques del aprendizaje para adaptar los métodos de enseñanza a las necesidades de cada uno de los alumnos.
5. Debe cuidar la comunicación interpersonal, la implicancia emocional y el acuerdo particular para aportar el desarrollo personal activamente, académicamente, social y afectivo de los estudiantes.
6. Debe comprender el entorno donde aprenden y habitan los alumnos.
7. Debe ir precedido y acompañado de consejos pedagógico mediante que el directivo debe dirigirse para transformaciones en las actividades y no necesariamente tachar, modificar, sellar o poner por escrito la labor del maestro al finalizar el ciclo educativo.

3.2.2.3 Funciones del desempeño docente

Dado que el desempeño docente se mide o se hace visible a través de un proceso sistemático que deviene en una evaluación, las funciones del desempeño docente se relacionan con la adecuada evaluación del trabajo del docente. Así identificamos tres funciones:

Función de diagnóstico: El proceso de evaluación debe referir al desempeño docente en una etapa determinada y precisa, debe formarse de acuerdo a los aciertos y desaciertos más resaltantes del docente, en un espacio espontáneo, de modo que le sirva a los directivos o autoridades educativas respectivas, así como al educador evaluado, como insumo para poder realizar acciones en el plano personal y profesional de tal forma que coopere él mismo a mejorar sus déficits, pero siempre pensando en el progreso de los alumnos.

Función instructiva: La evaluación en sí misma debe dar como resultado una síntesis de los indicadores primordiales del rendimiento del maestro de los pedagogos con el objetivo de que los involucrados en tal proceso se instruyan, aprendan de las etapas de evaluación, incorporen una nueva experiencia de aprendizaje como docentes que son y como seres humanos en primer lugar. Este es el fin de la evaluación y está asociado a las capacitaciones para mejorar el desempeño docente.

Función educativa: La evaluación del desempeño docente debe motivar el trabajo del docente como educador, de modo que pueda planificar solo o sus directivos estrategias para eliminar las deficiencias en su labor. Esto se relaciona con el autoaprendizaje tras la evaluación.

3.2.2.4 Marco del buen desempeño docente

El MBDD, nace como propuesta en la Mesa interinstitucional de Buen Desempeño Docente, la cual fue fomentada por el Consejo Nacional de Educación (CNE). La preparación de la última explicación fue bajo de la Dirección General de Desarrollo Docente y se aprobó en enero del 2012 por medio de la Resolución Ministerial Nro. 0547-2012-ED.

En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados. Actuación es el comportamiento observable, que puede ser descrito

y/o medido. Responsabilidad es el cumplimiento de las funciones generales de la profesión. Resultados se refiere a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación. Se deduce que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

En síntesis, el desempeño del profesor busca lograr lo planteado en el MBDD, los cuales consideren competencias y dominios centrados en la oferta de prestaciones públicas y en el crecimiento integral de los alumnos (Ver Tabla 4).

Tabla 4. “Dominios y competencias del docente”

Dominios	Competencias	Propósitos
I Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1: “Conoce y entiende las características de cada uno de sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares, los enfoques y procesos pedagógicos para ejercer su labor.	Promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
	2: Planifica la instrucción educativa de manera colegiada en una programación curricular que debe estar en permanente revisión.	Garantizar la coherencia entre los aprendizajes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación.
II Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	3: Crea un ambiente favorable para el aprendizaje, las interrelaciones y la vivencia de la diversidad en todas sus manifestaciones.	Formar ciudadanos críticos e interculturales.
	4: Conduce el proceso de enseñanza con potestad de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	Aprendizaje reflexivo y crítico para la solución de problemas relacionados con experiencias, intereses y contextos culturales.
	5: Evalúa permanentemente el aprendizaje según las metas institucionales previstas.	Tomar decisiones y retroalimentar a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
III Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	6: Participa activamente, con actitud crítica, democrática y colaborativa, en la gestión educativa, para contribuir a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional.	Generar aprendizajes de calidad.
	7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con	Aprovechar sus saberes y recursos en los procesos

	las familias, la comunidad y otras instituciones de la sociedad civil y el Estado.	educativos y dar cuenta de los resultados.
IV Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	8: Reflexiona sobre su quehacer y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo.	Construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
	9: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas”.	Manifiestar honradez equidad, responsabilidad y compromiso con su labor en la sociedad”.

Fuente: Ministerio de Educación, 2012b

3.2.2.5 Capacitación

La evaluación que se aplica a los docentes es parte del programa de mejora de la calidad educativa e implica capacitación docente para que se mejore el desempeño en el aula. Así surgió la figura del acompañante pedagógico o especialista de la UGEL. En los últimos años, se ha dado énfasis a los directivos pedagógicos, cuyo rol es supervisar, sensibilizar, aportar en la mejora del desempeño docente.

Mateo (2000) sostiene que “la evaluación presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencia para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia” (p.8). Por lo tanto, evaluar la práctica docente tiene como un objetivo la formación continua. “Buscar identificar y corregir aquellos aspectos en los que los docentes deberían optimizar. Esta corrección se hace a través de un sistema de formación paralelo a la evaluación”.

Martín (2010) manifiesta “cuando estos dos pilares, evaluación, por un lado, y formación continua, por el otro, se hallan bien moduladas, la evaluación no debería convertirse en una imposición, sino percibirse como desarrollo profesional lo cual favorecerá a todos. No obstante, esto implica un cambio social respecto de cómo es considerada la evaluación docente”.

En ese sentido Montenegro (2009, p.49), “afirma el cargo de directivo en una institución educativa implica un liderazgo. El líder debe tener determinadas

cualidades que lo distinguen de un jefe, por ejemplo. Entre las características más destacables están el tener vocación para el servicio, lo cual le será útil para organizar a los actores educativos. En ese sentido, el director debe concientizarse sobre el accionar en su gestión como director, ya que esta implica una administración adecuada del recurso humano y su potencial; por eso, la gestión educativa impulsa acciones pedagógicas para mejorar la calidad educativa”.

Es importante precisar que, al desarrollarse la gestión pedagógica, el director asume la toma de decisiones que logren de la manera más sencilla el crecimiento y eficacia de los docentes respecto a su trabajo pedagógica. Las decisiones correctas crean condiciones favorables y hacen que el aspecto pedagógico sea comprendido mejor como un fenómeno educativo que afecta la educación del país. Es importante establecer cuales son las variables que influyen de forma positiva o negativa al centro educativo, bajo qué circunstancias se pueden esperar resultados para la elaboración de instrumentos necesarios para medir la calidad pedagógica.

En relación al acompañamiento, Alberques (2009) plantea que esta busca

“mejorar la práctica pedagógica en general y pedagógica en particular, para ello se propone fortalecer a los directores para acompañar a los docentes, con un perfil profesional concordante con el enfoque de una docencia crítico reflexivo, la que promueva la construcción de sentido a favor de la equidad y justicia social, una docencia que a través de la reflexión sobre su práctica fortalece su identidad, su relación con el saber, con su sentido ético y sobre todo su autonomía” (p. 124).

En ese sentido la evaluación de los profesores no debería ser asumida como un instrumento coercitivo sino como

“Una herramienta estratégica para posibilitar su mejor desempeño profesional y [alcanzar] un mejor nivel de relaciones en aras del logro del objetivo final: el aprendizaje del alumno, y de otros subjetivos implícitos, como su propia estabilidad y superación. Permitiendo ganar una mayor confianza en sí mismo, mejorar las relaciones con sus colegas, alumnos y

padres de familia, mejorar su acción didáctica, acostumbrese a trabajar en equipo, estimular su superación, mejorar el currículum, coadyuvar a la evaluación de la institución”. (Alvarado, 2006, p.90).

La información revisada y saber el ámbito de la propia ocupación nos señala que el director, en nivel inicial, es el impulsor fundamental de las capacitaciones. Se hallan reducidas, dado que esperan que el maestro se perfeccione y se especialice. En caso los maestros nuevamente desapruaban luego de las capacitaciones, serán apartados de la Carrera Pública Magisterial en base al art.29; de acuerdo con la reglamentación de la Ley del docente DS. N° 019-90 Ministerio de Educación (1990). Se tiene en cuenta que la evaluación es “permanente, integral, sistemática y acumulativa, valorando el proceso de desarrollo profesional continuo” (art. 65), tomando en cuenta pautas evaluativas “teniendo en cuenta los antecedentes profesionales, tiempo de servicios y cargos desempeñados; evaluación del desempeño laboral; y, evaluación de los méritos” (art. 166).

Principios para el desarrollo e instrumentación del modelo

Según lo planteado por García, Loredo y Carranza (2008), la evaluación del ejercicio docente debe ser considerada desde una perspectiva holística, es decir, con una visión amplia y diversificada. Nueve principios guían el desarrollo de este modelo.

1. *Orientación formativa.* El modelo permitirá al profesor reflexionar y retroalimentarse sobre su acción en la docencia, y plantear acciones para la mejora de la misma.
2. *Orientación participativa.* La evaluación/formación en el contexto de la práctica docente y educativa, será elaborada e instrumentada en conjunto por autoridades y docentes de la institución, así el docente se involucrará y participará en su diseño.
3. *Orientación humanista.* Considerará al docente como una persona, un ser humano, con preocupaciones, intereses, necesidades, expectativas y emociones, de ahí que buscará la preservación de su dignidad, autoestima e individualidad.

4. *Enfoque multidimensional.* Tomará en consideración los rasgos, acciones, conductas y actitudes en torno a la relación cotidiana maestro–alumno en el aula.

5. *Enfoque multirreferencial.* Convocará a una pluralidad de puntos de vista, de perspectivas aplicadas sobre un objeto, sin por ello intentar ejercer un control total de este objeto; además advertirá sobre la complejidad de la práctica educativa docente y con ello se acercará a muchos de los factores, hechos y situaciones que la determinan.

6. *Enfoque ecológico.* Reconocerá la complejidad de la vida en las aulas y la convertirá en su principal objeto de estudio, en particular lo referente al trabajo articulado y conjunto que realizan profesores y estudiantes para alcanzar los objetivos educativos. Estudiará la naturaleza de los procesos sociales desde la perspectiva de los participantes, por lo que atenderá el carácter contextual de los procesos investigados.

7. *Evaluación/Formación contextualizada.* Considerará que la práctica del docente no es neutra, ni está aislada, por ello deberá incluirse en su aplicación el marco normativo y las condiciones institucionales en que opera. La institución educativa en la que se lleva a cabo la práctica educativa docente, tiene una historia, lineamientos y formas de trabajo que influyen sobre el ejercicio docente, por ello la institución deberá plantear de forma clara cuál es su misión y su visión, su modelo curricular, su modelo pedagógico, su perfil ideal del docente, sus políticas y sus metas.

8. *Considerar la acción docente como una práctica reflexiva.* La reflexión en la acción para el docente universitario se posicionará como un diálogo continuo que implica la construcción de una teoría sobre el caso en cuestión, indagará las descripciones adecuadas en torno a una situación, definirá de manera interactiva los medios y los fines, y reconstruirá y reevaluará las prácticas que se llevan a cabo.

9. *Considerar al docente como un agente activo.* Considerará la habilidad que tiene el profesor para solucionar problemas prácticos y operar situaciones complejas. Aprovechará los resultados de la evaluación de su trabajo, para reflexionar críticamente a propósito de sus fortalezas y debilidades.

Para Klingner y Nabaldian (2002), “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” (p.252).

Seguido de esto, se revisará dos teorías de evaluaciones relacionadas al papel de poder en relación a los pedagogos.

1. Teoría de la equidad

Esta teoría sostiene primordialmente que está vinculada a la apreciación del colaborador en relación al trato que percibe: justo o injusto. Lo cual se manifiesta para Klingner y Nabaldian (2002):

“en la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara, la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados”. (p.253).

Una dificultad de las evaluaciones es que la mayoría de los profesores lo toman como una advertencia mas no se centran en aprovechar máximamente y potenciar sus habilidades y competitividades como profesores en el marco de la carrera pública magisterial. En ese sentido para una gran mayoría “las evaluaciones son percibidas injustas, si adquieren una baja calificación, en tal caso no aceptan el desafío de crecer y sobreponerse a los obstáculos. En lugar de eso, se quejan y pierden la confianza en sí mismos, perjudicando seriamente la articulación de los actores educativos y las medidas que favorezcan la profesionalización de los docentes”.

2. Teoría de las expectativas

Klingner y Nabaldian (2002), fundamenta que los

“sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) la importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones”. (p.253).

Las teorías son irrefutables y nos permite entender varias de las respuestas buenas o malas en los profesores pedagogos de la institución.

3.2.3 Consecuencias del buen desempeño docente

El resultado de la capacitación que toman los maestros son evaluados a través rendimiento del maestro en clase, con los estudiantes. En relación al rendimiento del maestro, Sánchez (2011) citado por Montenegro (2003) afirma que las evaluaciones contienen actividades y características precisas. En este marco el rendimiento involucra

“el cumplimiento de sus funciones; [...] se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno [...] se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva [...] se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión" (p. 13-19).

Las características del rendimiento del profesor en el siglo. XXI son variables y, en ciertas ocasiones disconformes en las investigaciones en base a los contextos socioculturales y de la evolución económica en sitios donde fue detallado. Como afirma Marchesi (2009),

“El desempeño docente se aparta en dos aspectos básicos de las características básicas propias de una profesión: Primero, la autonomía en su ejercicio está limitada por un conjunto de prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas”. (p.31).

3.2.3.1 Actitud hacia el alumno

Hoy en día, se considera al profesor como el intérprete primordial y elemental para el progreso de calidad pedagógica en el desarrollo de enseñanza-aprendizaje en las diferentes etapas de la pedagogía de los niveles educativos. Sin embargo, los directivos, los padres y los estudiantes también son parte de este proceso, la tarea principal es para el maestro debido a la relación cercana hacia los alumnos, es decir, la responsabilidad fundamental genéricamente incide hacia profesor.

Por consiguiente, la proposición de una novedosa carrera pública magisterial, el MINEDU (2008) “precisa que el docente es un mediador. Ya se dejó atrás el concepto de (transmisor de conocimientos). Al ser mediador, el docente debe poseer una actitud creativa, crítica y que genere cambios. No deja de ser un agente que porta conocimiento, es decir, un docente posee una amplia cultura general, pero su característica principal es la capacidad de guiar, motivar y formar integralmente a los estudiantes. Además, en agente cohesionador entre los demás actores educativos”.

Esta percepción innovadora de cómo es un maestro, se aclara el cual las rúbricas incluyen indicativos para calcular la interacción establecida entre maestros y estudiantes. Por lo opuesto, la evaluación del maestro sería una simple prueba de conocimiento escrito.

Otra definición fundamental en las evaluaciones es el “clima en clase”, que es esencial para comprender que la interrelación, la cordialidad, el debate, el respeto, el no discriminar y la paciencia son apreciados en las evaluaciones, asimismo, son temas de capacitación. Tener en cuenta que se ha indicado que un buen maestro ante todo es un buen emisor, por lo tanto, debería manifestar un conjunto de comportamientos dirigidos

a conservar un adecuado clima en clase para que procesos de enseñanza-aprendizaje se lleven a cabo.

3.2.3.2 Sesiones de Aprendizaje

En la clase hallamos que el rendimiento del maestro está relacionado al suceso de la sesión de enseñanza que se ha desarrollado, de acuerdo a la disposición de la unidad de enseñanza y el proyecto de sesión. Esta sesión de aprendizaje sirve de guía para la evolución del contenido pedagógico, asimismo, comprueban el avance de los contenidos en relación al éxito un esperado aprendizaje. En la sesión de aprendizaje se debe evidenciar susceptibilidad, imaginación y flexibilidad para resolver eficientemente alguna circunstancia complicada o imprevista que ocurra durante el desarrollo de educación en el aula. Las sesiones de aprendizaje muestran la rotación de proyectos principales y conforma una variedad de estrategias y metodologías. En relación a la evaluación, se indica varias alternativas desde una visión de la creatividad y la extensión de las alternativas disponibles (Ministerio de Educación, 2012b).

El Ministerio de Educación (2007) sostiene tres dimensiones. Nuestro interés primordial es el primero, puesto que alude a la organización de la labor educativa por ello involucra

“La organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes obtengan una enseñanza de óptima calidad considerando sus características socio-económicas, culturales y personales (p.13)”.

3.2.3.3 Deserción y promoción escolar

Muñoz (2013) “señala que deserción, exclusión o abandono son conceptos repetidos cuando se trata la deserción escolar como problema social. Definir estos conceptos resulta problemático, ya que no existen indicadores o cuantificaciones teóricas claros que los delimiten. Tratarlos como el ausentismo o abandono de la institución educativa donde el estudiante se matriculó para cursar el año escolar es muy superficial. Muñoz (2013), cita los estudios de Spady (1970) y Tinto (1975), quienes proponen modelos para analizar la

deserción, y llegan a la conclusión de que las motivaciones para dejar una institución educativa son de tipo socioeconómica, individuales, institucionales y académicas”.

Pinzón (2007) en “*Deserción escolar y concepto*, rescata de la etimología de la palabra desertar su derivación del vocablo latino (Desertare), que significa abandonar. En ese sentido, se entiende por deserción escolar el abandono que hace el estudiante del sistema educativo. Las razones para que esto ocurra pueden ser una mezcla de factores que se pueden originar tanto en la escuela como en otros contextos de tipo familiar, individual o social. En su investigación, Pinzón, define la tasa de deserción escolar como la proporción de estudiantes que abandonan las instituciones educativas por un año o más, antes de haber concluido el nivel educativo o año académico que se encontraban cursando. En consecuencia, la deserción escolar se entiende como un retiro definitivo del estudiante de la institución”.

Se puede percibir que los descuidos y abandonos académicos podrían contener varios motivos y cada acontecimiento podría ser distinto, sin embargo, afecta primordialmente a los alumnos con dificultades económicas, dificultad de salud o las migraciones. Para Muñoz (2013) “el retraso escolar precede a la deserción escolar. Al ser un indicador de una posible deserción, propone estrategias pedagógicas, administrativas, políticas y financieras con el fin de neutralizar los efectos propios del sistema escolar que afectan la decisión del abandono y la deserción escolar”.

La verdadera dificultad no se basa en la deserción del centro educativo, por lo contrario, es la desigualdad de su instrucción pedagógica. Por ello, una dificultad social es averiguar que los estudiantes que dejan el centro educativo inicial 0325-Rímac siguieron su educación en algún otro centro educativo. Tomando en cuenta que son niños de educación inicial y al comprobar el descontento de la atención que se obtiene en esta institución, de acuerdo a la manifestación de los padres de familia, sería los cambios a otras instituciones. Por ello otra dificultad de este estudio en la difusión escolar, esto es, la oferta y demanda pedagógica en el lugar de ubicación de la institución.

La percepción de la calidad del ofrecimiento académico en la zona sería una causa predominante de la reducción de los estudiantes de la institución. Por lo tanto, se muestra unos cuantos indicativos para considerarlos.

Factores concurrentes

Los factores concurrentes son diversos acontecimientos que al presentarse dañan o intervienen en el abandono académico, se presentan de manera directa o indirecta. Estos hechos podrían ser desfavorables o favorables.



Figura 8. “Factores intraescolares y extraescolares”.

Rendimiento académico como causa de abandono escolar

El rendimiento académico implica en asumirlo como los niveles de conocimientos de los alumnos que logran en los distintos cursos formativos, va a depender de la edad y el grado académico en el que están siguiendo en un específico tiempo de la evaluación. Se ha podido observar entonces que el profesor es el agente fundamental que desarrollara el monitoreo en alcanzar conocimientos. En ese sentido varios padres de familia asumen que el nivel de desempeño académico bajo, debido a que sus hijos tienen un docente ineficiente y no asumen la problemática de sus hijos. Se asumirá que el profesor tiene la responsabilidad del logro escolar de los alumnos, de acuerdo a la visión de los padres de familia, o de la gran cantidad.

Buscando cambiar esta forma el MINEDU está desarrollando en la actualidad “los mapas de progreso” que implican estándares que deben lograr nuestros alumnos según el nivel en el cual están. Este instrumento denominado “mapas de progreso” los cuales se hallan

fundamentados en perspectiva por competitividad. Se presentan de manera gradual de manera longitudinal y se centran en los aprendizajes fundamentales por cada área de desarrollo. En ese sentido, el rendimiento académico es supervisado, sin embargo, para poder lograr la comprensión de este proceso es una ardua tarea, más aún, cuando el profesor no comprende adecuadamente, a causa de la capacitación del MINEDU que en varias oportunidades llegan fuera de tiempo o por la falta de responsabilidad del profesor que no participa en la capacitación programadas.

3.2.3.4 Importancia de la familia

Al asumirse a la familia como la célula fundamental de la sociedad implica entonces un papel fundamental en el avance de los alumnos, así como de la comunidad, en si la institución general debería considerarse en conjunto de los integrantes para el progreso académico del alumno. No obstante, varias fuentes de abandono pueden tener como origen por factores tal como la descomposición familiar ya sea por dificultades económicas, la violencia familiar llegando incluso por perspectivas de genero a la muerte de la madre, la institución educativa debería tener claro su papel y asumir su responsabilidad al no poder cumplir con los padres de familia y todas sus expectativas.

Con énfasis, en el nivel educativo de inicial, en vez de enfocarse en persuadir al alumno, el cuerpo de profesores debe tratar de convencerlos a los padres de familia de que sus párvulos se encuentran en manos óptimas, así como la enseñanza recibida es de calidad. No existirá mejores aliados para la institución educativa que los padres de familias satisfechos, los cuales recomendaran el centro educativo a otros padres y permanecerán sus hijos en el centro educativo a hasta la acabar el periodo escolar.

“Los familiares a cargo de los niños son actores centrales, cuya participación suele ser fuente de preocupaciones y desencuentros en los jardines de infantes. Dicha participación adquiere distintas modalidades en función de las características del contexto socio cultural en el que se sitúa el jardín y de las propuestas que éste hace a las familias. Hablar de los padres como un conjunto homogéneo, es difícil. Si bien el nivel inicial tiene una tradición de fuerte ligazón con las familias por la corta edad de los chicos, muchas veces en este vínculo, en vez de complementar responsabilidades, se las desplazan recíprocamente entre familias y docentes.

Estas tensiones casi siempre presentes en la relación jardín–familia exigen gestos institucionales que impliquen el reconocimiento de las diferentes lógicas de acción de las familias y que se manifiesten en estrategias promotoras del acercamiento mutuo. El jardín, como espacio público inclusivo, debe estar alerta a las demandas familiares, dispuesto a revisar sus concepciones sobre la familia y a explorar y desarrollar adecuadas alternativas de articulación”. (UNICEF, 2016, pp. 14, 15).

3.3 Marco conceptual

EDUCAR

Currículo Nacional (2016, p. 11) “Es acompañar a una persona en el proceso de generar estructuras propias internas, cognitivas y socioemocionales, para que logre el máximo de sus potencialidades. Simultáneamente, es la principal vía de inclusión de las personas en la sociedad, como ciudadanos que cumplen con sus deberes y ejercen sus derechos” basado en rectitud y respeto integro hacia las diversas cosmovisiones y contextos socioculturales.

El fin fundamental es darle al niño espacios para su crecimiento de manera respetuosa, sana y con humor, brindando conocimientos y enseñando a gestionar sus emociones que va a ir descubriendo en el transcurso del desarrollo de su ser de esta manera consiguiendo un adecuado equilibrio emocional y sepa protegerse de forma adecuada ante un sistema social complejo y que debemos ser capaz de manejar.

FORMACIÓN CONTINUA

Quiroz (2015, p.20) sostiene que “la instrucción de los docentes y su educación permanente se conoce como formación docente continua, y su labor es un complejo proceso para ayudar a los estudiantes a aprender y, por ende, su preparación no es una capacitación ligera, sino más bien, un proceso permanente de oportunidades de aprendizaje y desarrollo concatenadas”.

Es el momento ideal porque se formará el cimiento de su existencia, que implican conocimientos positivos y negativos los cuales servirán para un aprendizaje contante.

EL BIEN COMÚN

Currículo Nacional (2017, p.26) El “bien común está constituido por los bienes que los seres humanos comparten intrínsecamente en común y que se comunican entre sí, como los valores, las virtudes cívicas y el sentido de la justicia”.

El bien común implicaría asumir el compromiso de ayudar, ser solidario y se manifiesta a través de nuestras actitudes al querer compartir con los demás.

INCLUSIÓN

Bolívar (2016, p. 9), en la UNESCO (1994) la “inclusión educativa es vista como un proceso, pero también como un desafío”. Inclusive, no sería apropiado pasar por alto estos dos elementos puesto que, si se parte de la actualidad, únicamente la voluntad, la organización y preparación de los implicados. Son fundamentales para seguir la continuación y el reforzamiento excelencia educativa, generando espacios de aprendizajes globales que respeten los derechos humanos.

El aprendizaje de forma grupal se asume de manera integral, evidenciando la tolerancia a las diferencias y que debe de manifestarse en nuestra existencia para sea auténtico.

COMPETENCIA EMPÁTICA

Según Pereyra (2009, p.8), refiere el hecho de poder “situarse en el lugar del otro a fin de comprender las distintas formas de sentir y conocer de esta manera a los niños que conforman el grupo escolar”.

La empatía tiene como base fundamental el poner la atención en el otro a fin de brindarle confianza y de esta manera se integre con simplicidad.

DESEMPEÑO

Es el desempeño, el modo, la habilidad, la actitud que se realizara en cualquier modelo de actividad que se efectuara. Juárez (2012, p.1) “afirma que un buen desempeño es posible de desarrollar a través de la evaluación. De este modo es posible alcanzar los objetivos trazados en el Marco de las buenas prácticas pedagógicas, propuesto por el Ministerio de Educación del Perú (2007)”. Se mide

el rendimiento en el entorno de la labor pedagógica, dentro del clase, el centro educativo y el entorno.

CAPACITACIÓN

Quiroz (2015, p.2-3) La “formación, capacitación y actualización del personal académico y gestor requiere de abarcar en lo posible, todas las áreas del conocimiento, de manera que los profesores tengan un mejor dominio de los contenidos programáticos, recursos tecnológicos y estrategias metodológicas; y recibir una preparación que los convierta en profesionales reflexivos, donde se enfatice la interacción comunicativa, la autonomía, la autorrealización, la creatividad y la realización”.

En este sentido es vital la actualización, la necesidad de seguir aprendiendo es fundamental más aun en escenarios donde existe una necesidad vital de adaptarse a los cambios para seguir vigentes.

ACTITUDES

Currículo Nacional (2016, p.19) “Estas formas de actuar: empatía, solidaridad, respeto, honestidad, entre otros- se traducen siempre en actitudes y en comportamientos observables. Cuando decimos que los valores inducen actitudes, es porque predisponen a las personas a responder de una cierta manera a determinadas situaciones, a partir de premisas libremente aceptadas”.

Es esencial un comportamiento basado en ejemplo de vida, por lo cual los modelos de conducta implican que deben ser desarrollados con valores en el marco del respeto.

RÚBRICAS

MINEDU (2017, p. 4) “La *observación* de aula es un instrumento que tiene como finalidad evaluar el desempeño de los docentes frente a sus estudiantes. Para efectos de este manual, cuando decimos aula *no* nos referimos únicamente al salón de clase, sino en general a los espacios educativos en los que el docente y los

estudiantes interactúan (por ejemplo, el patio, los laboratorios o talleres, el lugar visitado durante un trabajo de campo, etc.)”.

Las rubricas constituyen un modo disminuido para la evaluación de criterios de aprendizaje de una forma exclusiva utilizando la observación, de esta manera se permitirá un suceso de evaluaciones para la mejora del desempeño a diferentes tipos de actividades.

GESTIÓN ESCOLAR

Ministerio de Educación (2012, p.9) “El director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos. Existe una organización escolar en la que participan distintos actores educativos (directivos, docentes, estudiantes, padres y madres de familia y líderes comunitarios), que funciona democráticamente y que centra su accionar en los aprendizajes”.

El Director es el responsable del desarrollo de la institución educativa, sin embargo, debe actuar en forma consensuada y acuerdo con los diversos actores educativos, donde todos participaran de la formación de los alumnos facilitando la integración y comunicación debida para lograr un buen aprendizaje.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Sistematización de la información

Tabla 5. Unidades de análisis (Ejemplos)

Categorías	Subcategorías	Unidades de análisis
Evaluación docente	Evaluación y Capacitación	<p>“Buen desenvolvimiento de las docentes en los diversos aspectos de la gestión pedagógica: desempeño de aula, clima institucional, gestión de los espacios y materiales”</p> <p>“Los aspectos que se debe trabajar es de acuerdo a las necesidades e intereses de los niños, viendo las necesidades de los niños se programa y se desarrolla, se escogen los indicadores, nuestras competencias para trabajar”</p> <p>“la UGEL nos manda a través de las especialistas para que nos capacite en lo que nosotros necesitamos: la evaluación, las rubricas. Dentro de la programación realizar más reuniones de interaprendizajes para nosotras, contar con el apoyo permanente de la Directora”</p> <p>“La UGEL convoca a las docentes para capacitaciones de acuerdo a cada nivel, según sus requerimientos de coyuntura, por ejemplo, conocimiento del CNEB que aún no se aplica en el nivel inicial salvo en las instituciones focalizadas”</p> <p>“capacitar y asesorar a las docentes mediante las GIAS y las Jornadas de Reflexión pedagógica. Realizar pasantías a otra IE, para observar buenas prácticas en sus pares, asesorar en la planificación y aplicación de proyectos innovadores que sean sostenibles en el</p>

		<p>tiempo y estimular al personal docente por sus buenas practicas”</p> <p>“Las deficiencias que generalmente se ha encontrado es en relación a que viene a ser los Procesos pedagógicos considerando las necesidades e inquietudes que el niño tiene el interés del niño para realizar alguna tarea eso es lo que generalmente dificulta a las docentes poner en primer orden para poder elaborar su programación curricular”</p> <p>“Cuando observo, visito las aulas de manera imprevista, tampoco no puedo yo ingresar de una manera opinada porque dentro de mis funciones no me compete, pero si procuro de repente tener una pequeña visita así rápida observo que si las maestras manejan materiales yo creo que si eso es un logro porque los materiales determinan mucho el aprendizaje de los estudiantes”</p> <p>“Bueno vemos en relación a los resultados del 2017 de que un gran porcentaje de docentes que han sido evaluadas pertenecían del tercero hasta el sexto nivel bueno pasaron y no tuvimos dificultades en relación a esos aspectos y esto quiere decir que también el docente está tomando conciencia de que estamos en una carrera magisterial en las cuales se suman aspectos de la preparación como persona maestra y elaboración de sus materiales para la preparación de sus clases su preocupación por realizar sus sesiones de aprendizaje de acuerdo a la normativa vigente”.</p>
Desempeño del docente en el aula	<p>Actitud en la institución o en el aula</p> <p>Relación entre actores educativos</p> <p>Relación específica con los padres de familia</p>	<p>“en este tiempo con tantas innovaciones que se vienen dando en relación al Desempeño Docente, las docentes han tomado la iniciativa en la mejora y eso hemos visto en relación por ejemplo al cambio de Director ya que era antes un director encargado ahora la directora esta designada la cual ha realizado muchos cambios, hemos visto también que han levantado las metas de atención”</p> <p>“Que siga siendo comunicativa como este año, porque el año pasado quizás por falta de comunicación ha mejorado. A veces no hay asistencia de los padres, no hay mucha asistencia en las reuniones, cosa que nos pondríamos de acuerdo y hacemos algo bueno por el aula”</p> <p>“por falta de comunicación de parte de todo el personal porque cuando nosotros iniciamos algo, todos nos debemos involucrar en esta tarea, es que no hubo, digamos un conocimiento oportuno sobre todo de los padres que son nuevos porque los antiguos ya los</p>

		<p>conocimientos lo tenían desde el año pasado y muchas veces motivados por cosas superficiales han roto un pequeño grupo el clima institucional en el sentido de que ha habido muchas discrepancias relacionados al tema de lo que es el mantenimiento de la institución educativa”</p> <p>“Los factores que influyen de manera positiva es el ambiente amplio, las aulas amplias, tenemos áreas de juego, también el trabajo integral que tenemos como maestras que nos unimos para realizar trabajos, en la parte negativa viene de parte de los padres que son a veces no envían los materiales que nosotros requerimos para el trabajo de los niños no colaboran a veces los hacen faltar”</p> <p>“Era un consenso, porque como docente aprendían diario de la que tenía mayor experiencia como docente que siempre brindaba lo que sabía, la más joven también, niño que la veía al toque la quería, pero si tenía una debilidad era la ambientación en su aula, decía si ahora lo hago, pasaba los días y más se dedicaba a la atención de los niños, los padres. Era muy querida en su aula de 3 años”</p> <p>“Mucho más despierto ha aprendido mucho, sabe valores, sobre todo, independientemente que se forma en casa como dice también viene de la escuela, eso contribuía a ver que si hay avance de mi hijo y eso hace ver que el aprendizaje está en la escuela, ha mejorado”</p> <p>“Una profesora que recién se le está bueno yo la estoy viendo que recién puede trabajar bien tranquila en lo poco que los meses están pasando, si está avanzando. Que tiene paciencia con los bebes, quiere trabajar con nosotros con los padres de familia también con los niños al menos yo si la pienso apoyar”</p> <p>“Los padres de familia trabajen juntamente con las profesoras para que las profesoras tengan más influencia en los niños con respecto en la educación para que ellos mismos sean más independientes”</p>
Consecuencias	Deserción y promoción escolar	<p>“Se logró aumentar la cantidad de alumnaos, se llegó a terminar con los niños que empezaron el año académico”</p> <p>“Que se matriculen más niños para que el colegio vuelva a tener esa reputación que tenía años anteriores, año 1999- 2000”</p>

	<p>“Por ser un colegio antiguo justamente por su infraestructura que esta algo deteriorada, dicen ya este colegio no debe ya continuar y también por estar ubicado en una zona peligrosa dicen Totorita ese colegio peligroso allí hay muchos ladrones, delincuentes, etc. Eso es la percepción que ellos tiene los vecinos de nuestra institución por la ubicación que está ubicada y más que nada por la infraestructura antigua”</p> <p>“No puedo determinar porque desconozco la realidad de hace 40 años, pero si al menos 2017 que inicie el trabajo, el prestigio que hemos ganado es de que las maestras hayan aprobado la evaluación de desempeño que eso mucho dice de su profesionalismo y como que ya garantiza que los padres envíen con seguridad a la institución porque están en manos de buenas maestras y que van a sacar mucho provecho de ello”</p> <p>“Justamente por la baja demanda de estudiantes, por la presencia de una subestación de energía eléctrica que está ubicado dentro de los linderos de la institución y este significa un peligro latente para nuestros niños y es lo que ahorita nos preocupa porque no vemos la forma como ENEL o en todo caso la UGEL tomen cartas en el asunto, ellos delegan la responsabilidad al director de la institución pero a veces son instituciones que demandan de mayor presión de una jerarquía más alta para que presione el Ministerio de educación por ejemplo”</p> <p>“Por parte del vecindario no contamos mucho con el apoyo porque siempre piensan que en nuestra institución de alguna manera si envían a sus niños piensan que en algunos momentos los recibimos nomas, no somos bien vistos por ese lado y además que la comunidad lo quieren cerrar porque piensan que este local les puede servir para lo que es loca de policía”.</p> <p>“Ahorita no hay riesgo porque ha aumentado el alumnado, hasta el año pasado aumento, el anteaño pasado si hubo un poco de baja de alumnado, por la cercanía de los colegios, por ejemplo, hay un PRONOEI que no debería haber habiendo un colegio inicial está en el colegio Castilla, que está cerca del colegio de La Totorita. Entonces eso es una baja es una debilidad que tenemos que este un PRONOEI cerca de nosotros”</p>
--	---

Elaboración propia

Fuente: entrevistas

4.2 Factores positivos y negativos que influyen en la institución

En la I.E.I. 0325 - Rímac, se han visibilizado diversos aspectos buenos y malos tanto en aspectos conductuales y actitudinales durante el presente trabajo que influyen en el desempeño del docente y la promoción educativa del centro educativo. Asimismo, se ha sustentado en la presente investigación, que surge teniendo como base la preocupación por el posible cese de actividades de una I.E. con más de 40 años debido a una matrícula de estudiantes que desciende cada año. En ese sentido, mostraremos resultados del recojo de datos en el transcurso de la investigación en clase y en la Unidad de Gestión Local (UGEL)..

4.2.1 Infraestructura y recursos económicos

En relación al punto, nos basamos a elementos tangibles y visibles para los actores educativos. En ese sentido la I.E cuenta con una infraestructura moderna, sin embargo, existen diversas necesidades para prestar un servicio mejor. Es importante resaltar que cada aula cuenta con Comité que es responsable de evaluar el requerimiento de carencias para avalar una óptima cobertura de los servicios que repercutirán en el beneficio de los estudiantes.

“Mire vamos a ver, uno por lo cerca dos la infraestructura del colegio es grande y se puede trabajar excelentemente, nomás que es apoyo, pero si tú no tienes de la cabeza apoyo que puedes esperar de los padres de familia si la cabeza no le interesa el colegio no le interesa para nada entonces porque pides apoyo de los padres me entiende, porque si yo fuera la directora y yo quiero porque la directora tiene el derecho de ir y pedir apoyo de afuera para que esa ayuda venga al colegio, no que la ayuda va a venir a ti gratis no porque yo para eso soy directora, la directora actual dice yo he venido de tal colegio yo he sido acá del Ministerio de educación, yo trabajo, ella puede tener todo lo que ha trabajado en todos los ministerios, ha trabajado en todas las UGEL, ha trabajado en los mejores colegios, estamos hablando acá del 0325 Totorita no ha hecho nada inmobiliario malísimo”
Sheyla Ofelia de la Jara Vergonzini. Madre de Familia.

La junta del Aula es electa y cuenta con el apoyo de los padres de familia los cuales se harán responsables de cubrir necesidades como:

- Implementar diversos sectores en el aula con material no estructurado poniendo énfasis en el contexto de cada espacio.
- Implementar tachos recicladores con sus respectivas bolsas.
 - **Verde:** residuos plásticos.
 - **Negro:** residuos orgánicos.
- Implementación de botiquines para las aulas.

El establecimiento de las diversas carencias de I.E. incluso son debatidas en las asambleas generales. Unos acuerdos de los padres de familia asumieron el compromiso de abonar una cuota excepcional de S/ 50.00 soles para poder financiar las carencias más vitales:

- Adquisición de camilla e instauración del botiquín para el Centro de Operaciones de Emergencia (COE).
- Adquisición de pintura especial para el pintado de la señalización de las zonas de evacuaciones para una Zona Segura en los diversos simulacros de sismos por normativa Nacional y/o Institucional.
- Construcción de un parque temático para poder desarrollar prácticas en el marco de la Seguridad Vial.
- Adquisición de chalecos que servirán a los integrantes de la Brigadas de Auto protección Escolar (BAPE) y mochilas de emergencia.
- Implementación del Sistema Especializado en Reporte de Casos sobre Violencia Escolar (SISEVE). Mediante la compra de un archivador para registrar incidencias y su legalización.
- Firma de Compromiso contractual y abono por Internet por el periodo del año 2018, así como la reparación de computadoras y la adquisición de antivirus.
- Adquisición de tintas para impresoras y hojas bond para la impresión de documentos de forma oficial de los estudiantes y la Institución Educativa
 - Actas. Nóminas. agenda con información del logro Constancias. Comunicados. Copias de documentos oficiales realizados por UGEL 02 entre otros).

- Asumir el costo de otras necesidades que se puedan presentar en el año 2018 siempre tomando en cuenta los ingresos obtenidos.

4.2.2 Comunicación entre actores educativos

Es importante tomar qué el proceso de enseñanza aprendizaje no solo es un espacio único de docentes y estudiantes, sino de un lugar democrático donde trata participan todas las personas que trabajan en el centro educativo, así como los apoderados y padres de familia. Es vital que entre todos los interpretes educativos debe existir una constante comunicación asertiva que estimule los avances de aprendizaje esperados.

La dirección de la Institución Educativa Inicial E. I. N° 0325 tiene bajo su mando a la Docente Zoraida Altamirano con 57 años, quien paralelamente a su labor directiva ejerce la docencia y tiene baja su responsabilidad la clase de estudiantes de 5 años. Las maestras de dos grupos: en las secciones con estudiantes de 3 y 4 años se están dirigidas por su liderazgo. Así mismo la I.E. tiene un personal que labora como auxiliar y una trabajadora de limpieza. Nuestra labor implica el cuidado a párvulos de 3 a 5 años, es decir, el segundo nivel de la Educación Básica Regular (EBR) en la cual es fundamental una preparación básica para optimizar un desarrollo cognitivo, emocional y físico. Se usa como fundamental estrategia el juego para la consolidación de los aprendizajes. La organización académica está en manos de la Directora, sin embargo, el asumir de manera paralela el rol como profesora del aula ocasiona situaciones problemáticas para la planificación de la institución, creando dificultades en la comunicación entre los diversos interpretes educativos, así como una inadecuada supervisión de nuestras aulas. En ese sentido la interrelación con los otros docentes presenta dificultades, generando conflictos desde las rendiciones de cuentas a los padres de familia hasta la afectación de diversos aspectos académicos. Es complejo diferenciar entre el papel de directivo y el papel de profesor de aula, es un motivo de los problemas y en esta situación están implicados los diversos actores educativos.

La Institución Educativa Inicial N.º 325 – Rímac, tiene con tres profesoras, como ha precisado. En relación al aula de 3 años de edad, regularmente, van a clase solo

10 niños. El desempeño de la profesora es visto como “parco” por los padres de familia. En ese sentido afirman que es “fría y distante” con los alumnos. Al empezar el año escolar, sugirió a las demás docentes no “dar besos a los estudiantes” por la problemática que pueda presentarse con el tema de alguna probable denuncia por “tocamientos inadecuados a los niños”. Es importante considerar que “el mostrar afecto” tiene correlación cultural. En ese sentido es una muestra entre las docentes y los estudiantes creándose un clima con “expresividad afectiva” que se da de manera espontánea y son los mismos estudiantes quienes reclaman y expresan la necesidad de ese afecto y apego a sus docentes.

Delia Figueroa de 45 años, es docente nombrado, tiene bajo su conducción el aula de 4 años con 20 alumnos, los cuales asisten con regularidad 15 estudiantes. La docente cuenta con 19 años en la I.E. tuvo el cargo de Directora encargada en dos periodos. En el marco del compromiso de la Evaluación del Desempeño que tuvo como inicio el año 2017, tuvo un resultado aprobatorio en la Evaluación de Desempeño de las Rubricas del MINEDU. La investigadora, Licenciada Hinostroza Bruno de 47 años, viene laborando por tercer año de forma consecutiva en esta I.E con aula de 3 años.

Coordina de forma activa con padres de familia teniendo como herramienta complementaria las redes sociales para darle a conocer e informarles sobre diversos aspectos relacionados al aula de clase, así mismo recibir consultas sobre rendimiento y comportamiento de los alumnos. En ese sentido, tiene la confianza y seguridad para en el marco de los lineamientos de las capacitaciones desarrollar una mejora continua en su labor docente. En la Evaluación de Desempeño de las Rubricas del MINEDU durante el 2017 obtuvo un puntaje alto en la

Los padres de familia de la Institución Educativa. Inicial. N° 0325 de manera continua solicitan el acceso a la comunicación con las profesoras, estos de la misma forma que los alumnos necesitan de los profesores estímulos y atención para de esta manera lograr su involucramiento de una manera positiva. Es importante precisar que existe entre ellos diversidad económica, social y cultural: por ejemplo algunos tienen dificultades para utilizar la tecnología. Así mismo

existen indicadores que un número considerable de madres de familia son separadas y tienen hijos de dos o tres relaciones anteriores.

La Institución Educativa Inicial N° 0325 tiene como eje central de atención a estudiantes de 3 años a 5 años de edad. No existen en la institución alumnos que referencien problemas de inclusión. Estos estudiantes son hijos de padres con distinta problemática tanto familiar como económica. En ese sentido y más aún el centro educativo representa un espacio vital para su socialización. Se busca una enseñanza basada en valores. Es importante resaltar que los apoderados o tutores en muchos casos los abuelos, tíos, hermanos mayores y en algunos casos vecinos. Los alumnos más grandes que pertenecen al aula de 5 años, presentan problemática de conducta, se comunican con un lenguaje inadecuado “malas palabras” y en algunos casos son “agresivos”.

Es importante precisar que la actitud de diversos los actores puede ser una causa fundamental de las diferencias que pueden causar conflictos, las cuales se pueden manifestar como asumir “poses” de superioridad, desconfianza hacia los demás o desinterés con el compromiso de metas del grupo. Así mismo las formas de verla temática a tratar un mensaje y la forma de cómo hacerlo llegar, ocasionar en muchos casos conflictos. Es importante por eso visibilizar la habilidad de comunicación que está referida a la capacidad para expresar mensajes de forma óptima. Si no tomamos en cuenta esta variable puede perjudicar el comportamiento en el desarrollo de la comunicación. Por último, los diversos actores educativos comparten una misma meta y deben de establecer canales y estilos de comunicación que logren esto. Asumir prejuicios y estereotipos solo afectara la meta de todos en relación a la meta de una educación de calidad.

En ese sentido, las conductas que implican una comunicación asertiva desarrollaran enlaces sociales más óptimas y la labor en equipo hacia el logro de los objetivos sugeridos por el centro educativo en beneficio de los estudiantes. Los encuentros y diferencias que se hallan en la comunicación de los profesores de la I.E.I. N° 0325 – Rímac, ocasionan inconsistencia en la institución en relación a su porvenir y constancia a la atención de la población. Hace poco en el postrero año y por prerrogativa de la experta de la Unidad de Gestión Educativa Local se

manifestó inquietud por intervenir en la excelencia en las interacciones de los profesores del centro educativo, como terminación para una organización de excelencia y lograr la obtención de los resultados aspirantes de la enseñanza.

4.2.3 Cifras educativas de los últimos 10 años

Se han verificado la documentación de matrículas y consolidados de la culminación de año para desarrollar un análisis de su contenido para poder organizarlas de tal forma que pueda ser accesible observar la excelencia de estudiantes que lograron pasar por el centro educativo postreros 10 años. Este proceso de organización de procedimientos, tiene como misión la visibilidad del requerimiento académico del centro educativo. Los resultados se visualizan en las Tablas 6, 7 y 8:

Tabla 6. “Actas de matrícula”.

Año	3 años		4 años		5 años	
	H	M	H	M	H	M
2017	6	6	13	8	10	5
2016	10	7	8	5	11	8
2015	10	5	8	5	11	12
2014	7	7	11	8	10	9
2013	13	8	10	6	7	7
2012	13	7	7	9	9	10
2011	5	5	8	10	11	6
2010	13	14	19	18	17	10
2009	19	17	11	8	7	7
2008	10	8	14	7	7	13

Fuente: Actas de matrícula de la Institución

Información sistematizada indica que hasta el año 2010, las matrículas de estudiantes incrementaban, sin embargo, en el año 2011, disminuyó a la mitad y a partir de ese año se han obtenido indicadores a la baja que ha llevado a la I.E. llegando a la amenaza de cese de la I.E.

Tabla 7. “Actas de consolidación”

Año	3 años		4 años		5 años	
	H	M	H	M	H	M
2017	6	6	12	8	10	5
2016	10	6	7	5	9	7
2015	10	5	8	5	11	11
2014	7	7	10	7	9	9
2013	11	8	10	5	6	6
2012	13	7	7	8	9	10
2011	5	5	7	9	8	5
2010	13	12	19	18	15	10
2009	19	17	11	8	7	7
2008	10	8	12	7	7	13

Fuente: Actas de consolidación de la Institución

Gady Canaviri Mauricio, Experta – Unidad de Gestión Educativa Local considera “en este tiempo con tantas innovaciones que se vienen dando en relación al Desempeño Docente, las docentes han tomado la iniciativa en la mejora y eso hemos visto en relación por ejemplo al cambio de Director ya que era antes un director encargado ahora la directora esta designada la cual ha realizado muchos cambios, hemos visto también que han levantado las metas de atención”.

En el año 2017, se mantuvieron indicadores óptimos en relación a estudiantes matriculados: “Se logró aumentar la cantidad de alumnados, se llegó a terminar con los niños que empezaron el año académico” (María Teresa Vásquez Crousillat, Auxiliar de Aula).

“Que se matriculen más niños para que el colegio vuelva a tener esa reputación que tenía años anteriores, año 1999- 2000” (María Teresa Vásquez Crousillat, Auxiliar de Aula).

Se han utilizado las mismas actas para obtener el consolidado de los estudiantes que solicitan su retiro o traslado durante el año escolar obteniéndose como resultado:

Tabla 8. “Retirados, transferidos”

Año	3 años		4 años		5 años	
	H	M	H	M	H	M
2017			1			
2016		1	1		2	1
2015						1
2014			1	1	1	
2013	2			1	1	1
2012				1		
2011			1	1	3	1
2010		2			2	
2009	3	2	2	1	2	1
2008			2	0		0

Fuente: Actas de consolidación de la institución

No se han encontrado indicadores que reflejen un elevado indicador de deserción de la I.E. en los siete años recientes. Sin embargo, existe evidencia de abandono entre los años 2008 - 2010 y tiene correlación con el surgimiento de otros centros educativos en el sector.

4.3 Hablan los actores educativos

Se ha esquematizado la información obtenida en el marco de nuestra finalidad.

4.3.1 *Desempeño docente en la Institución Educativa Inicial 0325*

Es importante precisar que los sistemas de evaluación por rúbricas se empezaron a implementar en nuestro centro educativo a partir del año 2017. En el 2018 fue el segundo año donde estábamos siendo evaluadas por el Ministerio de Educación en ese sentido participamos de diversas capacitaciones que tienen como fin mejorar nuestra función como profesores y en ese sentido lograr una mejora de la calidad de los procesos de aprendizajes. Sin embargo, es importante enfatizar que paralelamente a la evaluación de nuestro desempeño desde el MINEDU, es vital conocer las apreciaciones de diversos educadores para poder tener claro indicativos prácticos sobre cómo es asumida la I.E en relación a esta temática.

Rodolfo Alexander Tenemasa (Padre de familia) considera que el rendimiento de las docentes es bastante adecuado y esto se visibiliza en el rendimiento de su menor hijo: “Mucho más despierto ha aprendido mucho, sabe valores, sobre todo, independientemente que se forma en casa como dice también viene de la escuela, eso contribuía a ver que si hay avance de mi hijo y eso hace ver que el aprendizaje está en la escuela, ha mejorado”. En ese sentido, así como el señor Tenemasa, diferentes padres evalúan el rendimiento de las profesoras de acuerdo al avance que evidencian sus retoños, tanto académica como socialmente.

Una adecuada profesora es asumida en ese sentido bajo la mirada técnica, por contar con un “Buen desenvolvimiento de las docentes en los diversos aspectos de la gestión pedagógica: desempeño de aula, clima institucional, gestión de los espacios y materiales” (Zoraida Altamirano Huamán, Directora). Sin embargo, es importante puntualizar que una buena docente es vital como tal fundamentalmente por unas adecuadas y óptimas enlaces interpersonales que posee con los diversos actores educativos: compañeros de trabajo (docentes, administrativos y de servicio), con los estudiantes y con los padres. Esto lo subraya cada uno de ellos, como afirma Sonia Teresa Flores Correa, Profesora: “Era un consenso, porque como docente aprendían diario de la que tenía mayor experiencia como docente que siempre brindaba lo que sabía, la más joven también, niño que la veía al toque la quería, pero si tenía una debilidad era la ambientación en su aula, decía si ahora lo hago, pasaba los días y más se dedicaba a la atención de los niños, los padres. Era muy querida en su aula de 3 años”.

Es un elemento relevante en el nivel de primaria. “Una profesora que recién se le está bueno yo la estoy viendo que recién puede trabajar bien tranquila en lo poco que los meses están pasando, si está avanzando. Que tiene paciencia con los bebés, quiere trabajar con nosotros con los padres de familia también con los niños al menos yo si la pienso apoyar” (Sheyla Ofelia de la Jara Vergonzini, Madre de Familia).

Las profesoras en ese sentido consideran que al estar el proceso de evaluación del Ministerio de Educación, implica un cambio en su discurso por uno con mayor tecnicismo, por ejemplo:

“Los aspectos que se debe trabajar es de acuerdo a las necesidades e intereses de los niños, viendo las necesidades de los niños se programa y se desarrolla, se escogen los indicadores, nuestras competencias para trabajar” (Delia Esperanza Figueroa Montañez, profesora).

Esto evidencia un orden técnico al momento de ejercer la docencia en el nivel inicial. Todo está o debe estar parametrado, debido al proceso de evaluación que implica un seguimiento y capacitación a las instituciones. La propia docente Figueroa remarca esto cuando afirma que “la UGEL nos manda a través de las especialistas para que nos capacite en lo que nosotros necesitamos: la evaluación, las rubricas. Dentro de la programación realizar más reuniones de interaprendizajes para nosotras, contar con el apoyo permanente de la directora” (Delia Esperanza Figueroa Montañez, Profesora).

Esto quiere decir que el personal docente de la I.E.I. 0325-Rímac, ya es consciente de la importancia de la evaluación para su desempeño como docentes y con ello mejorar la calidad educativa que se brinda aquí. Asimismo, es importante que las docentes también se sientan a gusto en su centro de trabajo porque eso se reflejará en su trabajo. Además del clima laboral es importante el ambiente, el espacio. Figueroa añade al respecto:

“Los factores que influyen de manera positiva es el ambiente amplio, las aulas amplias, tenemos áreas de juego, también el trabajo integral que tenemos como maestras que nos unimos para realizar trabajos, en la parte negativa viene de parte de los padres que son a veces no envían los materiales que nosotros requerimos para el trabajo de los niños no colaboran a veces los hacen faltar (Delia Esperanza Figueroa Montañez, profesora).”

Se enfatiza que la problemática de la I.E. en relación al clima laboral son “por falta de comunicación de parte de todo el personal porque cuando nosotros iniciamos algo, todos nos debemos involucrar en esta tarea, es que no hubo, digamos un conocimiento oportuno sobre todo de los padres que son nuevos porque los antiguos ya los conocimientos lo tenían desde el año pasado y muchas veces motivados por cosas superficiales han roto un pequeño grupo el clima institucional en el sentido de que ha habido muchas discrepancias relacionados al tema de lo que es el mantenimiento de la institución educativa” (Zoraida Altamirano Huamán, Directora).

Se asume que la comunicación es un elemento vital para superar las diferencias. Se afirma que:

“Que siga siendo comunicativa como este año, porque el año pasado quizás por falta de comunicación ha mejorado. A veces no hay asistencia de los padres, no hay mucha asistencia en las reuniones, cosa que nos pondríamos de acuerdo y hacemos algo bueno por el aula” (Carmen Luz Gutarra Chávez, Madre de familia).

La Dirección considera importante “capacitar y asesorar a las docentes mediante los GIA y las Jornadas de Reflexión pedagógica. Realizar pasantías a otra IE, para observar buenas prácticas en sus pares, asesorar en la planificación y aplicación de proyectos innovadores que sean sostenibles en el tiempo y estimular al personal docente por sus buenas prácticas” (Zoraida Altamirano Huamán, Directora). Los especialistas intercambian espacios de diálogo, en los cuales coordinan con asesores pedagógicos buscando implementar los Grupos de Inter Aprendizaje (GIA) por redes, los cuales generan espacios de apoyo a las fortalezas de las docentes.

“La UGEL convoca a las docentes para capacitaciones de acuerdo a cada nivel, según sus requerimientos de coyuntura, por ejemplo, conocimiento del CNEB que aún no se aplica en el nivel inicial salvo en las instituciones focalizadas” (Zoraida Altamirano Huamán, directora).

“Canal de comunicación muy abierta, trato diario, observaba las aulas continuamente los hacia apuntar en su anecdotario para ser informada y enterada, padre que venga ya sé de qué se trata y no ser sorprendida” (Sonia Teresa Flores Correa, profesora).

“Participación de los padres a pesar que era una comunidad un poco movido, inclusive ingreso una persona a querer robar, pero hubo un padre que lo saco de un gritón y me dijo que cualquier cosa estaba él para servir al colegio. No solo fue ayuda en el colegio sino también en los alrededores” (Sonia Teresa Flores Correa, Profesora).

Los padres de familia subrayan la necesidad de la comunicación entre los diversos actores educativos: “Los padres de familia trabajen juntamente con las profesoras para que las profesoras tengan más influencia en los niños con respecto en la educación para que ellos mismos sean más independientes” (Patricia Elizabeth Ramírez Garay, Madre de Familia)

“Con respecto a las quejas, más frecuentes que yo he podido percibir es con respecto a las actividades extracurriculares que se han planificado en el PAT como talleres, actuación, reuniones, charlas escuela de padres, paseos, que exigen los padres que se realice en una fecha y horarios accesibles para ellos, sábados o domingos lo cual yo considero que es poco posible porque también nosotros los maestros tenemos familia y también queremos compartir esos días con nuestra familia ya que de lunes a viernes nos avocamos al trabajo” (Zoraida Altamirano Huamán, Directora)

“Las deficiencias que generalmente se ha encontrado es en relación a que viene a ser los Procesos pedagógicos considerando las necesidades e inquietudes que el niño tiene el interés del niño para realizar alguna tarea eso es lo que generalmente dificulta a las docentes poner en primer orden para poder elaborar su programación curricular” (Gady Canaviri Mauricio, Especialista - UGEL).

“Generalmente durante este periodo las especialistas han estado desarrollando actividades en relación a estrategias en comunicación y en matemáticas dos puntos importantes” (Gady Canaviri Mauricio, Especialista - UGEL).

En el marco de potencialidades del Desempeño docente, Gady Canaviri Mauricio, Especialista - UGEL afirma “el deseo de mejorar su enseñanza o al respecto, contribuir también con la calidad educativa y esta ahora que están siendo evaluadas en todo nivel las docentes también ponen de su parte para poder mejorar”.

“Su desempeño algunos problemitas con los padres de familia, pero si tienen buen desempeño. Se reúnen con la directora y algunas cosas que le faltan a las docentes les apoya indicándoles, enseñándoles” (María Teresa Vásquez Crousillat, Auxiliar de aula).

4.3.2 Expectativas del buen desempeño del docente en el aula

Se encuentran mejora en la ejecución y aplicación y de unidades didácticas, sesiones de aprendizaje, uso de los instrumentos de evaluación, así como en el manejo del tiempo y el uso de materiales didácticos.

“Cuando observo, visito las aulas de manera imprevista, tampoco no puedo yo ingresar de una manera opinada porque dentro de mis funciones no me compete, pero si procuro de repente tener una pequeña visita así rápida observo que si las maestras manejan materiales yo creo que si eso es un logro porque los materiales determinan mucho el aprendizaje de los estudiantes” (Zoraida Altamirano Huamán, Directora).

Hace falta optimizar la gestión de los espacios y materiales, para lo cual es necesario involucrar a padres de familias y de esta manera optimizar la implementación de los diversos sectores del aula y que las profesoras así mismo organicen sus actividades, buscando evidenciar más uso de los diversos espacios de la I.E. para que de esta manera los alumnos hagan más uso de los mismos que repercutirá en el desarrollo de su esquema corporal teniendo como elemento fundamental la psicomotricidad, así como el desarrollo de competencias matemáticas en relación a materiales y espacio.

Por eso, Zoraida Altamirano Huamán (directora) cree que es necesario “un mayor involucramiento de parte de las docentes, ¿En qué aspecto? En los juegos de los niños y en sus necesidades afectivas porque consideran de que las maestras debemos ser parte del juego y que si lo hacemos pero el tema es que a veces los pequeñitos sobre todo 3 añitos requieren pues una mayor agilidad que a veces no tenemos la parte física que nos apoye en cuanto a lo que es tener que tirarnos al piso o realizar actividades que demanden el involucramiento total del esquema corporal”.

Se busca potenciar las competencias profesionales de las profesores buscando obtener resultados óptimos de aprendizaje de los alumnos, sin embargo no es la única manera de lograr mejoras en el desempeño del docente en el aula, consideramos que falta un compromiso real y una actitud proactiva, así como conductas empáticas del profesor, con el fin de tener altas expectativas en los aprendizaje de sus alumnos.

“Definitivamente como toda institución tiene altas expectativas en los aprendizajes de los estudiantes pero nos falta mucho camino por recorrer empezando primero por tener claro nuestra identidad porque una institución que se siente identificada con nuestra visión, misión creo que marcha bien, cumplir más que nada con nuestra misión considerar nuestra visión en cada acción realizada y asumir retos y compromisos en mejora de la calidad del

servicio educativo pero no solamente del director sino también de todo el personal que labora en la I.E”(Zoraida Altamirano Huamán, Directora).

Rodolfo Alexander Tenemasa, padre de familia, considera que es muy importante mantener el criterio del desempeño docente en el aula.

“En realidad que siga así como está porque veo la evolución y el desempeño, el desarrollo de mi hijo y en realidad yo lo califico muy bien. Que está pendiente del desempeño del desarrollo de mi hijo, no solamente de mi hijo también de los niños a través del aula en general. Información, que halla comunicación”.

Sonia Teresa Flores Correa, profesora, considera que las metas de los padres de familia sobre sus hijos son muy altas y por este motivo tienden a exigir demasiado a los docentes y a sus hijos: “Los padres quieren que se les enseñe a leer y escribir, un poco más de tareas ya veces decían, señorita todo el día juegan y se les decía que había el juego libre cuando van al patio y también hay el juego dirigido que es cuando la maestra va a enseñar es todo lo que les decía a los padres y ellos siempre han preguntado ¿Y cuándo aprenderán a leer? Hasta ahora es la misma pregunta”.

María Teresa Vásquez Crousillat (Auxiliar de Aula) manifiesta “le dicen a los profesores, escucho y veo que les reclaman cuadernos, quieren que se les enseñe a escribir y leer lo que no se debe dar en inicial eso se debe dar en primaria es lo que más y por eso son las quejas y el bajo alumnado, porque dicen como en los otros iniciales enseñan tal cosa y acá no, señorita, no llevan cuadernos”.

“La calidad de servicio es de toda la comunidad educativa, de que nos serviría tener una estructura bonita si los maestros no se dedican, los padres no colaboran si el personal de apoyo no te ayuda. Además, no solo la parte profesional también la parte humana. Cuando los niños vienen a la institución, uno no sabe cómo la pasan en casa hay que brindarle mucho amor que sientan esa calidez, esa tranquilidad”.

“La evaluación es importante para la mejora de la calidad educativa. Los padres están a favor de la evaluación porque de alguna manera los padres nos ayudan, ellos creen que a través de la evaluación vamos a mejorar nuestros trabajos. La evaluación está bien porque

nos va a ayudar de alguna manera a ver nuestras dificultades y a través de eso ya se puede realizar las capacitaciones para reforzar en o qué estamos fallando”. Profesora Delia Esperanza Figueroa Montañez

Patricia Elizabeth Ramírez Garay (Madre de familia) plantea que es vital “Escuela para Padres, mandan a reflexión, mandar a introducirse más a los padres para que tengan más conocimientos y sobre todo un esfuerzo más para sus niños”.

Sheyla Ofelia de la Jara Vergonzini (madre) plantea que las docentes deben saber cómo es cada estudiante: “la miss Delia trabaja con los bebés nos dice como son cada niño, se expresa y dice este niño es así, tu niño es así y él es así pero hay niños y la que le habla mi hija era una niña que viene de un colegio de una cuna la cual de que ingresaba era muy radiante, se alegraba y salía igual. Llego a este colegio hubieron problemas en la dirección ya no era el mismo trato, mi hija ha llorado para venir, ya no quiere venir, cámbiame de escuela que eso nunca lo escuche el año pasado, porque el año pasado mi hija eh yo soy paciente oncológica, mi hija faltó tres meses mi hija era risueña se alegraba para que pero acá la diferencia es que no, el trato de la docente de la profesora Delia no es válida con la auxiliar con el maltrato y no soy la única que se queja de eso no soy la única” (Sheyla Ofelia de la Jara Vergonzini, madre).

“Hay algunos padres que sí que escuchan también escuchan lo que dice la profesora y también le responden y también las inquietudes que tienen, pero como hay padres que no, que vienen los dejan y se van y que hay padres que tampoco no les interesa la ambientación, o la APAFA, porque están inseguros ha habido tanto descuido en el colegio no ha habido sacar las cuentas, no han sabido darle la cuenta a todos los padres de familia que ya todos los padres de familia al menos los de 3 años no confían” (Sheyla Ofelia de la Jara Vergonzini, Madre de Familia).

Gady Canaviri Mauricio (Especialista - UGEL)

“Bueno vemos en relación a los resultados del 2017 de que un gran porcentaje de docentes que han sido evaluadas pertenecían del tercero hasta el sexto nivel bueno pasaron y no tuvimos dificultades en relación a esos aspectos y esto quiere decir que también el docente está tomando conciencia de que estamos en una carrera magisterial en las cuales se suman aspectos de la preparación como persona maestra y elaboración de sus materiales para la

preparación de sus clases su preocupación por realizar sus sesiones de aprendizaje de acuerdo a la normativa vigente”.

“Los indicadores que miden el buen desempeño están en relación por ejemplo al trato que tiene las docentes a los niños, a la implementación también de los procesos pedagógicos, a lo que viene a ser los materiales educativos que presenta la docente en relación a lo que viene a ser el ambiente que se pueda proporcionar al niño para que pueda desarrollar su aprendizaje”.

María Teresa Vásquez Crousillat (Auxiliar) afirma que las docentes tienen expectativas en relación a padres de familia: “Que tengan más responsabilidad los padres con sus niños que no los deje abandonados los traen y lo dejan como si fuera esto una guardería no inicial no se involucran ellos, esa es la visión no solo de la directora sino de todos”.

4.3.3 Imagen y valoración social que adquiere la Institución Educativa Inicial 0325 - Rímac

“En el 2017, no se observaron problemas sociales que haya afectado notablemente a la I.E, tal vez será que por lo que no hemos tenido problemas de tipo violencia familiar o tal vez de tipo social bajo como la delincuencia. Sin embargo, podría haberse creado una imagen negativa de nuestra institución el hecho de que haya habido una baja de la meta de atención de nuestros estudiantes a lo largo del tiempo desde su creación”.

“Desde su creación de repente se inició este colegio muy moderno, muy bonito y hubo mucha meta de atención pero durante el tiempo no sé lo que ha ocurrido durante esos 40 años, muchas cosas deben haber pasado que eso ha sucedido que las metas de atención bajen entonces de por sí ya se crea una imagen una falsa imagen negativa de que seguramente en ese colegio no hay buenos maestros de que no se atiende bien, el colegio seguramente existe mucho rompimiento de clima, etc.” (Zoraida Altamirano Huamán, Directora)

“Por ser un colegio antiguo justamente por su infraestructura que está algo deteriorada, dicen ya este colegio no debe ya continuar y también por estar ubicado en una zona peligrosa dicen Totorita ese colegio peligroso allí hay muchos ladrones, delincuentes, etc.

Eso es la percepción que tienen los vecinos de nuestra institución por la ubicación que está ubicada y más que nada por la infraestructura antigua” (Zoraida Altamirano Huamán, Directora)

“No puedo determinar porque desconozco la realidad de hace 40 años pero si al menos 2017 que inicie el trabajo, el prestigio que hemos ganado es de que las maestras hayan aprobado la evaluación de desempeño que eso mucho dice de su profesionalismo y como que ya garantiza que los padres envíen con seguridad a la institución porque están en manos de buenas maestras y que van a sacar mucho provecho de ello” (Zoraida Altamirano Huamán, Directora).

“El desempleo, el subempleo y las actividades de tipo ambulatorio, es lo que yo considero que perjudica porque a los padres de no tener un empleo fijo no colaboran, siempre están reacios a participar en alguna otra actividad donde demanda de un desembolso económico, en cuanto a materiales tampoco que no tienen dinero, siempre quieren vivir de donaciones, siempre quieren que todos le den la mano, a los niños los mal acostumbran a decir, tienen una respuesta a flor de labios (mi mamá o tiene plata) piden algo no tengo plata” (Zoraida Altamirano Huamán, Directora).

“Definitivamente es la imagen, hay un colegio emblemático que recién se ha construido y entonces definitivamente la infraestructura es lo que va a determinar que la oferta y la demanda se canalicen hacia ese colegio más que nada por la infraestructura y también la organización porque existe un espacio exclusivamente para todo lo que es nivel, trayectoria profesional, también podría decir yo porque los maestros tienen más años de experiencia en ese colegio, creo que esos tres aspectos podría ser que afecta nuestra oferta y demanda” (Zoraida Altamirano Huamán, Directora).

“Justamente por la baja demanda de estudiantes, por la presencia de una subestación de energía eléctrica que está ubicado dentro de los linderos de la institución y este significa un peligro latente para nuestros niños y es lo que ahorita nos preocupa porque no vemos la forma como ENEL o en todo caso la UGEL tomen cartas en el asunto, ellos delegan la responsabilidad al director de la institución pero a veces son instituciones que demandan de mayor presión de una jerarquía más alta para que presione el Ministerio de educación por ejemplo” (Zoraida Altamirano Huamán, Directora).

“Dentro del PAT se ha planificado también aplicar varias estrategias para poder ser trabajado durante el año lectivo sobre todo en las actividades más relevantes por ejemplo en el caso de matrícula, asamblea, hacer una buena difusión en la matrícula, en las reuniones, proponer a los papas actividades novedosas o en todo caso realizar las escuelas abiertas para dar a conocer las necesidades, intereses y logros de sus hijos” (Zoraida Altamirano Huamán, Directora).

Carmen Luz Gutarra Chávez (Madre de familia) asume que “robo, ha habido robo alrededor de la comunidad, acá mismo han robado, tiene que haber más seguridad Falta más apoyo de los vecinos, también de la policía, que los vecinos soliciten resguardo policial permanente”.

Delia Esperanza Figueroa Montañez (Docente)

“Por parte del vecindario no contamos mucho con el apoyo porque siempre piensan que en nuestra institución de alguna manera si envían a sus niños piensan que en algunos momentos los recibimos nomas, no somos bien vistos por ese lado y además que la comunidad lo quieren cerrar porque piensan que este local les puede servir para lo que es loca de policía”.

“El factor social influye bastante porque hay papás que hacen que se perjudique la institución tenemos papás que son un poco con fatal de valores, porque a veces ellos no consideran, falta de valores digo porque en cuanto les guasta reclamar no como debe ser con modales y en lo económico también son de poco recursos porque en la mayoría de las mamitas no trabajan solamente son amas de casa, solamente trabajan el padre y a parte también hay en lo factor social porque hay niños de familia disyuntiva que los niñitos están al cuidado del abuelo del tío hasta del vecino” Delia Esperanza Figueroa Montañez (docente).

Rodolfo Alexander Tenemasa (Padre de familia) afirma “si hablamos de la Institución, bueno si muchos problemas, en realidad sabemos que no está en una zona bien vista de repente por los sucesos que han acontecido no hace mucho por lo que han robado. Sinceramente no he conocido ninguna persona o a llegado que haya concluido sus estudios acá”.

Sonia Teresa Flores Correa (Docente) dice que en la zona hay “gente movida, ahora ha bajado pienso que con el tiempo han ido cambiando, muchos de ellos han construido a raíz que hay pistas, antes no había, el comedor popular está bonito”.

En relación a la competencia de oferta educativa en el área, Sonia Teresa Flores Correa (Docente) afirma “Bueno, todos los niños de Totorita iban a Totorita, nos quitaron alumnado fue cuando Bentín hace inicial, amplían inicial porque tampoco tenían alumnado de ahí nomás se iban a primaria y por los hermanitos pagaban una APAFA, la mamá llevaba a dos ya no los repartía”.

“Bueno tenemos frente a esta institución una mole que es el Bentín no de alguna manera como es un centro de inicial, primaria y secundaria a veces los padres por el factor de acompañamiento de los hermanos para que estén la familia, entonces prefieren llevarlos a parte que la Institución ha sido remodelada cuenta con más servicios que puedan brindar a los niños. Y también tenemos cerca de un PRONOEI que no debería estar cerca de alguna manera afecta a nuestra institución y aparte ahí no te exigen tanto el horario los padres prefieren llevarle a ese inicial pueden entrar a cualquier hora igual tiene que ver el nivel primario y los niños para acompañarse los llevan a esa institución” (Delia Esperanza Figueroa Montañez, docente)

Madre de familia, Patricia Elizabeth Ramírez Garay, considera que “el pandillaje, el entorno es bastante un poquito movido, algunas mamás que son bastante de maneras malas verbalmente hablando o sea no expresan y no se puede sacar nada bueno pues y que podemos decir acerca de los niños, que los niños son una grabadora que graban todo y repiten todo”.

Sheyla Ofelia de la Jara Vergonzini. Madre de Familia.

“Cuando yo ingresé acá el año pasado yo quise ponerla acá pero me dijeron que no había cupo, que era muy tarde de lo cual este año también lo hice en la misma fecha y si hubo cupo entonces por eso la pongo en la cuna y a mi niña la pongo este año afuera era un nido de grillos se expresaban que la institución educativa Totorita era una barbaridad un descuido para que la mete, no le enseñan nada puro hijo de delincuente están ahí no que va ser, entonces, era percibido”.

¿Por qué corre el riesgo de ser cerrada la institución?

“Mi aula tiene 17 niños matriculados solo vienen 8 ¿Por qué? Por todas las cosas que hemos destapado ya, hay profesoras que tienen acá trabajando 35, 32 años y han visto todo lo que ha pasado y no han hecho nada yo pediría si este audio va a otras cabezas pediría rotundamente, encarecidamente y le habla una madre que tiene 4 niños y a parte que ha tenido cáncer que hagan algo por este colegio porque se puede trabajar mucho y más”. (Sheyla Ofelia de la Jara Vergonzini. Madre de Familia).

“Ahorita no hay riesgo porque ha aumentado el alumnado, hasta el año pasado aumento, el anteaño pasado si hubo un poco de baja de alumnado, por la cercanía de los colegios, por ejemplo, hay un PRONOEI que no debería haber habiendo un colegio inicial está en el colegio Castilla, que está cerca del colegio de La Totorita. Entonces eso es una baja es una debilidad que tenemos que este un PRONOEI cerca de nosotros”. (María Teresa Vásquez Crousillat (Auxiliar de aula)

Rosa Castillo (Trabajadora de Limpieza)

“A tenido problemas con los padres, que no entienden, padres malcriados que no entienden cuando se les dice, por ejemplo: la hora de salida o la hora de entrada que vienen a recoger a sus niños, llegan tarde a recogerlos”.

“A habido problema fuera de la institución con los padres entre padres de familia entre mamás los vecinos se ponen a ver a criticar que no hay orden”.

“La institución ahorita no cuenta con ingresos de plata o recursos económicos cuando quieren para hacer otro tipo de actividades, los padres algunos, la mayoría no colaboran”.

“Si hemos hecho campañas cada niño que se matriculaba se le regalaba un obsequio su polito su uniforme, hemos volanteado en las calles, casa por casa”.

Gady Canaviri Mauricio (Especialista - UGEL)

“Es una zona de alta se podría decir de mucho cuidado hay que tener en ese lugar porque realmente los propios habitantes de esa zona se dedican a y la dificultad que se observa es que en los padres no envían a sus niños a la institución educativa por los problemas

diversos que ha habido dentro de la institución educativa y prefirieron llevar sus niños a Ricardo Betín que está cerca. Otro aspecto que se ha visto también es que la creación de un PRONOEI cercano ahí también restó el alumnado”.

“Bueno no podemos decir desprestigio porque es una institución educativa pero si se ve la mejora porque había una situación en la cual las metas de atención eran demasiadas bajas pero el esfuerzo que vienen poniendo las maestras ha hecho que mantengan su población e inclusive superen a la fecha en la cual asumieron, están haciendo un trabajo mejor por el empeño de cada una de ellas”.

“Esa es la dificultad que esta institución tiene porque hay otras instituciones que presentan primaria y secundaria por eso sus papás prefieren que continúen sus estudios de inicial a primaria y de primaria a secundaria en caso del Ricardo Bentin y la institución solo presta servicio al nivel inicial esa es la deficiencia que tiene”.

“Concientizar a las docentes y al personal directivo para que puedan mejorar en sus estrategias para que puedan captar alumnado y eso lo han estado realizando desde el 2016 diciembre y 2017 enero al realizar talleres de Minichef para captar alumnado porque la institución por la meta de atención estaba a punto de ser cerrado entonces las docentes han hecho todo ese curso para captar”.

María Teresa Vásquez Crousillat (Auxiliar de aula)

“Tenemos hasta ahora, venden drogas, que fuman, roban esa es nuestra debilidad. Su indiferencia, porque no apoyan los vecinos. Hace 20 años atrás antes si se encontraban los vecinos, pero ahora no han nacido nuevos chicos y sus padres no los cuidan no los forman como antes, este colegio había bastante cantidad de alumnados, emigran porque dicen en la Totorita están los rateros eso es la fama”.

“Padecemos del fondo de APAFA, no se involucran tanto porque siempre hay obstáculos y los padres tampoco pagan la APAFA, ahora que el estado dice que no es obligatorio, como se puede adquirir algunos juegos para los niños, implementar un toldo para los niños que no los tenemos, esas cosas”.

“Nosotros acá tenemos una apoyo que es la Biblioteca con ellos trabajamos, siempre nos han apoyado, ellos brindan, exclusivamente salimos con ellos los padres también se han involucrado con ellos, también con el Ministerio de salud, que también vienen acá a vacunar a dar charlas”.

4.4 Verificación de hipótesis

La evaluación de desempeño docente en el nivel inicial logra cambios positivos en el proceso de Enseñanza - Aprendizaje, fundamentalmente en la actitud de los profesores y esto implica que la I.E. brinde un servicio de calidad y logre su fin social en la comunidad.

La actitud docente puede ser positiva o negativa de acuerdo a las habilidades sociales para con los padres de familia. En ese sentido las convergencias o divergencias en el desarrollo de la comunicación entre los diversos actores educativos es fundamental para que la institución se fortalezca, se brinde una educación con calidad y la percepción de los padres de familia en la sociedad cambie de manera positiva.

4.5 Discusión

La presente investigación cualitativa sobre desempeño docente para la buena gestión de una institución pública ha cumplido los objetivos planteados con el estudio a fondo de la Institución Educativa Inicial 0325-Rímac. Efectivamente, nuestras hipótesis fueron corroboradas al aplicar los instrumentos y, ahora, se mostrará comparativamente cómo los alcances obtenidos se alinean o difieren de los estudios que conforman los antecedentes de esta investigación.

Aunque el estudio de Machado (2005) se refiere al ámbito del nivel de educación secundaria desde una perspectiva de una educación intercultural bilingüe, consideramos que nuestro trabajo al igual que el de él, suma a la información y el conocimiento sobre la labor del docente y los asuntos debatibles respecto de este. Nuestro estudio deja ver que la gestión pedagógica involucra a todos los actores educativos, sobre todo a nivel de instituciones públicas que debido a bajas recursos no cuentan con personal suficiente y los directivos debes desdoblar sus funciones. Machado aporta alternativas al problema y

nosotros también. Consideramos que la escuela de padres es una de ellas. Coincidimos con Machado en que se deben generar circunstancias positivas y necesarias para el fortalecimiento institucional.

Catalán y Gonzáles (2009) investigan la correlación entre la actitud de los profesores en relación al proceso de evaluación. Este es tema de nuestra investigación: la evaluación como motor de mejora y cambio institucional. Aunque los autores analizan esta problemática con el metodología cuantitativa y nosotros, con el método cualitativo. Sus resultados arrojan información que los profesores cuya actitud es positiva, mejoran su desempeño a partir de las evaluaciones. En nuestro caso, es cierto que al inicio las profesoras pueden mostrarse renuentes a la evaluación, pero cuando comprenden que es por su bien académico y la mejora de la institución, el cambio es positivo y alentador. Más con la amenaza de que la institución sea cerrada. Entonces, la evaluación, cuando se entiende su fin y se comprende que es una ganancia personal e institucional es aceptada.

Duque, Vallejo y Rodríguez (2013) estudian el rol fundamental que los diversos actores sociales presentan en relación a las fases de enseñanza y de aprendizaje. Enfatiza que el profesor es un agente transmisor de información. Aquí nos vamos a diferenciar, porque los docentes son más que eso. Son líderes pedagógicos, son administradores y gestores del buen funcionamiento de una institución educativa. Algo importante para destacar es cuando señalan que para lograr coexistir con respeto y tolerancia en la comunidad, debemos asumirnos de forma individual y colectiva. En ese sentido el desempeño docente obtendrá otro grado de tipo más funcionales que realmente le serán provechosos a los estudiantes en su adultez. En el nivel Inicial, notamos que esto es muy importante, pero no solo con alumnos, sino con los padres de familia, porque la educación los incluye a ellos.

El estudio de Pereira (2009) es en un jardín maternal. Al igual que nosotros se centra en el desempeño de quienes trabajan ahí, pero profundiza en la capacitación para los aprendizajes significativos. Coincidimos con este autor en el empleo de la investigación cualitativa descriptiva y en el recojo de datos a través de entrevistas y revisión documental. Bolívar (2016), analiza el desempeño de los profesores del nivel de educación inicial ante la disimilitud funcional en una unidad educativa. Aunque se trata de un estudio cuantitativo, nos interesó la conclusión de que el 73% de los profesores son

parte de su muestra no conoce la normativa que existe sobre educación inclusiva. Realmente, el desconocimiento o desactualización de la normativa referida a las instituciones educativas genera conflictos en la gestión de las mismas.

La mayoría de estudios referidos al desempeño docente son de tipo cuantitativo. Tal es el caso de Cutimbo (2008), Juárez (2012) y Quiroz (2015) a nivel nacional. Todos coinciden en que la mejora del desempeño docente depende de las capacitaciones que los reciben de los docentes; es decir, la capacitación del Estado tiene repercusión directa en la mejora del desempeño docente en el aula y el rendimiento escolar. Lo que añadimos nosotros es la influencia en las relaciones entre actores educativos, específicamente entre docentes y padres de familia, ya que por tratarse del nivel inicial, los padres de familia están más próximos al rendimiento de sus hijos: son vigías constantes.

Finalmente, es conveniente señalar que el *Marco de Buen Desempeño Docente* (Ministerio de Educación, 2012) es una buena guía para la evaluación, formación y desarrollo de los profesores. Establece una serie de pautas necesarias para el buen desempeño docente y para modernizar y descentralizar la gestión educativa. Por eso, estamos seguros de que las *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente* (Ministerio de Educación, 2018) buscan mejorar la calidad de la educación. Se evalúan los diversos espacios educativos en los que el docente y los estudiantes interactúan con frecuencia. En ese sentido las rúbricas se desarrollan con la observación de lo que el profesor hace en el aula y de cómo se relaciona con sus alumnos, lo cual repercute en la gestión de la institución.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

La I.E.I. 0325 - Rímac inicio en el año 2017 ha iniciado un proceso de evaluación por parte del Ministerio de Educación. Dado que tiene profesionales con amplia experiencia en el sector educativo, adaptarse a los cambios como resultado de las evaluaciones que implican el empleo de una nueva metodología en el aula y con los demás actores educativo ha resultado difícil. No todas han avanzado al mismo ritmo. El cambio es notorio en unas más que en otras. La evaluación es individual y personal. Sin embargo, se ha tomado en cuenta el trabajo en equipo, un trabajo colaborativo que permita salir de la crisis de falta del alumnado por la deficiencia en la calidad educativa mostrada, principalmente las divergencias en la comunicación entre docentes y padres de familia.

En ese sentido el buen desempeño del docente en el aula se manifiesta no solo con los alumnos sino con los padres de familia. La educación inicial implica un trabajo coordinado con los padres quienes están pendientes del avance de sus hijos y brindan los materiales y tiempo necesario para el desarrollo de diferentes actividades que enlazan a la escuela con la comunidad. Una buena docente entonces debe mantener ese hilo coordinante a través de una comunicación clara y cordial con los padres. Prestar atención a sus necesidades y hasta problemas para darle lo que necesita el niño en el aula en materia de atención especializada para la adquisición de determinadas destrezas.

El desempeño docente guarda estrecha relación con la representación y valoración social que tiene la I.E.I. 0325 - Rímac. La imagen que proyecta la docente es la que dará notoriedad a la institución educativa y preponderará al momento de elegir una institución para la educación de los niños. Los padres se interesan no solo por la infraestructura, sino la calidad educativa, aunque no en términos de los estándares que establece el Ministerio de Educación, sí lo hacen en cuanto a las relaciones interpersonales que se establecen entre padres y docentes.

Finalmente, es importante precisar que la evaluación docente tiene influencia en su desempeño en clase es notoria y eficaz. Aunque puede resultar reluctante en un inicio, el bien mayor que es el alumno, hace que las docentes se rijan de la nueva normativa y aprovechen las capacitaciones del proceso de evaluación del desempeño docente. Esto ocurre porque son conscientes de la modernización del sistema educativo y porque entienden que la carrera magisterial va más allá de la formación académica preprofesional. Esta continúa a lo largo del ejercicio docente. El buen desempeño docente tendrá consecuencias inmediatas para la I.E.I. 0325 - Rímac como mantener la cantidad de alumnado y brindar un eficiente servicio educativo.

5.2 Recomendaciones

Docentes organizados, responsables, docentes multidisciplinarios, donde cada uno es conocedor específico de las áreas que necesita el estudiante, trabajo en conjunto, teniendo el mismo objetivo, sin dejar de lado la sensibilidad para poder tener la debida atención del otro.

Docentes capacitados para realizar Escuela de Familia, informando y concientizando la gran importancia que tiene el Nivel Inicial para el desarrollo del niño, aprende a socializar, a compartir, gestionar, controlar sus emociones, comparta juegos con la familia.

La calidad y modernización educativa, actualización docente con respecto a la Neuroeducación, abre paso hacia este interés de los padres para una mejor formación no solo emocional con sus hijos, sino también sus aprendizajes sean enlazados con el uso debido de su cerebro, ya que se debe aprovechar la edad del niño, mientras más pequeño sea más rápido aprende todo lo que sea posible.

La familia no entiende ni le da importancia a esta primera etapa con sus hijos, los padres no están preparados para ser padres. Por eso, es fundamental comprometer a los padres de familia para que acompañen el proceso educativo de sus hijos en esta primera etapa y creen hábitos para la subsiguiente cuando ingresen a primaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrile, M. (1994). Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar, y la profesionalización de los docentes. *Revista Iberoamericana de Educación Número 5 Calidad de la Educación*. Argentina.
- Adriano, A. (2007). *Clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del distrito de Satipo*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Alvarado, O. (2006). Administración del personal docente: Lima: Editorial Udegraf
- Andrade, H. (2005). Teaching with rubrics. *College Teaching*. 53:27-30.
- Aylwin, M. (2001). *Profesionalización docente y calidad de la educación*. Santiago de Chile, 8 y 9 de mayo de 2001.
- Barrios, M. A. (2011). *El latinoamericanismo educativo en la perspectiva de la integración regional*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Bazán, D. (2008). El oficio del pedagogo. Buenos Aires: Ediciones Homo Sapiens. Ed. MCN Artes Gráficos.S.R.L.
- Blanco, A. (2008). Las rúbricas un instrumento útil en la evaluación de competencias. *Tendencias actuales de la investigación educativa*. Universidad de Barcelona.
- Bolívar, J. (2016). *Desempeño del docente de educación inicial ante la diversidad funcional*. Carabobo: Universidad de Carabobo.
- Brewer, R. (1996). *Ejemplares: Solución de un profesor*. Underhill, VT: Ejemplares.
- Brophy, J. (1986). En motivar a los estudiantes. *Occasional Paper No. 101*. East Lansing, Michigan: Instituto para la Investigación sobre la Enseñanza, Universidad Estatal de Michigan.
- Bujan, K., Rekalde, I., y Aramendi, P. (2011). *Las rúbricas de evaluación en formación por competencias*. Universidad del País Vasco.
- Capote, S. y Sosa A. (2006). *Evaluación, rúbrica y listas de control*. s/e.
- Cárdenas. (2011). *Coaching y desempeño docente en la Provincia de Huancayo, de la Unidad de posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro.
- Cárdenas y otros (2013). *El Proyecto de Investigación. Para optar el título profesional o los grados de Magíster y/o Doctor*. Huancayo: Más Ciencia Editores.

- Cardó, A. (2010). *Buen desempeño profesional docente: Lineamientos preliminares. Presidente del Consejo Nacional de Educación. Mejores aprendizajes con buen desempeño docente en nuevas escuelas*. Del Primer Congreso Pedagógico Nacional organizado por el Consejo Nacional de Educación.
- Catalán, J. y González, M. (2009). Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en *Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo, Revista Psykhe*, 18 (2), 97-112.
- Cedeño, I. y otro (2008). *El coaching como herramienta gerencial para optimizar el desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA) Nucleo Barquisimeto*, Estado Lara. Venezuela
- Congreso de la Republica (2003). *Ley General de Educación, Ley N°28044, Art.53, 54* Lima, Perú.
- Consejo Nacional de Educación (2006). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Recuperado de <http://www.cne.gob.pe/uploads/proyecto-educativo-nacional/version-pen/pen-oficial.pdf>
- Consejo Nacional de Educación (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Recuperado de <http://www.cne.gob.pe/uploads/propuestapreliminar-fsm.pdf>
- Contreras, W. (2001). *Experiencias en evaluación, auto-evaluación y coevaluación en la enseñanza de una asignatura de Diseño*. IX Encuentro Nacional de Informática y Computación en Educación, 1 al 3de agosto. Santiago: Universidad de las Américas.
- Conteras, W. (2008). *Sistema de rúbricas para la evaluación de habilidades y actitudes en la enseñanza del diseño*. Facultad de Educación y Humanidades. Universidad del BíoBío.
- Cuenca, R. (2011). *La Carrera Pública Magisterial. Una mirada atrás para avanzar*. Recuperado de http://www.tarea.org.pe/images/Tarea76_21_Ricardo_Cuenca.pdf
- Cutumbo, P. (2008). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno: Caso de la Especialidad de Educación Primaria IX Semestre-2008*. Lima – Perú.

- Damián, L. (2007). *Evaluación de capacidades y valores en la sociedad del conocimiento*. Perú: Editorial Norma.
- Díaz, F. (2005). *Enseñanza situada: Vínculo entre la escuela y la vida*. México: McGraw Hill.
- Díaz, F., y De la Cruz, G. (2011). *Rúbricas en la evaluación de competencias y aprendizaje complejo. Alcances y restricciones en educación superior*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.
- Domínguez, M; Sánchez, L., Aguilar, M, (2010). *Rúbrica con sistema de puntaje para evaluar mapas conceptuales de lectura de comprensión*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México.
- Duque, P., Vallejo, S., Rodríguez, J. (2013). *Prácticas Pedagógicas y su relación con el desempeño académico*, Manizales, Colombia
- Flores, F. (2009). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Educación, Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación.
- Flores, L. (2009). *Rubrica para la evaluación de proyectos de tesis en Ingeniería Informática*. Tesis. Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Ciencias e Ingeniería. Especialidad de Ingeniería Informática.
- Frola, P. y Velasquez, J. (2011). *Competencias docentes para la evaluación cualitativa del aprendizaje*. México D.F.: Centro de Investigación Educativa y Capacitación Institucional S.C.
- Fuchs, R. (1997). *Psicología y la actividad física: una base para las intervenciones basadas en teoría*. Suiza: Universidad de Friburgo.
- Gallardo, C. (2010). *Los buenos desempeños docentes desde el colegio de profesores del Perú*. CPP.
- García, B., Loredo, J., & Carranza, G. (2008). Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 10 (spe), 1-15. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412008000300006&lng=es&tlng=es.

- García, S. (mayo, 2002). La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde la Perspectiva Hermenéutica. *Revista pedagógica*, vol.23, N°67, 297-318.
- Guerrero, L. (2008, Año V). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate, *Revista Foro Educativo*, 14, p.120.
- Hernández, C. (2009). *Aproximaciones a la Discusión sobre el Perfil del Docente*. II Seminario Taller sobre perfil docente y estrategias de formación. Países de Centroamérica, El Caribe, México, España y Portugal. San Salvador, El Salvador.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta edición) Editorial. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A.
- Hirsch, A. (1998). *Investigación Superior. Universidad y formación de profesores*. (3ra edición) México. Ed. Trillas.
- Hopking, D: West, A. y otros (2001). *Crear condiciones para la mejora del trabajo en el aula. Manual para la formación del profesorado*. Madrid -España: Ed. Narcea.
- Izquierdo, E. (2016). *Factores concurrentes y predominantes en la deserción escolar, en una institución educativa pública de Carmen de la Legua Reynoso - callao*. Tesis de maestro en Educación. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Jiménez, J. A. (2008). *Cuatro modelos de evaluación docente*. Recuperado de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-350-1-cuatro-modelos-de-evaluacion-docente.html>.
- Jonsson, A., y Svingby, G. (2007). The use of rubrics: reliability, validity and educational consequences. *Educational Research Review*, 2. Pp.130.140.
- Juárez, A. (2012). *Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao*. Lima, Perú.
- Kaplún, M. (octubre, 1998). Procesos educativos y canales de comunicación. *Comunicar*, 11, Huelva, España: Grupo Comunicar. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/158/15801125.pdf>
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC.
- León, P. R. (2006). *El estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las I.E. Públicas del distrito de la Perla-Callao en el año 2006*. Tesis para optar el grado de magister. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle .Lima, Perú.

- Lombardi, G. y Abrile, M. I. (2009). La formación docente como sistema al desarrollo profesional. En Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura [OEI] (2009) *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. España. Fundación Santillana. Recuperado de www.oei.es/metas2021/aprendydesarrprofesional.pdf.
- López, B, e Hinojosa E. (2000). *Evaluación del aprendizaje. Alternativas y nuevos desarrollos*. Editorial Trillas, México.
- López, M. (2007). *Innovación educativa. Guía básica para la elaboración de rúbricas*. Universidad Iberoamericana Puebla. México.
- Lora Cam, J. F. (2012). *Filosofía de la educación*. (1ra edición corregida y aumentada). Lima. Juan Gutenberg Editores Impresores. E.I.R.L.
- Marcelo, C. (2006). *La formación docente en la sociedad del conocimiento y la información: avances y temas pendientes*. Ponencia presentada al IV Encuentro Internacional de KIPUS. Políticas públicas y formación docente (Venezuela, 4-6 de octubre, 2006
- Maciel, C. (2005, agosto). La Formación Docente: Mitos Problemas y Realidades, en *Protagonismo Docente en el Cambio Educativo*, PRELAC, 1, p. 80.
- Machado, A. L. (2005). Protagonismo Docente en el Cambio Educativo. *Revista Prelac Proyecto Regional de Educación para América Latina y El Caribe*, UNESCO Santiago, Chile.
- Marchesi, A. (2009). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. España: Alianza Editorial.
- Martín, E. (2010). *¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?* Recuperado de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>.
- Martínez, J. (2008) *Las rúbricas en la evaluación escolar: su construcción y su uso*. Universidad Nacional de Colombia. Avances en Medición Didáctica.
- Martínez, A. (2009). El desarrollo profesional docente y la mejora de la escuela. En Vélaz de Medrano, C. y Vaillant, D. (Coords.). (2009). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Pp. 79-88.
- Marzano, R., Pickering D., y J. Metighe (1993). *Evaluación de Resultados de los Alumnos: Evaluación del Desempeño de Uso de las Dimensiones del aprendizaje Modelo Alexandria*.

- Mateo, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona. Ed. Horsori.
- Mateo, J.; Escudero, T.; De Miguel, M.; Mora, J. y Rodríguez S. (1996). La Evaluación del profesorado. Un tema a debate. *Revista de Investigación Educativa*. 14, 2, 73-94.
- Medina, A. (2016) *Formación permanente del profesorado de E.S.O. De una nueva etapa*. Recuperado de <http://media.proquest.com/media/pq/classic/doc/2789583531/fmt/pi/rep/NONE?hl=tareas%2Ctar>
- Medrano, V. R. (2010). *Desempeño docente en instituciones educativas públicas entre participantes y no participantes del programa de capacitación docente en maestría convenio UNE- Región Callao*. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.
- Mendivil, L. (2011). *¿Qué aprender de las experiencias de evaluación docente que realizamos? El caso peruano*, Recuperado de http://riied.uniandes.edu.co/archivos/Seminarios/2_LuzmilaMendivilTrelles.pdf
- Mendoza, R. (2009). *El coaching y su aplicación en la Institución Educativa N° 14344 Silahua-Frias-Ayabaca-Piura*. Tesis.
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación (2007). *El rol actual de los actores institucionales” Secretaría de Educación-Programa de Capacitación destinada a la Educación de Jóvenes y Adultos*. Monografías. Córdoba Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos86/rol-actoresinstitucionales/rol-actoresinstitucionales.shtml#ixzz5EufHPfQF>
- Ministerio de Educación del Perú (2007a). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR*. Lima: MED, Gestión pedagógica.
- Ministerio de Educación del Perú (2007b). *Ley 29062*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php
- Ministerio de Educación del Perú (2007c). *Foro Nacional de Educación para Todos*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/educacionparatodos/Politicass.php>
- Ministerio de Educación del Perú (2008). *Nueva carrera pública magisterial. Ley N° 29062*. Recuperado de http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf.
- Ministerio de Educación (2009). *Evaluación de Desempeño Docente: Taller informativo sobre instrumentos del Plan piloto de evaluación de Desempeño docente*. Lima-Perú: Ministerio de Educación.

- Ministerio de Educación del Perú. (2011). *Directiva 053-2011-ME*. Recuperado de <http://www.educacionenred.com/Noticia/?portada=14022>
- Ministerio de Educación del Perú. (2012a). *Resultados de la evaluación internacional PISA 2009*. Recuperado de http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/Formación_inicial/?p=558
- Ministerio de Educación (2012b). *Marco de Buen Desempeño Docente. Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de Educación (2013). *Aprendiendo a resolver conflictos en las Instituciones Educativas*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2014). *Reglamento de la Reforma Magisterial, a través del Artículo 215° del Decreto Supremo N° 004-2013-ED, incorporado por el Decreto Supremo N° 008-2014-MINEDU* Lima Perú.
- Ministerio de Educación (2017). *¿En qué consiste la Evaluación del Desempeño Docente?* Lima. Perú: Ministerio de Educación. Recuperado de <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/en-que-consiste-la-evaluacion-del-desempeno-docente/>
- Ministerio de Educación (2018). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Manual de aplicación*. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/rubricas-de-observacion-de-aula/pdf/manual-de-aplicacion-jardin.pdf>
- Mogollón, L. A. (Cons.). (2016). *Serie “Herramientas de apoyo para el trabajo docente”. Texto 1: Innovación Educativa*. Lima, Perú: Representante de la UNESCO en Perú.
- Moltó, E. (2009). *Importancia de las tareas educativas y del concepto situación del objeto físico en los cursos de Física*. Habana. Cuba. Recuperado de http://www.lajpe.org/may09/25_Eduardo_Molto.pdf
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación de Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio. Primera edición.
- Montenegro, W. (2016). *Estrategias y metodologías didácticas, una mirada desde su aplicación en los programas de Administración*. Recuperado de <http://media.proquest.com/media/pq/classic/doc/4165766341/fmt/pi/rep>
- Moreno, T. (2009). *La evaluación del aprendizaje en la universidad*. Recuperado de: <http://media.proquest.com/media/pq/classic/doc/1808538351/fmt/pi/rep>

- Muñoz, J. (1996). *Nuevos rumbos de la pedagogía*. Lima-Perú. Ed. San Marcos.
- Murillo, Paulino y Becerra, S. (Septiembre-diciembre, 2009). Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de «redes semánticas naturales». Su importancia en la gestión de los centros educativos. *Revista de Educación*, 350.pp. 375-399. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re350/re350_16.pdf
- Novoa, A. (2009). Profesores: ¿El futuro aún tardará mucho tiempo? En [OEI] (2009) *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. España. Fundación Santillana. Recuperado de www.oei.es/metas2021/aprendydesarrprofesional.pdf
- Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Lima: Ed. UNMSM
- Oliva y Fernández (2008). *Competencias y estrategias de aprendizaje. Reflexiones sobre el proceso de cambio en la EESS*. Recuperado de <http://media.proquest.com/media/pq/classic/doc/1929037361/fmt/pi/rep/>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura [OEI] (2009). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. España. Fundación Santillana. Recuperado de www.oei.es/metas2021/aprendydesarrprofesional.pdf
- Pereira, L. (2009). *El Desempeño Profesional Docente en el Jardín Maternal*. Buenos Aires, Argentina.
- Piscoya, L. A. (2005). *Perfil de la Formación Docente en el Perú*. (1ra edición) Ed. Asamblea Nacional de Rectores (ANR) Calle Aldabas N° 337 – Surco.
- Quiroz, L. (2015). *Fortalecimiento de la Formación Continua de los Docentes desarrollado por el Municipio de Pisco - Región Ica*. Lima- Perú.
- Ramírez, B. (2006). *Evaluación Integral del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL N° 6 de Lima, para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación*. Tesis para optar el grado de Magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”. Lima-Perú.
- Ramírez, Y. (2010). *La calidad de la gestión educativa y la deserción escolar del nivel primario en la Institución Educativa Brigida Silva de Ochoa Chorrillos, Lima – 2010*. Tesis de maestría. Lima: UNMSM.

- Rincos, J. (2005). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y desempeño docente del valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. Tesis para optar el grado de magister, UNMSM, Lima, Perú.
- Rizo, H. (2005, Julio). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. PRELAC, 1, p. 148.
- Roig, Mengual y Quinto (2015). *Conocimientos tecnológicos, pedagógicos y disciplinares del profesorado de primaria*. Recuperado de <http://media.proquest.com/media/pq/classic/doc/3741568061>.
- Rowe, A. (2010). *Inteligencia Creativa: Descubrir el potencial innovador en nosotros mismos y otros*. Rústica: 192 páginas. Editorial: FT Press, una edición
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque*. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/contenido/vol11no2/contenido-rueda3.pdf>
- Saavedra, M. S. (2004). *Evaluación del aprendizaje. Conceptos y técnicas*. México, Pax.
- Salomé, R (2008). *El liderazgo estratégico del director y su relación entre el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de San Agustín de Cajas*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Unidad de posgrado de la Facultad de Educación.
- Sánchez, K., Ospina, Y. (2014). *La comunicación asertiva como función integradora de la práctica gerencial*. Colección Académica de Ciencias Sociales 1(1), pp. 13-39. Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/2882>
- Sánchez, H., Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Universidad Ricardo Palma. Lima Perú.
- Sarmiento (2010). *Supervisión Educativa y Desempeño Docente en educación media técnica del Municipio Escolar de San Francisco II del Estado de Zulia*. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo. Venezuela.
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de investigación social*. (Décimo cuarta edición). España. Thomson Editores Spain.
- Simon, M. y Forgette, R. (2001). A rubric for scoring postsecondary academic skills. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 7.
- Stevens, D. y Levi, A. (2012). *Introducción a las rúbricas: Una herramienta de evaluación para ahorrar tiempo de clasificación, transmitir efectiva*

- retroalimentación, y promover el aprendizaje de los estudiantes*. Sterling, VA: Stylus Publishers.
- Stufflebeam, D. y Shinkfield, A. (1995). *Evaluación sistemática - Guía teórica y práctica*. España: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia, Ediciones Paidós Ibérica.
- SUNEDU (s. f) *Instituciones con rango universitario*. Recuperado de <http://www.sunedu.gob.pe/universidades/escuelas-con-rango-universitario/>
- Tenti, E. (2009). Reflexiones sobre la construcción social del oficio docente. En [OEI] *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. España. Fundación Santillana. Recuperado de www.oei.es/metas2021/aprendydesarrprofesional.pdf.
- Thorne, C. (2000). *Indicadores de calidad de la universidad a nivel internacional y el caso peruano*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. (2da ed.) Bogotá. Ecoe ediciones.
- Torres, J. (2010). *La rúbrica como instrumento pedagógico para la tutorización y evaluación de los aprendizajes en el foro online en educación superior*. España: Universidad de Sevilla.
- UNESCO (2012). *El desafío de la calidad de la educación. Situación Educativa de América Latina y el Caribe. Hacia el 2015*. Lima: UNESCO, pp. 65-88. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/situacion-educativa-mexico-2013.pdf>
- UNICEF (2005). *Situación de la educación en el Perú. La niñez en las Políticas de Educación*. Lima: UNICEF, pp.14-25. Recuperado de http://www.unicef.org/peru/spanish/peru_politicas_educacion.pdf
- UNICEF (2016). *Autoevaluación de Escuelas de Nivel Inicial. Instrumento de Autoevaluación de la Calidad Educativa – IACE*. Recuperado de <https://www.unicef.org/argentina/media/506/file/IACE-inicial.pdf>
- Valdiviezo, Patiño y Azabache. (2005). *Educación superior virtual y a distancia en Perú*. Lima – Perú: Ed. Asamblea Nacional de Rectores (ANR)
- Vélaz de Medrano, C. y Vaillant, D. (Coords.). (2009). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. España: OEI, Fundación Santillana. Recuperado de <https://www.oei.es/historico/metas2021/APRENDYDESARRPROFESIONAL.pdf>

- Vigo, C. y Torres, S. (2009). *Educación inicial y primaria en el Perú*. [Blog de Noticias]. Recuperado de <https://inversionenlainfancia.net/blog/entrada/entrevista/32>
- Vilcatoma, A. (1998). *Estadística Aplicada a la Pedagogía*. Fondo Editorial F.P.H. Huancayo-Perú.
- Wayne, Colomb, y Wiliams. (2004). *Cómo convertirse en un hábil investigador*. (1ra reimpresión). Barcelona. Editorial Gedisa S.A.
- Wilson, J. (1992). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Barcelona: Paidós/MEC.
- Woolfolk, A (1999). *Psicología Educativa*. México: Prentice Hall.
- Zabalza. M. A. (2013). *Competencias docentes del profesorado universitario calidad y desarrollo profesional*. Madrid. España: Ed. NARCEA. S.A. de Ediciones.
- Zabalza y Zabalza (2012). *Planificación de la docencia en la universidad. Elaboración de guías docentes de las materias*. Madrid, España: NARCEA, S.A. ediciones.
- Zazueta, M. y Herrera, L (2008). *Rúbrica o matriz de valoración, herramienta de evaluación formativa y sumativa*. México: Universidad de Campeche.
- Zinóviev, S. I. (1979). *La lección experiencias metodológicas de la escuela superior soviética*. México D.F.: Editorial Grijalbo. S.A.

ANEXOS

Matriz de Problematización

Problema general	Objetivos General	Hipótesis General
¿En qué medida la Evaluación de las docentes del nivel inicial influye en su desempeño en el aula y cuáles son las consecuencias de este desempeño a la Institución Educativa Inicial 0325- Rímac.?	Determinar la influencia de la evaluación de docentes en su desempeño en el aula y sus consecuencias para la Institución Educativa Inicial 0325- Rímac.	La evaluación docente a nivel inicial genera un cambio positivo en el proceso de Enseñanza Aprendizaje y esto genera que la Institución Educativa logre su fin social en la comunidad.
Problema específico	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
¿Cómo es la evaluación del docente en el nivel de inicial?	1. Describir los resultados de la evaluación de desempeño del docente en la Institución Educativa Inicial 0325	1. La evaluación de desempeño docente se orienta al empleo de rúbricas para lograr un ambiente idóneo para el proceso de la enseñanza aprendizaje mediante una actitud positiva del docente que repercute el bienestar del estudiante.
¿Cuáles son las características de un buen desempeño del docente en el aula?	2. Indicar las características de un buen desempeño del docente en el aula de la Institución Educativa Inicial 0325	2. El buen desempeño del docente se ve reflejado en su trato con el estudiante. La actitud es fundamental para que el aprendizaje significativo del niño o niña.
¿Cómo afecta el desempeño de las docentes del nivel inicial a la imagen de la Institución Educativa Inicial 0325- Rímac?	3. Relacionar el desempeño docente con la promoción escolar en la institución educativa inicial 0325	3. La imagen de una institución educativa depende, entre otros factores, de la calidad de sus docentes.

1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivos General	Hipótesis General	Categorías	Subcategorías	Instrumentos de medición
¿En qué medida la Evaluación de las docentes del nivel inicial influye en su desempeño en el aula y cuáles son las consecuencias de este desempeño a la Institución Educativa Inicial 0325- Rímac.?	Determinar la influencia de la evaluación de docentes en su desempeño en el aula y sus consecuencias para la Institución Educativa Inicial 0325- Rímac.	La evaluación docente a nivel inicial genera un cambio positivo en el proceso de Enseñanza Aprendizaje y esto genera que la Institución Educativa logre su fin social en la comunidad.	Evaluación docente Desempeño del docente en el aula	Evaluación Capacitación Actitud en la institución o en el aula Relación entre actores educativos Relación específica con los padres de familia	Entrevistas a cada actor educativo señalado en población y muestra. Guía de observación de clases.
Problema específico	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cómo es la evaluación del docente en el nivel de inicial?	4. Describir los resultados de la evaluación de desempeño del docente en la Institución	1. La evaluación de desempeño docente se orienta al empleo de rúbricas para lograr un ambiente idóneo para el proceso de la enseñanza aprendizaje mediante una actitud positiva del	Consecuencias		

	Educativa Inicial 0325	docente que repercute el bienestar del estudiante.		Deserción y promoción escolar	
¿Cuáles son las características de un buen desempeño del docente en el aula?	5. Indicar las características de un buen desempeño del docente en el aula de la Institución Educativa Inicial 0325	2. El buen desempeño del docente se ve reflejado en su trato con el estudiante. La actitud es fundamental para que el aprendizaje significativo del niño o niña.			
¿Cómo afecta el desempeño de las docentes del nivel inicial a la imagen de la Institución Educativa Inicial 0325- Rímac?	6. Relacionar el desempeño docente con la promoción escolar en la institución educativa inicial 0325	3. La imagen de una institución educativa depende, entre otros factores, de la calidad de sus docentes.			

Guía de entrevista para la directora

Datos personales

Nombre y apellidos:

Edad:

Procedencia y residencia actual:

Estudios:

Años de servicio en la docencia:

Años de trabajo en la IE 0325:

Capacitaciones:

Reconocimientos:

1. Desempeño del docente en la Institución Educativa Inicial 0325.

¿Cómo describiría el desempeño de cada una de las docentes en los años 2017 y 2018?

¿Qué plan estratégico como institución tienen para mejorar el desempeño docente?

¿Cómo se organizan internamente para mejorar el desempeño de las docentes?

¿Cómo es el trabajo con la UGEL y la Especialista para mejorar el desempeño docente?

¿Cómo es la relación con los padres de familia?

¿Qué logros se obtuvieron en el año 2017 y 2018? ¿Cuál es su balance académico del año 2018 en comparación al año 2017?

¿Qué metas pretenden cumplir este año 2018?

2. Expectativas del buen desempeño del docente en el aula.

¿Cómo las capacitaciones de las docentes han mejorado su desempeño en el aula?

¿Qué falta mejorar según las observaciones de la especialista?

¿Qué mejoras en el desempeño exigen los padres de familia? ¿Cuáles son las quejas más frecuentes?

¿De quién depende la calidad de servicio que brinda esta institución?

¿Qué se espera de la evaluación, es la única forma de mejorar el desempeño docente?

¿Qué indicadores miden el buen desempeño?

¿Qué tan importante es la percepción de los padres?

¿Cuál es la visión de la Institución respecto de la calidad educativa que brinda a los alumnos y alumnas?

3. Imagen y valoración social que adquiere la institución educativa inicial 0325.

¿Qué problemas sociales en el vecindario ha tenido la institución?

¿Cómo es percibido por los vecinos?

¿Qué prestigios o desprestigios ha ganado en sus 40 años de funcionamiento?

¿Qué factores económicos perjudican a la institución?

¿Cómo afecta la oferta educativa de otras instituciones a esta institución?

¿Por qué corre el riesgo de ser cerrada?

¿Qué medidas ha tomado su gestión para eliminar la amenaza de cierre?

Guía de entrevista para las docentes del nivel inicial

Datos personales

Nombre y apellidos:

Edad:

Procedencia y residencia actual:

Estudios:

Años de servicio en la docencia:

Años de trabajo en la IE 0325:

Capacitaciones:

Reconocimientos:

1. Desempeño del docente en la Institución Educativa Inicial 0325.

¿Cómo ha sido evaluado su desempeño en los últimos dos años?

¿Qué aspectos debe trabajar según la evaluación?

¿Cómo es la capacitación que recibe de la especialista y la UGEL?

¿Qué necesita dentro de la institución para mejorar su desempeño?

¿Qué factores influyen de manera positiva o negativa en su desempeño?

2. Expectativas del buen desempeño del docente en el aula.

¿Qué espera de la evaluación y las capacitaciones?

¿Qué falta para mejorar el desempeño docente?

¿Qué expectativas tienen los padres?

¿Qué recursos faltan para mejorar el desempeño docente?

¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de la institución?

3. Imagen y valoración social que adquiere la institución educativa inicial 0325.

¿Qué percepción cree que se tiene de la institución en el vecindario, en la UGEL?

¿Qué prestigios o desprestigios tiene la institución?

¿Qué factores sociales o económicos perjudican a la institución?

¿Cómo afecta la oferta educativa de otras instituciones a esta institución?

¿Por qué corre el riesgo de ser cerrada?

¿Qué se debe hacer para eliminar la amenaza de cierre?

Guía de entrevista para los padres de familia

Datos personales

Nombre y apellidos

Edad

Procedencia

Estudios

Número de hijos y edades

Lugar de residencia

1. Desempeño del docente en la Institución Educativa Inicial 0325.

¿Cómo califica el desempeño de la profesora de su hijo/a el año pasado? ¿Ahora?

¿Qué críticas positivas haría sobre el desempeño?

¿Cómo ha sido o es la organización del aula?

¿Cómo planifican y realizan las actividades festivas del año escolar?

2. Expectativas del buen desempeño del docente en el aula.

¿Qué le recomendaría a la docente?

¿Cómo trabajar en equipo para mejorar? ¿Qué aportan los padres?

¿Qué papel cumple la UGEL, escucha sus reclamos, cómo actúa?

¿Cómo sería la docente ideal?

3. Imagen y valoración social que adquiere la institución educativa inicial 0325.

¿Qué problemas sociales en el vecindario ha tenido la institución?

¿Cómo es percibido por los vecinos?

¿Qué prestigios o desprestigios ha ganado en sus 40 años de funcionamiento?

¿Qué factores económicos perjudican a la institución?

¿Cómo afecta la oferta educativa de otras instituciones a esta institución?

¿Por qué corre el riesgo de ser cerrada?

Guía de entrevista para el personal de limpieza

Datos personales

Nombre y apellidos:

Edad:

Procedencia y lugar de residencia actual:

Estudios:

Años de servicio en la IE 0325:

1. Imagen y valoración social que adquiere la institución educativa inicial 0325.

¿Qué problemas sociales en el vecindario ha tenido la institución?

¿Cómo es percibido por los vecinos?

¿Qué prestigios o desprestigios ha ganado en sus 40 años de funcionamiento?

¿Qué factores económicos perjudican a la institución?

¿Cómo afecta la oferta educativa de otras instituciones a esta institución?

¿Por qué corre el riesgo de ser cerrada?

¿Qué medidas ha tomado su gestión para eliminar la amenaza de cierre?

Guía de entrevista para la especialista de la UGEL

Datos personales

Nombre y apellidos:

Edad:

Procedencia y residencia actual:

Estudios:

Años de servicio en la docencia

Años de especialista a cargo de la IE 0325

Capacitaciones

Reconocimientos

1. Desempeño del docente en la Institución Educativa Inicial 0325.

¿Cómo describiría el desempeño de cada una de las docentes en los años 2017 y 2018?

¿Qué deficiencias en el proceso de enseñanza aprendizaje ha encontrado en los dos últimos años?

¿En qué consisten las capacitaciones o asesorías para mejorar el desempeño de las docentes?

¿Cuáles son las fortalezas del desempeño docente?

¿Qué logros se obtuvieron en el año 2017 y 2018? ¿Cuál es su balance académico del año 2018 en comparación al año 2017?

¿Qué metan pretenden cumplir este año 2018?

2. Expectativas del buen desempeño del docente en el aula.

¿Cómo las capacitaciones de las docentes han mejorado su desempeño en el aula?

¿Qué falta mejorar?

¿Qué se espera de la evaluación, es la única forma de mejorar el desempeño docente?

¿Qué indicadores miden el buen desempeño?

3. Imagen y valoración social que adquiere la institución educativa inicial 0325.

¿Qué prestigios o desprestigios ha ganado la institución en la UGEL?

¿Cómo afecta la oferta educativa de otras instituciones a esta institución?

¿Por qué corre el riesgo de ser cerrada?

¿Qué medidas se han tomado para eliminar la amenaza de cierre?

Guía de entrevista para la auxiliar

Datos personales

Nombre y apellidos:

Edad:

Procedencia y residencia actual:

Estudios:

Años de servicio en la IE 0325

Años de experiencia

Capacitaciones

1. Desempeño del docente en la Institución Educativa Inicial 0325.

¿Cuál es su percepción sobre el desempeño de cada una de las docentes en los años 2017 y 2018?

¿Cómo se organizan internamente para mejorar el desempeño de las docentes?

¿Usted cómo es evaluada?

¿Cómo es la relación con los padres de familia?

¿Qué logros se obtuvieron en el año 2017? ¿Cuál es su balance académico del año 2018?

¿Qué metas pretenden cumplir este año 2018?

2. Expectativas del buen desempeño del docente en el aula.

¿Qué falta mejorar según sus observaciones para que cada docente mejore?

¿Qué mejoras en el desempeño exigen los padres de familia? ¿Cuáles son las quejas más frecuentes?

¿De quién depende la calidad de servicio que brinda esta institución?

¿Cuál es la visión de la Institución respecto de la calidad educativa que brinda a los alumnos y alumnas?

3. Imagen y valoración social que adquiere la institución educativa inicial 0325.

¿Qué problemas sociales en el vecindario ha tenido la institución?

¿Cómo es percibido por los vecinos?

¿Qué prestigios o desprestigios ha ganado en sus 40 años de funcionamiento?

¿Qué factores económicos perjudican a la institución?

¿Cómo afecta la oferta educativa de otras instituciones a esta institución?

¿Por qué corre el riesgo de ser cerrada?

GUIA DE OBSERVACIÓN DE LAS INTERACCIONES ENTRE ACTORES EDUCATIVOS

Directora y Docentes
Dentro de la escuela (antes y después de la evaluación docente) Coordinación: Conflictos: Resolución de problemas:
Directora y Personal de trabajo
Dentro de la escuela (antes y después de la evaluación docente) Coordinación: Conflictos: Resolución de problemas:
Directora y Padres de Familia
Consultas particulares dentro de la escuela (antes y después de la evaluación docente) Coordinación: Conflictos: Resolución de problemas:
Directora y Alumnos
Dentro de la escuela (antes y después de la evaluación docente) Coordinación: Conflictos: Resolución de problemas:
Docentes con alumnos
Dentro de la escuela (antes y después de la evaluación docente) Coordinación: Conflictos: Resolución de problemas:
Padres de Familia con docentes:
Dentro de la escuela (antes y después de la evaluación docente) Coordinación: Conflictos: Resolución de problemas:
Padres de familia con la Institución
Dentro de la escuela (antes y después de la evaluación docente) Coordinación: Conflictos: Resolución de problemas:
Auxiliar con la Directora
Dentro de la escuela (antes y después de la evaluación docente) Coordinación: Conflictos: Resolución de problemas:
Personal de servicio con la directora:
Dentro de la escuela (antes y después de la evaluación docente)

Coordinación: Conflictos: Resolución de problemas:
Personal de servicio con los padres:
Dentro de la escuela (antes y después de la evaluación docente) Coordinación: Conflictos: Resolución de problemas:
Personal de servicio con las profesoras:
Dentro de la escuela (antes y después de la evaluación docente) Coordinación: Conflictos: Resolución de problemas:

Entrevista a la directora Zoraida Altamirano

1. Desempeño docente

¿Cómo ha sido evaluado su desempeño en los últimos dos años?

Mediante evaluación convocada por el MINEDU los cuales han sido conocimientos del nivel, conocimientos pedagógicos y disciplinar y evaluación de trayectoria profesional solo para ocupar cargos de asesora pedagógica y de Directivo.

¿Qué aspectos debe trabajar según la evaluación?

Conocimiento del CNEB y conocimiento del niño del ciclo I.

¿Cómo es la capacitación que recibe de la especialista y la UGEL?

Las capacitaciones son de tipo teórico, no se desarrolla la parte práctica partiendo de la realidad y necesidad pedagógica de la docente ni de la necesidad de aprendizaje de los estudiantes.

¿Qué necesita dentro de la institución para mejorar su desempeño?

Mayor compromiso de los padres de familia en la educación de sus hijos.

Monitoreo y acompañamiento tanto interno como externo.

¿Qué factores influyen de manera positiva o negativa en su desempeño?

De manera positiva influye la coordinación del trabajo pedagógico, planificación de actividades anuales.

Aún tenemos dificultades en el involucramiento de las comisiones de trabajo, no lo asumimos con el compromiso de mejorar sino de cumplir, también nos falta mejorar la planificación de las U.D y sesiones de aprendizaje y la puesta en marcha de proyectos innovadores.

2. Expectativas del buen desempeño del docente en el aula.

¿Qué espera de la evaluación y las capacitaciones?

Mejorar en nuestro desempeño mediante la deconstrucción de nuestra práctica pedagógica para determinar nuestras fortalezas y debilidades y la reconstrucción de la misma aplicando estrategias innovadoras y creativas.

¿Qué falta para mejorar el desempeño docente?

Mayor compromiso e identidad con los objetivos estratégicos de la I.E.

¿Qué expectativas tienen los padres?

Enseñanza y aprendizaje al ritmo de las IE. Privadas y mejora de la infraestructura.

Más información del trabajo pedagógico por parte de las docentes e informe de los avances, dificultades y logros de sus hijos, de manera permanente.

¿Qué recursos faltan para mejorar el desempeño docente?

Recursos pedagógicos mediante capacitaciones externas, recursos materiales, humanos y financieros.

¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de la institución?

Fortalezas:

Director capacitado, docentes aprobadas en la Evaluación de desempeño en aula,

Amplias aulas iluminadas y ventiladas.

Material educativo dotados por MINEDU.

Debilidades:

Infraestructura deteriorada por el transcurrir de los años y falta de mantenimiento por no contar con recursos económicos.

Poco compromiso en el cumplimiento de las comisiones de trabajo del personal que labora en la I.E.

Poco compromiso de los padres de familia en la educación de sus hijos.

Presencia de algunos padres de familia que propician el rompimiento del clima levantando calumnias contra el personal.

3. Imagen y valoración social que adquiere la institución educativa inicial 0325.

¿Qué percepción cree que se tiene de la institución en el vecindario, en la UGEL?

Cuando me designaron a la IE, me informaron de manera verbal la percepción que creen saber sobre la IE. Entre ellos, que la IE tiene muchos conflictos internos (rompimiento del clima entre docentes, entre padres con docentes y conflictos entre padres de familia)

Conflictos entre estudiantes, violencia física y emocional hacia los estudiantes,

Baja calidad en la enseñanza aprendizaje.

Personal poco comprometido en la enseñanza aprendizaje y en la mejora del clima

¿Qué prestigios o desprestigios tiene la institución?

Las metas de atención de hace 25 años atrás llegaban a 90 estudiantes en total (30 alumnos por aula) porque según padres de familia que estudiaron en la I.E , la infraestructura estaba mejor conservado y la enseñanza cubría las expectativas de sus padres.

Actualmente contamos con metas muy baja por los problemas que ya se mencionaron anteriormente.

¿Qué factores sociales o económicos perjudican a la institución?

El desempleo de los padres de familia, el sub empleo y el comercio ambulatorio, limitan el involucramiento económico para la adquisición de recursos pedagógicos.

Los patrones de crianza de los padres de familia, los cuales no fortalecen hábitos y valores en casa que son adquiridos en la I.E.

¿Cómo afecta la oferta educativa de otras instituciones a esta institución?

Imagen, organización, compromiso, identidad y trayectoria profesional.

¿Por qué corre el riesgo de ser cerrada?

Por la baja demanda de estudiantes y por la presencia de una sub- estación de energía eléctrica ubicada dentro de los linderos de la IE que significa un peligro latente para los estudiantes

¿Qué se debe hacer para eliminar la amenaza de cierre?

Planificar en el PAT variadas estrategias innovadoras motivadoras y creativas para aplicarlas en los momentos más relevantes del año lectivo (matricula, asambleas, escuelas abiertas, talleres etc) para atraer la atención de los padres hacia nuestra I.E.

Mejorar la imagen de la I.E donde todo el personal docente se debe involucrar asertivamente en el quehacer pedagógico con objetivos claros, realistas, asumiendo retos y desafíos y de parte del personal administrativo acompañar al estudiante y padres de familia en la mejora de la imagen y del clima institucional.

GUIA DE OBSERVACIÓN DE LAS INTERACCIONES ENTRE ACTORES EDUCATIVOS

<p>Directora y Docentes</p> <p>Dentro de la escuela: Tiene una comunicación horizontal, casi siempre llega a la Institución después de todas, Coordinación: cuando hay alguna actividad o celebración siempre hay cambios a última hora.</p>
<p>Directora y Personal de trabajo</p> <p>Dentro de la escuela: tiene el apoyo constante del personal de limpieza para hacer cumplir todas sus funciones como portera, auxiliar, pintar el colegio, lavar materiales de su aula, cuidar su aula mientras está ejerciendo su labor de directora durante las horas efectivas de clases con los niños. Al parecer, que tenga a su cargo un aula además del cargo de directora, dificulta que organice a todos los actores educativos y monitoree nuestras clases.</p>
<p>Directora y Padres de Familia</p> <p>Consultas particulares: ANTES: Ingresaban en la entrada o salida los padres de familia. DESPUES: Se estableció un horario de atención a los padres a la hora de salida Reuniones generales: La asistencia de los padres es mínima en un 20 a 30% del total de alumnados. Los padres del aula de 5 años (aula de la directora) generalmente no asisten a las reuniones.</p> <p>Problemas con padres de familia: ANTES: Hasta el 2016 los padres hacían lo que querían en el colegio, llegaban y salían tarde, lonchera chatarra, alumnos agresivos descuidados, no se presenciaban la asistencia de padres sino de conocidos u otros familiares. En el 2017 con la nueva directora empezó bien la comunicación con los padres de familia. DESPUES: Este año 2018, A pesar de su figura de líder en la institución, ha generado conflictos internos porque, principalmente, la comunicación con los demás actores no es la mejor. Los conflictos se originan en la rendición de cuentas a los padres de familia. Definitivamente, es entre directores y padres de familia que no se logra una comunicación eficaz.</p> <p>Coordinación: Trabaja con los padres de familia usando las redes sociales para informarles y recibir consultas sobre el rendimiento y conducta de los niños. Reuniones: Igual no hay asistencia total de padres es un mínimo del 20 a 30 % ANTES: Las aulas no estaban acorde al aprendizaje de los niños, no había participación de padres para elaboración de materiales para el aula, no se veía trabajo con padres de familia. Las madres y padres al igual que los niños requieren de los docentes estímulos, atención para que estos se involucren de manera positiva. Escasa comunicación de docentes a padres DESPUES: Se buscó a los padres de familia como aliado, apoyo principal para implementar los materiales del aula para los niños explicando la evaluación a que éramos sometidas las docentes, en la cual con la ayuda de ellos obtuvimos alto puntaje en la Evaluación de Desempeño de las Rubricas del Ministerio de Educación durante el 2017.</p>

Directora y Alumnos
Dentro de la escuela: Se evoca a realizar sus actividades y tareas de cuadernos, pero no se ve formación debida de buenos hábitos al dirigirse al aseo de manos, uso de baños, durante la hora de salida el desorden para esperar a sus padres.
Docentes con alumnos
ANTES: Los alumnos, no tenían la atención debida al ingresar a la Institución, empezando por el saludo, durante el recreo y tampoco la formación de hábitos, saludar, agradecer, dejar las cosas en su lugar, compartir, parecía una guardería. DESPUES: Al menos entre las profesoras y los alumnos se crea un clima de mucha expresividad donde los afectos se muestran de manera espontánea y son los niños quienes buscan y reclaman ese afecto y acercamiento con sus profesoras.
Padres de Familia con docentes:
ANTES: No tenían buena comunicación los padres de familia, Las madres y padres al igual que los niños requieren de los docentes estímulos, atención para que estos se involucren de manera positiva DESPUES El año 2017, Desde que hemos sido evaluadas tratamos de estar comunicadas cada momento utilizando las redes sociales y celulares. Los padres siguen los consejos de las profesoras y cuidan la limpieza de los materiales educativos dentro y fuera del aula, participan de las actividades de limpieza y mantenimiento de la institución. De esta manera, se pretende crear conciencia de pertenencia a la institución.
Padres de familia con la Institución
ANTES En las primeras reuniones del año escolar 2018, los padres de familia de la I. E. I. N° 0325 se han mostrado optimistas y deseosos de trabajar en conjunto para cambiar la imagen social que se tiene de la Institución: desde el nombre con que es conocido “Las Totoritas” hasta mejorar la infraestructura y mejorar los canales de comunicación con las profesoras. DESPUES, Sin embargo, debemos asumir un mea culpa a las señas que las profesoras no nos hemos organizado como es debido, no se están ejerciendo los liderazgos adecuados dentro de la institución y la comunicación en lugar de ser asertiva se está volviendo jerárquica. Lo cierto es que los padres están cada día más involucrados en el proceso de aprendizaje de sus hijos, lo cual no ocurría de forma masiva el año 2017. En ese sentido, se observa un cambio positivo en la actitud de los padres de familia,
Auxiliar con la directora
Cumple el rol fundamental de apoyar a la directora en lo que se le solicite, debido a que la directora tiene aula a cargo. Apoyo inter diario a las profesoras de 3 y 4 años.
Personal de servicio con la directora:
Es una persona que apoya incondicionalmente a todos los actores educativos de esta institución.
Personal de servicio con los padres:
ANTES: Se le veía coma la protagonista de los problemas o fastidio que tuvieran los padres hacia cualquier comunicación que quisieran con la directora, respondía a los padres lo que era comunicado por la directora que está ocupada o que no es momento de atención. DESPUES: Se les pide el respeto a los padres con la señora de limpieza ya que ella solo cumple con lo establecido por la institución.
Personal de servicio con las profesoras:

Siempre está apoyando en lo que se le necesita.

Muchos de sus apoderados son los tíos, abuelos, hermanos mayores, incluso vecinos. Los niños más grandes, de 5 años, tienen problemas de conductas, dicen malas palabras, algunos niños son agresivos.