

# UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA

## FACULTAD DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL Y HUMANIDADES

### CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL BILINGÜE



Desempeño docente de las Promotoras Educativas Comunitarias de los Programas No Escolarizados de Educación Inicial del distrito de Nieva – Amazonas 2019

*Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación Inicial Bilingüe*

#### **Autora**

Bach. Liced Samajaín Kiak

#### **Asesora**

Dra. Zoraida Rocío Manrique Chávez

Yarinacocha - Perú

2022



# UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONÍA

## REGLAMENTO DE GRADOS Y TÍTULOS

---

### ANEXO 16. ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

En el Distrito de Yarinacocha, a los 30 días del mes de setiembre del año 2022, siendo las 9:am, se reunieron de manera virtual mediante el link <https://meet.google.com/anr-pkhs-api?authuser=1>, los miembros del jurado de Tesis: presidido por la presidenta Dra. Reyna Olano Del Castillo, teniendo como Miembros a la Mg. Yenny Talavera Ore y al Dr. Nazario Aguirre Baique , para la sustentación de la tesis elaborada por la tesista **LICED SAMAJAÍN KIAK**, quien expuso la tesis titulada: **DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS PROMOTORAS EDUCATIVAS COMUNITARIAS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE NIEVA-AMAZONAS 2019**; A fin de optar el título de Licenciado en Educación Inicial Bilingüe; terminada la sustentación, el autor de la tesis respondió a las preguntas formuladas por los miembros del jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes, declara la sustentación como **APROBADO** asignándole un calificativo de 22 puntos, según el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Educación Intercultural y Humanidades, de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía.

Siendo las 10:20 am horas, del mismo día se dio por terminado el acto de sustentación firmando los miembros del jurado en señal de conformidad.

Dra. REYNA OLANO DEL CASTILLO  
**Presidenta**

Mg. YENNY TALAVERA ORE  
**Secretario**

Dr. NAZARIO AGUIRRE BAIQUE  
**Vocal**





*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”*

## CONSTANCIA

N°031 - 2023

**ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION SISTEMA ANTIPLAGIO TURNITIN**

La Biblioteca Central, hace constar por la presente, que le informe Final (Tesis) titulado:

**DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS PROMOTORAS EDUCATIVAS  
COMUNITARIAS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE  
EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE NIEVA-AMAZONAS 2019.**

Cuyo autor es : **SAMAJAIN KIAK, LICED.**

Facultad : **FACULTAD DE EDUCACION INTERCULTURAL Y  
HUMANIDADES.**

Escuela Profesional : **EDUCACIÓN INICIAL BILINGÜE.**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 16%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecido en el **artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO**, aprobada con **RESOLUCIÓN N°164-2021-UNIA-CO**, el cual indica que no se debe superar el 24%. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si está dentro de los límites aceptables de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.**

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

**Fecha: 19/06/2023**

**UNIA** UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL  
DE LA AMAZONIA - UCAYALI

*Jesús Taylor*  
Dr. Jesús Taylor Dávila Francia  
Jefe de la Oficina de Biblioteca Central

*La primera universidad intercultural del Perú*

## **DEDICATORIA**

Dedico de manera especial a mi hermano Nerio Samajain con mucho amor y cariño de todo esfuerzo y trabajo por acompañarme y apoyarme desde principio hasta final.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a las autoridades de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, por haberme brindado la oportunidad de formarme profesionalmente y facilitarme diferentes servicios durante los cinco años académicos.

A las autoridades y personal administrativo de la Facultad de Educación Intercultural y Humanidades por el servicio brindado, en cumplimiento de sus funciones.

A los docentes de la Facultad de Educación Intercultural y Humanidades, por brindarme sus enseñanzas e incentivar me a la disciplina, responsabilidad, investigación, afianzando estrategias y una educación en valores.

Al especialista del programa, Lic. Gertrudes Shacamajo Quico: de la UGEL Condorcanqui Prof. Oved Huamán Becerra por brindarme el asesoramiento permanente en las actividades de especialidad.

A mi asesora, Dra. Zoraida Rocío Manrique Chávez por su apoyo constante, con exigencias ortográficas, metodológicas, de estilo y una guía didáctica para la conclusión de este trabajo de investigación.

## INDICE

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
INDICE .....	6
ÍNDICE DE TABLAS .....	8
ÍNDICE DE FIGURAS .....	9
RESUMEN .....	10
ABSTRACT .....	11
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA” .....	18
2.1. Antecedentes” .....	18
2.2. Bases teóricas.....	22
El Desempeño .....	22
El desempeño laboral .....	23
Desempeño docente.....	25
Evaluación del desempeño.....	26
¿Qué es el marco del buen desempeño docente? .....	27
Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente” .....	28
Los cuatro dominios del Marco .....	28
Formación docente .....	29
Competencias que miden desempeños.....	30
Programa no escolarizado de inicial .....	30
Desempeño docente de las promotoras del programa no escolarizado de inicial” .....	32
Definición de términos básicos .....	32
III. MÉTODO.....	34

Tipo y nivel de investigación” .....	34
Metodo.....	34
Diseño.....	34
Población y muestra .....	35
Métodos de análisis de datos .....	36
Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	36
Confiabilidad y validez .....	36
Variables.....	38
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	39
4.1. Resultados .....	39
4.2. Discusión.....	43
V. CONCLUSIONES .....	47
VI. RECOMENDACIONES .....	48
VII. BIBLIOGRAFÍA.....	49
ANEXOS .....	53

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. “Distribución de la Población y Muestra” .....	36
Tabla 2. “Desempeño docente de las promotoras comunitarias del programa no escolarizado de Educación Inicial” .....	39
Tabla 3. Desempeño docente de las promotoras comunitarias por dimensiones .	40



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Desempeño docente de las promotoras comunitarias del programa no escolarizado de Educación Inicial” .....	39
Figura 2. Desempeño docente de las promotoras comunitarias por dimensiones	41

## RESUMEN

En un contexto de búsqueda de calidad del recurso humano como actor de la educación, se tuvo como propósito analizar cómo se desempeñan y el nivel que estas alcanzan en las Promotoras Educadoras Comunitarias del Programa No Escolarizado de Educación Inicial de la provincia de Condorcanqui, Región Amazonas. Se realizó un estudio teórico básico descriptivo tanto por su profundidad como como en lo metodológico, con una población muestral de 42 servidoras activas que se desempeñan como promotoras. La información recolectada con la guía de observación directa propuesta por el MINEDU, permitió analizar tres elementos, cuyos resultados en juego libre en sectores el 48% alcanzan nivel alto; los proyectos el 69% alcanza nivel medio, así como las actividades autónomas el 55% alcanza nivel medio. Se concluye que el 60% de las promotoras alcanzan nivel alto en el tiempo y espacio de la ejecución de la investigación; denota un desempeño en progreso muy a pesar de las circunstancias en que estas laboran por la zona destre y rural y que el otro 40% necesita mayor orientación y fortalecimiento de sus habilidades.

**Palabras claves:** Desempeño docente, promotoras educativas, comunitarias, juego libre.

## **ABSTRACT**

In a context of seeking quality of human resources as an actor in education, the purpose was to analyze how they perform and the level they reach in the Community Educator Promoters of the Non-School Program of Initial Education of the province of Condorcanqui, Amazonas Region. A descriptive basic theoretical study was carried out both in depth and methodologically, with a sample population of 42 active servants who work as promoters. The information collected with the direct observation guide proposed by the MINEDU, allowed to analyze three elements, whose results in free play in 48% sectors reach a high level; projects 69% reach medium level, as well as autonomous activities 55% reach medium level. It is concluded that 60% of the promoters reach a high level in the time and space of the execution of the investigation; denotes a performance in progress despite the circumstances in which they work in the destre and rural areas and that the other 40% need more guidance and strengthening of their skills.

**Keywords:** Teaching performance, educational promoters, community, free play.

## I. INTRODUCCIÓN

Este estudio aborda un tema bastante complejo, el desempeño laboral, el mismo que vincula situaciones objetivas y subjetivas con respecto a lo que hace una persona en su centro de trabajo. Las instituciones productivas hacen el mejor esfuerzo por contar con la mejor mano de obra en el ámbito laboral, pues lo más importante en la organización es el recurso humano. Casi la mayor parte de su inversión está en el la contratación de talentos, por lo que esta disciplina ha cobrado mayor relevancia (Rodríguez & Morales, 2008). El autor persiste que, las empresas deben contar con personal competente y no solo debe seleccionar a los mejores sino capacitarlos desarrollando sus habilidades según su desempeño.

Se estudia el desempeño docente como un espacio más del ámbito del desempeño laboral, concebido en el quehacer del maestro, en este caso en el ejercicio docente en los programas no escolarizados. La teoría de la administración general de la administración que al igual que la teoría de recursos humanos fue incorporada de manera gradual al quehacer educativo. Durante años se consideraba una disciplina ajena a la educación, puesto que las finanzas, la producción, la rentabilidad y el cumplimiento de metas, no eran temas relacionado a la educación. Actualmente se considera a la escuela como una empresa, institución educativa, que necesita de la gestión de recursos humanos, evaluar desempeños, planificar y medir la productividad entre otros factores.

Hablar del desempeño es el concepto que integra diversas formas de hacer las cosas en cada situación, es decir las conductas, comportamientos y resultados alcanzados por el trabajador en un periodo laborado. El desempeño de un individuo se compone de conocimientos adquiridos progresivamente, ya sea de manera formal o informal, la experiencia misma debido ala práctica y las competencias desarrolladas, (Alles 2009).

Es menester considerar que a todo individuo se le juzga o califica por sus actos, es decir; lo que hace y es posible observar. Es así como al sujeto que administra algo se le evalúa por sus resultados; incumbe la manera como realiza su trabajo, como trata a las personas, como distribuye las tareas, los recursos y como supervisa y organiza su tiempo y la forma que establece indicadores para el control

de resultados; es lo que se conoce como desempeño. Téngase en cuenta que los niveles o calidad del desempeño solo puede determinarlo algún estándar establecido para su evaluación, no existe desempeño bueno o malo, existe el desempeño y su calificación.

Tomado el manual guía Guía de Marco del Buen Desempeño Docente (2012 p. 22) MARCO, establece tareas específicas; “define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país”. Se puede decir que es un tipo de estándar para regular la labor que realizan los docentes.

Se trata de una de las políticas de gestión educativa del Ministerio de Educación que se articula con la Ley de la carrera magisterial y reforma educativa enfatizando así el desempeño del docente. Al decir de esta norma, no ha sido bien recibida por un sector de los docentes activos, sin embargo, su aplicación está vigente y se ha venido evaluando a los docentes de los tres niveles incluido los programas no escolarizados en base al marco del buen desempeño.

Dentro del área de Educación Inicial el Ministerio de Educación del Perú, contempla los programas no escolarizados de Educación Inicial, en una cifra total de 17,000.00 en el ámbito nacional. En América Latina, el Perú fue el pionero, de allí que se amplió su cobertura a otros sectores con necesidad, incorporando a los padres como coparticipes en la puesta en marcha de estos programas.

Se conoce que fue Caritas del Perú en 1968 propulso la creación de los primeros “Wawa Wasí” (quechua) o “Wawa Uta” (aymara) en zonas rurales de Puno, que significan “Casa de niños”. El surgimiento consideraba como espacios para que los niños pudieran jugar y recibir alimentación y cuidado. Con la Reforma educativa de 1973, gran impacto de la época se dio la creación el primer programa no escolarizado para niños de 3 a 5 años denominado “Proyecto Experimental de Educación Inicial No Escolarizada- PROPEDEINE”, luego pasó a convertirse en Programa No Escolarizado de Educación Inicial (PRONOEI). Como parte de la reforma educativa en el periodo de Augusto Salazar Bondy en 1972, de manera oficial se crea el Nivel de Educación Inicial, (Ley General de Educación N° 19326) para la atención a los niños desde su nacimiento.

A partir del año 1979, el estado asume este camino no formal para incorporarse al sistema educativo en lugares donde existe demanda de atención no satisfecha, teniendo como base la participación activa de la comunidad”. Los programas No Escolarizados de Educación Inicial, son de gestión comunal, la comunidad es la que tiene la demanda del servicio, propone el local, lo construye o acondiciona además de la proposición del personal voluntario quien será capacitado y seleccionado por la dirección de Educación, planifica, participa en la ejecución y evaluación de las acciones educativas. (Res. N° 3490-2019-MINEDU).

En el 2018, según Vexler entonces Ministro de Educación dijo que “todavía existe un déficit de cobertura del 10%, 15% que se espera cubrir al 2021. Se viene trabajando para que exista nuevas plazas para colegios nuevos...” . Sus comentarios trataron sobre la prioridad en atención a la primera infancia de cara al 2021.

En ese mismo año 2018, el MINEDU proyectó un aproximado de 250 programas No Escolarizados convertirlos en centros de Educación Inicial en atención a la alta demanda de los padres de familia. Estos datos nos ubican en el escenario de un ámbito laboral relacionado a la educación pre escolar y con mucha mayor demanda en las zonas rurales de la amazonia peruana, donde los centros de educación se encuentran muy distantes, a muchos kilómetros de distancia para el acceso de los padres a matricular a sus niños.

Se hace referencia al desempeño en la medida que hay muchos programas no escolarizados que están a cargo de promotoras, que no son docentes. Este principio, sin ánimo de quitarle algún mérito a las personas que asumen esa responsabilidad confiada y recomendada por la comunidad, merece especial atención a el estudio del desempeño de las promotoras del Programa No Escolarizado, para identificar los puntos débiles para tomar medidas de corrección y mejora el servicio que es justo y necesario.

En las Políticas de Estado desarrollada por el proyecto Educativo Nacional – PEN al 2021, en la política 2 plantea “ampliar el acceso a la educación básica a los grupos hoy desatendidos”, y como política 2.1 el universalizar el acceso a educación inicial formal de niños y niñas de 4 a 5 años de edad, siendo una de sus

principales medidas la reestructuración de los PRONOEI sobre la base de estándares de calidad de servicio, como oferta válida en determinados contextos” (PEN 2007).

En los años 2015 y 2016 se implementaron estrategias de atención luego de un diagnóstico por monitoreo, y en función al diseño y uso de herramientas pedagógicas como las Rutas de aprendizaje (2013-2015) además de las recomendaciones de la DIGEBIR (2016), cuyas estrategias fueron alineadas al Currículo Nacional EBR y al Programa Curricular de Educación Inicial (2017-2018)

Se infiere que los PRONOEI, requerían mayor atención, es decir, seguimiento y monitoreo, asesoramiento, teniendo como punto central las promotoras del programa, lo cual significa conocer su desempeño. Las promotoras a cargo de los programas algunas veces renuncian al trabajo por razones diversas, a veces porque no tienen paciencia con los niños ya que desconocen la función técnico pedagógica, pero también por una deficiente relación con los padres de familia o por situación económica.

En el distrito de Nieva, provincia de Condorcanqui se adolece de recurso humano calificado, de los que ahora presten servicios su nivel de desempeño es desconocido, no hay una fuente oficial. Existen 42 servidoras en la promotoría de los programas no escolarizados comunitarios, la UGEL selecciona y supervisa los programas, aunque no se da abasto por la lejanía de las comunidades.

La constante rotación de este personal y la desatención permanente hace suponer que hay dificultades por identificar acerca de las promotoras. La UGEL no ha hecho un estudio al menos hasta la fecha sobre los puntos críticos a tomar en cuenta, o propuestas de mejora. Cada día hay más personas interesadas en asumir en la zona rural, incluso egresados de estudios técnicos como también de educación.

En la presente investigación considera el desempeño docente y recoge la variable e indicadores que miden la actividad docente en aula en sesiones desarrolladas con estudiantes y el proceso de gestión en las comunidades, considerando tres dimensiones propuestas por el Ministerio de Educación. Es así como viene a proyectar una investigación sobre las actividades y su productividad de las promotoras del programa No Escolarizada de inicial PRONOI. Las

conclusiones a que arribe la investigación proporcionarán información de interés práctico, metodológico y de gestión.

Se formuló el problema general de investigación ¿Cuáles son los niveles de desempeño docente de las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2020? Los problemas específicos identificados fueron: ¿Cuál es el nivel de desempeño de la autonomía y cuidados de los programas No Escolarizados de Educación Inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2020? ¿Cuál es el nivel de desempeño del juego libre en sectores de los programas No Escolarizados de Educación Inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2020? ¿Cuál es el nivel de desempeño sobre los proyectos de los programas No Escolarizados de Educación Inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2020?"

Se tuvo como objetivo general de la investigación; describir los niveles de desempeño docente en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2020. Describir los niveles de desempeño docente en cuanto a autonomía y cuidados en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2020. Describir los niveles de desempeño docente en cuanto a juego libre en sectores de los programas No Escolarizados de Educación inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2020. Describir los niveles de desempeño docente en cuanto a proyectos de los programas No Escolarizados de Educación inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2020.

La investigación quedo justificada, por conveniencia: Aborda un estudio descriptivo de las condiciones en las que se desarrollan las promotoras en los Programas no Escolarizados de Educación Inicial en el ámbito de la provincia de Condorcanqui en el distrito de Nieva, cuyos resultados permitirán hacer mejoras en los servicios y retroalimentación de competencias pedagógicas.

Por relevancia Social. La investigación tomada como variable el desempeño, de cualquiera de las disciplinas ya lo convierte en estudio de interés social, está



ligada a la persona, su comportamiento, actitudes observables y su interrelación con otras personas. Es que la pedagogía misma es social, tiene en sus actores al estudiante y al docente y se desarrolla bajo principios técnicos y científicos para obtener mejores resultados.

Por implicancias prácticas- Dado que el desempeño regula las acciones, los resultados y la forma como lo realiza el trabajador, en este caso es las sesiones de aprendizaje, la planificación y conducción de grupos de estudiantes, este estudio tiene aportes de índole práctica que aporta evidencias y datos que merecen ser tomados en cuenta en la práctica pedagógica del nivel inicial.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

#### Antecedentes internacionales

Vásquez. et. al. (2021) publicaron: "Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas". *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación de Bolivia*. Concluyeron que: hay una relación significativa del desempeño docente con el liderazgo pedagógico. La correlación encontrada es nada menos que 0,545 al nivel de significancia del 5% de probabilidad; se puede afirmar que aun buen liderazgo de las actividades pedagógicas, se espera mejor desempeño docente. Indudablemente el desempeño es un resultado de algo, el líder que estimula a sus trabajadores y los colaboradores que refuerzan sus compromisos con la institución demostrada en su práctica permanente. Si se atribuye el desempeño al liderazgo de los directivos, se estaría recurriendo a las estrategias del líder para dirigir a sus subalternos, ya que, el desempeño es individual, para este caso se entiende que el liderazgo puede poner su cuota en los estímulos, reconocimiento u autoridad.

Azañedo (2021) "El desempeño docente antes y durante la pandemia". Artículo publicado en la revista científica Polo del Conocimiento. Las conclusiones arribadas fueron: Los docentes han asumido otros desafíos nunca antes visto al uso de las herramientas que proporciona la tecnología, como imposición no prevista de la pandemia producida por el Covid 19. Se ha identificado el proceso de autocapacitación en cursos online y oros, donde han desarrollado habilidades de interacción en situaciones emergentes con ética y responsabilidad.

Escribano (2018) "El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina". Artículo publicado en la Revista Educación de la Universidad de Costa Rica. Se llegó a las siguientes conclusiones: El desempeño docente es clave para una educación de calidad, muy independiente del diseño curricular y la solvencia económica. Se debe reconocer que el desempeño de la docencia es un factor humano,

permite actuar profesionalmente con solvencia académica en la formación y desarrollo de los aprendizajes. Los encargos sociales son la profesión y el desempeño con mayor responsabilidad, pues la escuela no puede recaer en manos de cualquiera en un acto de inconciencia, dada la magnitud de la preparación que requiere el docente.

Galarza (2014) investigó: *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*. Investigación realizada en una Universidad técnica del Ecuador. Se concluyó que: Los docentes conocen las normas internas y externas para el cumplimiento con la comunidad educativa. Los docentes participan de la elaboración del currículo y planifican las actividades según las necesidades de los estudiantes utilizando los recursos didácticos del contexto. Asimismo, los docentes tienen claro sobre la evaluación permanente y que no hay estándares de calidad para orientar los procesos de mejora de aprendizajes. Los maestros, en cuanto a la participación, consideran que hay buenas relaciones entre estudiantes y docentes, así como con las familias . Considérese aquí, las actividades pedagógicas dentro del aula, es decir el uso de recursos, manejo del tiempo y conducción del aula con estrategias en un buen clima socioafectivo.

### **Antecedentes nacionales**

Valcazar (2020) “El desempeño docente y la práctica inclusiva en el nivel superior. Investigación publicada en la revista científica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”. Se llegó a las conclusiones siguientes: Ha quedado evidenciado lo importante que resulta los procesos de planificación de clases, las estrategias para todos los contenidos, como también lo son las evaluaciones. Se encontró el coeficiente de correlación 0,720 ente la practica inclusiva y la planificación académica docente, donde se resalta la entrega de información a tiempo y materiales a los estudiantes.

Guizado et.al. (2020) “Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú”. Investigación publicada en la revista Conrado de Cuba. Llegando a las conclusiones siguientes: se demostró que hay una relación directa y significativa entre el desempeño de los docentes y el rendimiento académico de las promociones de estudiantes de la Facultad de Tecnología UNE-2015, con un coeficiente  $r$  de Perason ( $r=0,757$ ). Asimismo, la correlación entre lo social y rendimiento académico la correlación  $r$  de Pearson es de ( $r=0,768$ ). Se observa entonces relaciones significativas para estas variables, considerada entre las relaciones positivas muy importante para la toma decisiones.

Armando et. al. (2020) “Desempeño y formación educativa en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia covid-19”. Artículo publicado en la revista Hogar y ciencias Humanas Paraguay. Del total de los docentes un 54% manifestó haber llevado cursos sobre TIC aplicadas a la educación, considerando útil para las clases a distancia. El 44% que la preparación previa era adecuada para las clases no presenciales. El proceso de planificación se adaptó las clases no presenciales con cierta normalidad. Emocionalmente, manifestaron que por una parte fue estresante, con algo de ansiedad por cada sorpresa que traía la virtualidad, pero que luego fue tomando confianza en sí mismo, convirtiéndose en un nuevo desafío con compromiso profesional.

Tenazoa, (2016) investigó: *La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa – Pucallpa – Ucayali*. Trabajo ejecutado en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, para ser titulada en Psicología. Se utilizó el inventario de Reuven Bar – On Ph. D., inventario de coeficiente emocional a un grupo de (10) docentes. El 50% de los docentes evaluados alcanzaron niveles ideales de desempeño. En la dimensión intrapersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo, tuvo nivel bajo en 20%. Los docentes necesitan desarrollar la inteligencia emocional en lo relacionado a la enseñanza

aprendizaje. En lo general la mayoría de docentes se ubica en nivel promedio de control de su inteligencia emocional.

La parte actitudinal es un fiel reflejo del control o manejo de emociones en todo ser humano, es lo que caracteriza a las personas de forma de ser, lo cual es complicado conocer en la etapa de la selección de personal. Recordemos que la mayoría de los contratos se hace en función al currículo y un mínimo de filtro en lo emocional, a tal punto que cuando se le despide, generalmente no es por su formación sino por lo emocional.

Espinoza, Vilca y Pariona, (2014) Sustento: *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: Conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- lima- 2014*. Investigación presentada para obtener el título de educación en matemática, con una muestra de 37 estudiante. Se encontró relación entre desempeño y rendimiento académico al evaluar a los estudiantes de cuarto grado de nivel secundario en Pamer Zárate. La correlación de Spearman fue 0,673, una correlación positiva. Esta correlación asocia el desempeño, no es una causa efecto, a mejores docentes mejores estudiantes, es la conclusión a la que se puede arribar. Nótese que atribuir el rendimiento académico al desempeño docente es complejo, pues la información obtenida es de grupos muestrales diferentes. De los estudiantes tiene el rendimiento y de ellos docentes el desempeño, la correlación es probable que se haya realizado con la percepción del estudiante acerca del desempeño de sus docentes y se hay correlacionado con los ponderados de cada uno, de otra manera seria innecesario.

Palomino, (2012) presento la tesis: *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de San Martín de Porres*. Trabajo de maestría en la decana de américa UNMSM, con una muestra de 342 estudiantes. Se encontrón una correlación de 0,507 sobre el desempeño didáctico del maestro el logro de aprendizaje del estudiante de estudios generales. Se trata de una correlación media, no es altamente

significativa, sin embargo, sí muestra una asociación en ambas variables. La función del maestro es desarrollar aprendizaje, que logre competencias, ese es el buen maestro, es decir; el desempeño del docente también es un producto intangible, formar buenos talentos al servicio de la sociedad.

Maldonado (2012) presentó la tesis: "*Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*". Sustentación necesaria para el grado de maestro en educación. Para este caso, la correlación encontrada fue de 0,857 positiva en los 144 estudiantes para la variable desempeño docentes y aprendizaje de los educandos de secundaria del 1° al 5° grado. Al ser los encuestados los estudiantes y los investigados los docentes, se puede inferir que los estudiantes consideran buen desempeño en lo pedagógico, también en lo social, sin embargo, se necesitaría la versión del jefe inmediato. Nótese que la percepción tomada es la del estudiante sobre el docente, caso contrario sería autopercepción, se trató más bien cómo percibe los estudiantes el trabajo que realizan los docentes y por separado analizar los aprendizajes logrados de los mismos.

## **2.2. Bases teóricas**

### **El Desempeño**

Se conoce como desempeño a todo lo que cumple un estándar ya sea, comportamental o rapidez con que se hace las cosas o al llevarse bien con los demás; partiendo primero de una fuerte influencia de la subjetividad. En algún momento de la vida el individuo muestra comportamientos diversos acerca de las metas propuestas vinculadas a la productividad, siendo una acumulación de conocimientos, ya sea formal o informal, ligados a la práctica determina el desempeño, (Alles 2009) La concepción dada deja en manifiesto la importancia que es el desempeño en el contexto laboral de diversas disciplinas.

El término desempeñar denota acción de alguien que desarrolla función concreta. Sustantivado el término a desempeño se expresa que una actividad tiene lugar, pudiendo ser laboral u alguna otra naturaleza, (Navarro, 2012. párr. 1) Debe tenerse en cuenta que el desempeño es una actitud de

observación, es altamente subjetiva, la medición es posterior; no se puede medir el esfuerzo por ejemplo la voluntad de servicio, pero si se puede dar valores a las actitudes, entonces es medible.

En este contexto, el desempeño se concibe como; un cumulo conductual del trabajador dentro de lo laboral al cumplir sus funciones; conocido también como rendimiento (Psicología y Empresa 2011 párr. 1) Una manera de evaluar los desempeños es la observación de resultados. Conocer su nivel de productividad bajo algún estándar es tan importante como observa el cómo lo realiza la actividad o tarea.

Considerando a Chiavenato (2015) tenemos: El desempeño del ser humano es situacional, tiene variación entre un individuo y otro, existen factores influyentes que lo condicionan. El valor de las recompensas sobre el esfuerzo determina en cierta medida el grado de exigencia individual de el hacer. Cada persona evalúa el costo beneficio para decidir si merece tal esfuerzo. Las capacidades y/o habilidades prescinden de la autoexigencia individual, su valoración de las funciones a cumplir.

El ámbito teórico que sostiene el estudio son; la teoría humanista, la teoría comportamental, y otros como como Mc Greori, Herligel, pero sobre todo la encontramos fuertemente ligada a la Teoría General de la Administración. Mas adelante, la teoría del talento humano encontrado una plataforma basta de conocimiento con Idalberto Chiabenato y Martha Alles, que concuerdan potencialmente en sus posturas teóricas.

Siendo el desempeño una conducta que puede definirse mediante la percepción, se requiere conocer los comportamientos de las personas para poder estimular a los individuos, motivar, trabajar con sus emociones y lograr cambios de actitud favorables a las necesidades y objetivos institucionales.

### **El desempeño laboral**

En lo dicho por Chiavenato (2015 p.360) el desempeño laboral, es el esfuerzo y actitud del colaborador para alcanzar los objetivos trazados; constituye los métodos estratégicos individuales para el logro de objetivos. Aquí el autor relaciona directamente el desempeño con otros aspectos del

ser humano que es la expectativa, deseos de superación propósitos de vida y la interacción del sujeto para lograr estas metas, que luego convergen o deben contrapesar con los intereses organizacionales a la que el individuo presta el servicio.

Reyes (2006 p.142), define el desempeño: Verificación del desenvolvimiento del trabajador con el propósito de lograr los objetivos definidos, que consiste en la habilidad estratégica individual para lograr objetivos para los que se toma en consideración, cualidades, habilidades y necesidades que influyen en el trabajo práctico de la organización que contribuyan en comportamientos que posibiliten resultados incluso los no previstos por la organización.

Lo que es innegable en todo desempeño, son las habilidades con las que cuenta cada individuo al ejecutar sus actividades; ya que exagerando existen mil maneras de cumplirlas. Imaginemos que los mismos puestos son ocupados por diferentes personas para hacer las mismas funciones que requiere el puesto, lo único que cambia es la forma de hacerlo; es particular a cada individuo, podrán imitarlo muchos, siempre habrá una característica propia.

Según Pedraza, et. al. (2010), implementar un sistema de administrar el desempeño es de gran beneficio en las organizaciones; es debido a los indicadores de productividad que se incrementa mejoras del desempeño de los operadores. Es bastante claro, que cuando la organización encuentra debilidades en algunas áreas, se deberá aplicar mejor los índices de desempeño para lograr supervisar de manera eficaz a los trabajadores.

Las actividades que realiza el trabajador están ligados al desempeño en sí, ya que cada quien hace las cosas con un estilo propio, las tareas se cumplen, pero los procedimientos son también tomados en cuenta, más allá del tiempo, el costo que acarrea y los medios o recursos que se emplea, son considerados dimensiones importantes del desempeño.



## **Desempeño docente**

Tomado los postulados de Estrada, (2013 párr. 2) “que el pilar que sostiene los procesos educacionales es el desempeño docente en el sistema formal” por lo que es de gran importancia el estudio del desempeño de manera permanente, pero de la manera adecuada.

Actualmente, la evaluación docente es tomado como instrumento para la gestión de calidad educativa; permite descubrir las fortalezas y debilidades para ser considerados en los procesos de mejora continua. Se ha dejado de lado el concepto represivo, amenaza para los docentes para convertirse en fuentes de información de mejoras para las capacitaciones e inversión en fortalecimiento.

Al referirnos al docente, “el desempeño son las actividades pedagógicas que desarrolla el docente dentro y fuera del aula, incluye las acciones creativas e innovadoras y los resultados de inducción estudiantil grupal e individual” (Torres, 2008). Al tratar de deslindar lo laboral y lo docente, es nada más que articular la práctica docente con los estándares generales que establece las teorías diversas para el desempeño laboral y que sirven de soporte para estudiar el desempeño en muchas disciplinas. No es que sea un desempeño muy diferente el estudio del desempeño de los docentes, sino que se establece las actividades a evaluar, los estándares y la técnicas e instrumentos a aplicar.

Según el marco del Buen Desempeño docente MINEDU, (2012), los desempeños se centran en la acción observable del trabajador, posibles de caracterizarla, evaluarla donde se manifiesta la competencia. Se deriva del inglés performance o perform, está definida para alcanzar aprendizajes esperados y realización de tareas asignadas. Se entiende que la manera como se realiza las tareas y actividades evidencia la competencia del sujeto. (pár.3).

En este contexto, es posible entender que el desempeño visto de modo corporativo institucional para su evaluación, el Ministerio de Educación considera al producto como un factor de evaluación, es decir los logros del

estudiante; es decir, buen aprendizaje buen docente o a la inversa. Pero también está considerado el docente mismo como individuo, sus saberes, sus actitudes y liderazgo entre otras habilidades que se evalúa.

### **Evaluación del desempeño**

Al decir de Chiavenato (2015 p. 361) sobre evaluar el desempeño, sostiene que se trata de un vocablo dinamizado, ya que todo trabajador es evaluado siempre y regularmente, ya sea formal o informal. De lo que se puede recoger, es que no puede existir una organización que no cree en el desempeño, ya que es una actividad inherente a los resultados, por ello disciplinadamente existe, la supervisión, la evaluación. Sucede que si se dejara de lado el desempeño se estaría perdiendo talentos en la institución y por otro lado se tenga personal no idóneo en los puestos de trabajo. Es así como, las dificultades manifiestas en la supervisión de tareas, es decir, la gracias a la evaluación del desempeño se idéntica la carencia de despegue de las políticas para los recursos humanos, que se adapte las necesidades y circunstancias de la organización (Chiavenato, 2015).

Se recurre a la evaluación del desempeño con el propósito de armar planes de mejoramiento continuo para lograr mayor productividad y rentabilidad; asimismo, permite obtener resultados para la mejora de procesos de recurso humano: a) Selección: mejoramiento de puestos y perfiles, b) Capacitación: Identificar necesidades de mejora, c) Planes de carrera: Seleccionar el potencial de personal, d) Comunicación Interna: Fortalecer los nuevos conocimientos organizacionales y e) Motivación: Asegurar la mejor toma de decisiones en las competencias variables e incentivos (Mazabel, 2011).

Toda mejora se debe a una evaluación previa, evaluar el desempeño es una herramienta de gestión, solo en un paradigma cerrado podría verse como una acción incómoda para los trabajadores. En una cultura de la excelencia debería considerarse el evaluar el desempeño como un proceso de mejora antes que de despidos o acciones coercitivas. No existe ninguna capacitación sin que antes no se haya identificado las necesidades de las

mismas, eso gracias a la evaluación del desempeño implementada en las organizaciones.

Mazabel nos dice que, al evaluar el desempeño se esta contrastando el rendimiento del trabajador con el estándar de desempeño esperado. Para lograrlo se necesita un diagnóstico de los puestos, cuyos parámetros son establecidos por un equipo de expertos del área de recursos humanos sobre las tareas que se llevan a cabo de manera muy puntual (Mazabel, 2011). Las organizaciones establecen estándares de rendimiento de su personal según la actividad económica que involucre. Todo trabajador tiene una meta individual y suma a la meta organizacional, de modo que debe ser evaluada en el desempeño del trabajador.

### **¿Qué es el marco del buen desempeño docente?**

En el Perú en estos últimos años, el Ministerio de Educación implemento el Marco de Buen Desempeño Docente, como política de gobierno dentro de la reforma educativa. Es que se pretende atender la demanda educativa de los últimos tiempos con docentes a la altura de la ciencia y tecnología en que naces nuestros estudiantes. La idea es lograr resultados de aprendizajes y una formación sin dogmas o e ideologías, sino el conocimiento relacionada a la cultura de los estudiantes.

Es aso, que el Marco de Buen Desempeño Docente es una línea de acción o guía en las políticas formativas de futuros docentes, que han sido considerados buena parte las universidades del Perú, considerado también para el cumplimiento de uno de los desafíos estratégicos del Proyecto Educativo nacional PEN, sobre; maestros altamente preparados (MINEDU, 2012)

Siendo el Marco de Buen Desempeño Docente un estándar alcanzar en la docencia, se establece diferentes ámbitos de formación y capacitación para los docentes con el lema, el Perú que queremos. Como no existe políticas perfectas y planes indiscutibles, la crítica y las propuestas de rectificaciones estará presente, pero hacia adelante y no al contrario.

Guía de Marco del Buen Desempeño Docente, El Marco de Buen Desempeño Docente, ahora Marco, tiene definida los dominios, las competencias y los desempeños que identifican la buena docencia y que se exige a todo docente de Educación Básica Regular del país” (MINEDU, 2012) Está enfocado a las políticas de educación de calidad para la buena docencia, cierre de brechas y desarrollo docente. Se puede decir que es una herramienta útil exclusivamente para los maestros o docentes de carrera, ya que se enfoca de manera fija a lo que hace el docente más allá de lo que signifique el desempeño laboral; es decir un instrumento hecho a su medida.

### **Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente**

- a) Convenir en un lenguaje familiar que usan el profesional docente y la comunidad de ciudadanos.
- b) Incentivar en los docentes la autorreflexión acerca de su quehacer pedagógico y personal.
- c) Fomentar la reconsideración profesional y social del docente, para que fortalezca su imagen de maestro.
- d) Ser coherente y guiar la conformación de políticas acerca de la formación, reconocimiento profesional y evaluación.

### **Los cuatro dominios del Marco**

Se tiene establecido según Minedu (2014 p. 22) (4) dominios o campos concurrentes: uno es preparación para la enseñanza, el segundo, desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero está orientado a la articulación de la gestión escolar con las familias, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad”.

Estos cuatro estándares que marcan un conjunto de competencias del quehacer docente son pilares fundamentales para construir los indicadores apropiados de la evaluación docente, que constituye la guía orientadora para el tipo de docente que se necesita. No solamente es una guía educativa sino formadora, ya que las mallas curriculares de las instituciones de nivel superior

que forma docentes, toman como base para el plan de estudios y desarrollo de sumillas silábica orientadas al perfil del estudiante.

Téngase en cuenta que los docentes dentro de las múltiples funciones que cumple dentro y fuera del aula en toda circunstancia, ya sea desde que sale de casa, va al mercado o al estadio o otra actividad particular; a un docente se le evalúa siempre: cómo prepara su clase, cómo lo desarrolla en el aula, cómo evalúa a sus estudiantes y cómo se comporta con los demás miembros de la comunidad.

### **Formación docente**

Por otro lado, hay crisis en la formación docente y arrastra sus modelos tradicionales y paradigmas de base bastante cuestionables, por el avance multidimensional generacional en países con formas innovadoras de interpretación de los procesos cognitivos (Oliva, 2010)

Mirando el pasado lo que se tuvo, la formación docente ha venido en decadencia en los últimos veinte años por la poca demanda del mercado laboral en el ámbito educativo, es decir la superpoblación de docentes titulados con escasas demandas en el estado como empleador. Por su parte, el sector privado hace explotación de estos profesionales. Se ha criticado bastante la curricular centrado en lo que el mercado necesita, pero también a los modelos y paradigmas curriculares del siglo pasado. Ni lo uno ni lo otro, se necesita una formación docente a la altura del avance tecnológico, nos guste o no la virtualización es el nuevo desafío.

En lo que respecta a la formación la carrera de educación inicial docente, encontramos un estudio realizado por D'andrea, et. al, (2021) sobre la practica pre profesional en docencia luego del análisis de sus resultados concluyen; "la teoría siempre bella y perfecta, la práctica es miserable, mezquina y difícil... Porque no olviden que tenemos que formar técnicos, algo muy pragmático".

Resulta que la formación docente en el aula se encuentra descontextualizado con las necesidades de la demanda, los docentes formadores no están a la altura de las nuevas exigencias actuales. Esto se

evidencia en las prácticas pre profesionales donde el estudiante se enfrenta a una realidad que no le enseñaron en la universidad o instituto. La prácticas pre profesionales no son llevadas de manera consciente y contextualizada. Muchos docentes manifiestan que los modelos teóricos les sirvió muy poco o casi nada al encontrarse en el ejercicio de la docencia, pues no resultó para el contexto dado, por lo que tuvieron que adaptar otros métodos propios de su habilidad y destreza.

### **Competencias que miden desempeños**

Las competencias como tal, encierran un conjunto de desempeños posibles de realizar y evaluar en la práctica docente. Según el (MINEDU 2014 p. 26) “la competencia va más allá de un saber hacer, involucra hacer con calidad, manejo de conceptos fundamentales y comprensión de las consecuencias sociales y la naturaleza moral que son decisorias con un bien nivel de raciocinio”.

Dicho de otro modo, el saber hacer, en términos de desempeño, solo tiene trascendencia cuando va acompañada de un fundamento teórico que lo respalde esas actividades operantes y con una conducta ética y culta cargada de actitudes persuasivas y ricas en estímulos emocionales a quien la recibe; eso es desempeño, hacerlo bien.

### **Programa no escolarizado de inicial**

La Educación Inicial no escolarizada, es el servicio de atención que se brinda al niño y la niña desde al nacimiento hasta los cinco años y once meses. Orienta sus acciones al desarrollo integral del menor atendiendo sus necesidades bi-psicomotoras, cognitivas, socio afectivo, comunicación, de salud y nutrición. Involucra principalmente la presencia de los padres de familia y comunidad en estrecha relación con aliados y organismos multisectoriales. (Res. Ministerial 2017-2019)

El PRONOEI, Programa no Escolarizado de Educación Inicial es una oferta alternativa a la educación inicial en las comunidades donde los niños no acceden a educación formal, en todas aquellas zonas marginales, rurales

como también urbanas. En la actualidad atiende a niños y niñas de 3 a 5 años a nivel nacional con atención no escolarizada (RD. N° 3490-2019-MINEDU)

El propósito del programa es la ampliación de atención para niños de 3 a 5, PRONOEI, con los objetivos específicos:

- Atender con calidad a niños y niñas de las diversas culturas de comunidades que viven.
- Prestar servicio a niños y niñas de 3 a 5 años en zonas urbano-marginales y rurales que no acceden a una educación inicial por la lejanía de lugar.
- Incluir a la comunidad como aliados en red (municipalidades, parroquias, empresas privadas e instituciones públicas, entre otras) en brindar atención a niños y niñas de manera integral.
- Alcanzar el involucramiento activo de la familia y la comunidad en actividades de proyección, ejecución y supervisión del programa.
- Forjar la mejora de calidad de vida de niños y niñas, las familias para una mejor crianza que fortalezca con especial énfasis las potencialidades de los niños y niñas.
- Propiciar atención integral en un bloque de servicio que involucre no solo Educación sino Salud y Nutrición.

Según la estructura del Programa no Escolarizado de Educación Inicial, se propone restablecer los patrones culturales de crianza de la comunidad. Su desarrollo se fundamenta en la metodología activa de los aprendizajes y oriunda de la comunidad, utilizando estrategias como el juego, la participación activa grupal comprometida de los niños y niñas. Su escenario es nada menos que los diversos espacios comunales que contribuyen los aprendizajes, asumiendo que, la comunidad es el aula. Lo recursos naturales se convierten en medios de aprendizaje en el uso de sus propios materiales de la zona. Por refundar la cultura, recomienda incorporar a personas de la comunidad para fortalecer la identidad de los niños y niñas.

Este sistema tiene una mínima participación del estrado, sin embargo, como programa atiende necesidades similares a la educación escolarizada.

Para su funcionamiento la participación de los padres de familia, las autoridades y ciudadanos en general. Los desempeños son los mismos exigidos en el currículo nacional, con algunas precisiones sobre los desempeños.

### **Desempeño docente de las promotoras del programa no escolarizado de inicial**

El desempeño son múltiples acciones realizada por el maestro, durante su practica pedagógica, que se concretiza en al cumplir las funciones docentes básicas y sus resultados, para el logro de los objetivos de formación como fin último en el nivel educativo que corresponda (Torres 2008). Concordancia con el Reglamento Interno de Programas No Escolarizados de Educación Inicial, (Res. Dir. N° 3490-2019-MINEDU)

#### **- Actividad autónoma y cuidados (ciclo I) o jornada diaria (ciclo II)**

Es la habilidad docente para aplicar estrategias de atención y orientación a los niños con debido control en los procesos de enseñanza aprendizaje

#### **- Juego libre en sectores**

Es la habilidad del docente que funge de facilitador que interactúa en respuesta a las inquietudes y necesidades de los niños ante cualquier situación.

#### **- Proyectos (solo para servicio del ciclo ii)**

Es la habilidad del docente para la formulación de proyectos de aprendizaje tomando en cuenta las actividades participativas y trabajos grupales por cada momento pedagógico.

### **Definición de términos básicos**

- **Desempeño docente:** Son las acciones conjuntas que desarrolla el docente en su actividad pedagógica, que se concretizan funcionalmente en lo pedagógico con resultados, para alcanzar los propósitos de formación del nivel educativo que labora (Torres).
- **Marco del buen desempeño docente:** Es documento de orientación necesario para el diseño e implementación de políticas educativas y



acciones prácticas de formación, evaluación y desarrollo docente en el territorio nacional, y avanzar hacia el tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia, (MINEDU, 2012).

- **Desempeño humano:** Se define así las acciones llevadas a cabo una función real, cuyo sustantivo desempeño expresa que una determinada actividad tiene lugar cualquiera sea su naturaleza, (Navarro 2012 par. 1).
- **Desempeño laboral:** Se entiende como la forma como se comporta el trabajador hacia la búsqueda de los objetivos trazados; lo que constituye la estrategia personal para alcanzar los objetivos, (Chiabonato 2015)
- **Evaluación del desempeño:** Evaluar el desempeño es percibido como la contrastación del desempeño actual de cada trabajador con el rendimiento esperado, lo que se realiza a través del análisis de puesto con los criterios que los especialistas de recursos humanos determinan alcanzar y las tareas específicas que deben hacer, (Chiabonato, 2015)
- **Competencias:** Se trata del saber hacer en un contexto dado, lo que involucra compromiso del empleado y la predisposición de realizar las tareas con calidad, raciocinio de bases conceptuales y entendimiento moral los resultados sociales de sus decisiones (MINEDU, 2012)

### III. MÉTODO

#### Tipo y nivel de investigación

Se ha considerado los criterios manifiestos por Mejía (2013.pg. 27), por lo que la tipología sería la siguiente:

- **Según el carácter de la medida** Es un estudio mixto, ya que los indicadores se fueron asignados con números que representan cualidades posibles de interpretar teóricamente, sin que ello signifique mediciones cuantificables de esfuerzo magnitud o intensidad sino mas bien agrupación de análisis.
- **Según la profundidad es descriptiva**, puesto que describe la variable y caracteriza los resultados sin necesidad de manipular ninguno de sus componentes; es decir se muestra tal como es.
- **Según el alcance temporal**, se trata de un proceso transversal, ya que no hubo acciones longitudinales de tiempo y espacio pues los instrumentos se aplicaron en un solo momento.
- **Según la orientación que asume**, se orienta a la descripción y caracterización de la variable a través de al discusión y análisis de resultados.

#### Metodo

Se ha procedido a observar el problema, identificar la muestra y recolectar los datos mediante el instrumento la guía de observación sobre el desempeño de las promotoras comunitarias comprendidas en la UGEL Condorcanqui. Dado que la variable es teórica no fue necesario manipularla no intervenir de manera externa los procesos sino mas bien registrar los procesos de enseñanza aprendizaje, cuyos datos fueron procesados y analizados utilizando programas estadísticos, con fiel apego al método científico. El método científico aglutina procesos sistemáticos y empíricos que se ejecutan en el estudio de los fenómenos; se caracteriza por ser dinámico, cambiante y evolutivo, (Hernández et al., 2017)

#### Diseño

Adopta un estudio descriptivo simple, pues describe la variable sus características, define conceptualmente y analiza los indicadores de las tareas que realizaron las promotoras educativas comunitarias del PRONOI del distrito de Nieva provincia Condorcanqui Región Amazonas. Es transaccional por haber realizado en

un solo momento el contacto con la muestra. Según Hernández (2014) se denomina diseño a la estructura esquematizada que organiza el investigador para controlar o relacionar las variables de estudio.

Con el siguiente esquema:

$$M - O_1$$

Dónde:

M: Representa las promotoras educativas comunitarias del programa no escolarizado de inicial.

O<sub>1</sub>: Indica las observaciones obtenidas en la variable: Desempeño docente.

### **Población y muestra**

#### **Población**

Hernández, Fernández & Baptista (2014), La población son los sujetos con características comunes a quienes esta dirigido la investigación por lo que los resultados serán atribuidos a los mismos, por lo que su determinación es general con un criterio de inclusión y exclusión. Para este caso la población lo constituye la totalidad de los individuos que laboran en el programa no escolarizado de educación inicial, en su mayoría mujeres, con o sin título pedagógico, evaluados y seleccionados por la UGEL de Condorcanqui.

#### **Muestra**

Se trata de una población muestral, ya que se consideró en el estudio a las 42 promotoras educativas comunitarias del Programa No Escolarizado de Inicial del distrito de Nieva de la provincia Condorcanqui Región Amazonas. Es no probabilístico dirigido por decisión del investigador, (Uculmana y Lanchipa, (2002, p.52)

La técnica de muestreo es no probabilística, tomando a toda la población por ser pequeña, las 42 promotoras educativas comunitarias en actividad, considerada tipo censal para garantizar su representatividad. La inclusión se tuvo en cuenta los contratos de las promotoras en actividad y se excluyó a quienes habían renunciado o dejado de trabajar hasta la fecha.

Tabla 1. Distribución de la Población y Muestra

Ugel Condorcanqui	N° POBLACION	PORCENTAJE	N° MUESTRA	PORCENTAJE
Colaboradores	42	100.00	42	100.00
Total	42	100.00	42	100.00

Fuente: Base de datos del personal de la UGEL Condorcanqui

### **Métodos de análisis de datos**

Al tratarse de una investigación descriptiva, bastó en recolectar los datos, tabular, procesar organizando en baremos agrupados, cuya interpretación se hizo en base a cada objetivo formulado en la investigación. Cabe señalar que no se ha intervenido o buscado modificar la variable.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Los datos se obtuvieron mediante la técnica de la observación participante, mediante la guía de observación aplicada por la investigadora con e, apoyo de los supervisores de la UGEL, en una jornada de 10 días aproximadamente.

Asimismo, se aplicó la técnica estadística, para la descripción e interpretación de resultados. El instrumento empleado para recolectar datos corresponde la guía de observación.

### **Confiabilidad y validez**

#### **Validez**

Antes de la aplicación se tuvo que recurrir a darle validez al instrumento y se recurrió a tres profesionales de la especialidad cumpliendo con el reglamento, mínimo Licenciados en Educación y al menos uno de la especialidad su calificación fue en escala Bueno. Hernández et al. (2010 p. 201) refieren que, validez de un instrumento atribuye al grado que un instrumento mide lo que debe medir. Se entiende que el grado de medición representa el concepto teórico de la variable. No sería valido si un instrumento es aplicado o forzado evaluar o medir una variable que no constituye pertinencia lógica.

#### **Coefficiente de confiabilidad**

El proceso de confiabilidad fue con el coeficiente Alfa de Crobach con un pilotaje de 10 individuos similar a la muestra. En lo dicho por Hernández, et. al (2014

p. 201) “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado de que su aplicación repetida al mismo individuo o sujeto produce resultados iguales”. Es confiable porque los resultados proporcionan un estimado de confiabilidad más no son definitorios o concluyentes, pues se aceptan con margen de error mínimo. El esquema es el siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

El coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach al 95% de confianza con 10 individuos similar a la muestra es:

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	27

Los criterios de confiabilidad se tomaron de (Herrera, 1998) según la tabla siguiente:

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	4	3	3	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3
2	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	1	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4
3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	4	2	4	1	3	4	5	2	4	1	5	4	1	5	3	2
4	5	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4
5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
6	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
7	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
8	5	4	4	3	2	4	4	3	3	2	2	2	3	4	2	2	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	4
9	5	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	5	5	4	3	2	2	2	2	2	3	5
10	2	2	4	2	2	4	4	2	1	5	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2

## **Variables**

### **Variable única. El desempeño docente de las promotoras del programa no escolarizado inicial**

Son diversas funciones que cumple el docente en su actividad pedagógica, que efectivizan los procesos funcionales básicos y sus resultados, para alcanzar los fines y propósitos de formación en el nivel educativo donde labora (Torres 2008)

### **Operacionalización de variables**

La variable ha sido definida en lo conceptual y operacional para la evaluación del desempeño de las señoritas promotoras comunitarias del programa

No Escolarizado. Se identificó las dimensiones, indicadores y se estableció una escala de medición. (Ver anexo 2).

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

##### 4.1. Resultados

Descripción de la variable general, desempeño docente

Tabla 2. Desempeño docente de las promotoras comunitarias del programa no escolarizado de Educación Inicial

Desempeño docente de las Promotoras Comunitarias de Educación Inicial			
Niveles	Rangos	f	%
Bajo	(26-46)	0	0%
Medio	(47-66)	10	24%
Alto	(67-86)	25	59%
Muy alto	(87-108)	7	17%
Total		42	100%

Fuente: Elaboración propia

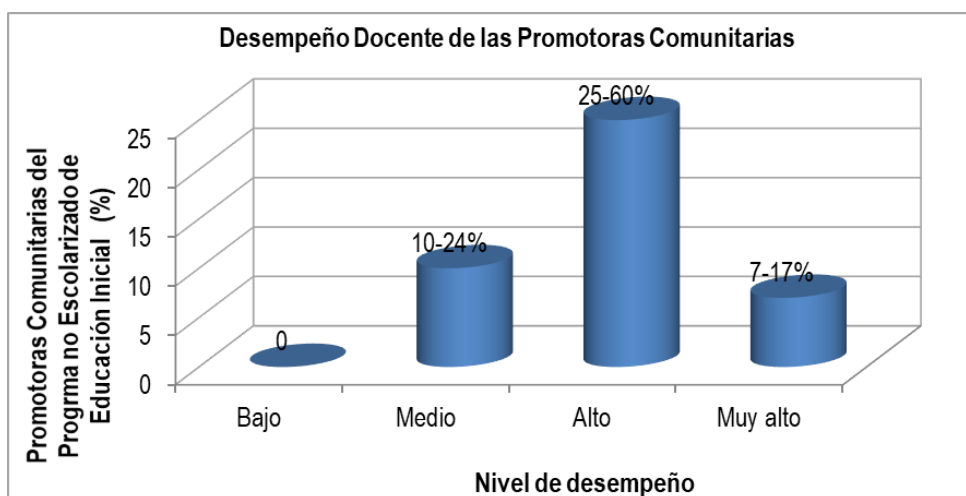


Figura 1. Desempeño docente de las promotoras comunitarias del programa no escolarizado de Educación Inicial

Observando la Tabla y Figura 1, sobre los resultados de la variable general, Desempeño Docente de las Promotoras Comunitarias del Programa No Escolarizado de Educación Inicial en el ámbito de la UGEL de la provincia de Condorcanqui de la Región Amazonas. De las 42 promotoras evaluadas,

se tuvo que el 60 por ciento, se encuentra en un nivel alto, el 24 por ciento en un nivel medio y 17 por ciento en el nivel muy alto de su desempeño. Es probable que este nivel alto responda a las jornadas de fortalecimiento que se ha organizado, como también por los constantes monitoreos que se realiza de parte de la UGEL. Por otro lado, es también debido a que la mayoría de promotoras son egresadas de universidades e institutos pedagógicos. Algunas de ellas son egresadas de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, otras del Instituto Pedagógico de Bagua, son de la zona conocen la cultura, los lugares y es fácil identificarse con los niños y padres de familia”.

Descripción del desempeño docente de las promotoras comunitarias, por dimensiones .

Tabla 3. Desempeño docente de las promotoras comunitarias por dimensiones

Niveles	Capacidad					
	autónoma y cuidados		Juego libre en sectores		Proyectos	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
<b>Bajo</b>	1	2%	0	0%	1	2%
<b>Medio</b>	23	55%	3	15%	29	69%
<b>Alto</b>	15	36%	20	48%	10	24%
<b>Muy alto</b>	3	7%	19	45%	2	5%
<b>Total</b>	42	100	42	100	42	100

Fuente: Elaboracion propia.



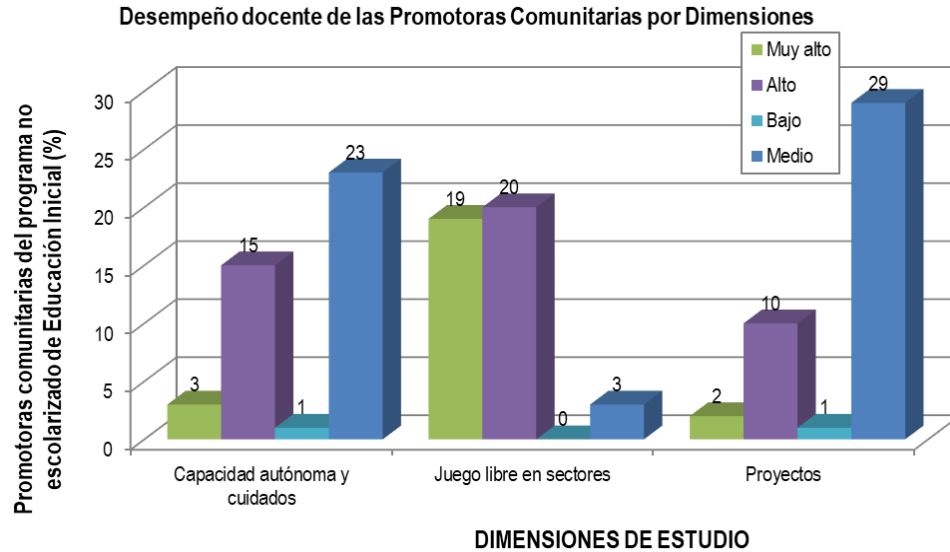


Figura 2. Desempeño docente de las promotoras comunitarias por dimensiones

Observando la Tabla y Figura 2, sobre los resultados de la Dimensión 1, actividades autónomas y cuidados del Programa No Escolarizado de Educación Inicial en el ámbito de la UGEL de la provincia de Condorcanqui de la Región Amazonas. De las 42 promotoras evaluadas, se tuvo que 23 promotoras, el 55 por ciento, se encuentra en un nivel medio, 15 que representa el 24 por ciento se ubica en un nivel alto, y 7 por ciento que son tres personas, se ubican en el nivel muy alto; solo 1 que es el 2 por ciento se encuentra en nivel bajo de su desempeño. Los cuidados, al decir de las docentes de Educación Inicial son las habilidades del docente para mantener el control de los estudiantes en el aula; ejecución de métodos estratégicos de atención y orientación a los niños en el proceso de enseñanza aprendizaje. Se puede inferir que si más del 50 por ciento y 24 por ciento en el nivel alto, hay una brecha por han cerrar en cuanto a las competencias de las promotoras comunitarias, que se puede lograr con programas de reforzamiento .

En cuanto a los resultados de la Dimensión 2, juego libre en sectores del Programa No Escolarizado de Educación Inicial en el ámbito de la UGEL de la provincia de Condorcanqui de la Región Amazonas. De las 42

promotoras evaluadas, se tuvo que 20 integrantes que es 48 por ciento, se encuentra en un nivel alto. Por otro lado, 19 promotoras, o sea 45 por ciento, se ubica en un nivel muy alto; y 3 promotoras que es 15 por ciento, se ubicaron en el nivel medio; de su desempeño en esta dimensión. El juego libre se enmarca en las habilidades del docente que cumple el rol de facilitador participante respondiendo a las necesidades e inquietudes de los niños y participa con ellos afianzando su desenvolvimiento. Esta habilidad esta afortunadamente bien desarrollada en las promotoras, se observa que hay dedicación a los niños en los juegos y conocen sus necesidades y aplican estrategias.

En cuanto a los resultados de la Dimensión 3, proyectos, del Programa No Escolarizado de Educación Inicial en el ámbito de la UGEL de la provincia de Condorcanqui de la Región Amazonas. De las 42 promotoras evaluadas, se tuvo que 29 promotoras, que son el 69 por ciento, se encuentra en un nivel medio, Luego, 10 promotoras o sea el 24 por ciento se ubican en un nivel alto; y 2 promotoras que es 5% se ubica en el nivel muy alto; el 2 por ciento o sea un sujeto se encontró en nivel bajo de su desempeño en esta dimensión. Los proyectos están orientados las habilidades del docente en la elaboración actividades considerando cada momento de los trabajos individuales y grupales participativas de los niños. Al parecer esta habilidad en las docentes no ha sido muy desarrollada, más del 60% están en nivel medio, necesitan un reforzamiento en esta dimensión ya que se trabaja poco con las necesidades directas desde la participación de los niños.

## 4.2. Discusión

Se tuvo como objetivo central de la investigación, describir los niveles de desempeño docente en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui – Amazonas. La aplicación del estudio motivó, revisar bibliografía donde se encontró antecedentes de estudio similares llevados a cabo y señalan resultados sobre el desempeño. Asimismo, se revisó las normas del marco del buen desempeño docente y sus componentes a evaluar. Sin embargo, el estudio está estructurado a partir de la Res. N° 2017-2019, sobre el funcionamiento de los programas no escolarizados de Educación Inicial que regula para nuestro estudio, tres dimensiones; actividades autónomas y cuidados, juego libre en sectores y proyectos.

Los resultados sobre el Desempeño Docente de las Promotoras Comunitarias del Programa No Escolarizado de Educación Inicial en el ámbito de la UGEL de la provincia de Condorcanqui de la Región Amazonas confirman en general que, el 60 por ciento se encuentra en un nivel alto de su desempeño. La dimensión 1, actividad autónoma y cuidados; el 55 por ciento se encuentra en un nivel medio. La dimensión 2, juego libre en sectores arroja, el 48 por ciento se encuentra en un nivel alto. La dimensión 3, proyectos, el 69% alcanza un nivel medio. Como se observa, la mayoría se encuentra del nivel medio para arriba, es decir, existe un desempeño aceptable en las promotoras comunitarias. En ese contexto, probablemente los padres de familia estén también contentos y confiados en el trabajo de las señoritas promotoras comunitarias. Se conoce que la mayoría de ellas son egresadas de universidad y otras de Instituto Superior Pedagógico, están aplicando sus conocimientos y están con deseo de ejercer su profesión.

En lo dicho por Lesly Estrada, es que el pilar que sostiene los procesos formativos es el desempeño ya que hace ágil al sistema formal. Estudiar y evaluar el desempeño es considerado una actividad impostergable en lo más elemental hasta lo más general incorporado a la gestión (Estrada, 2013 párr. II) No puede existir calidad docente si no se evalúa y fortalece el desempeño, es así como se

conoce las debilidades y fortalezas, de allí se puede tomar medidas correctivas para las debilidades haciendo uso de las fortalezas.

Al respecto, Torres, (2008) hace hincapié del desempeño a las acciones realizadas por el docente en la actividad pedagógica, desde las más básicas hasta las especializadas, la misma que es observable medible. En cuanto al Marco del Buen Desempeño (Minedu, 2012) apunta a tener maestros altamente preparados en elementos claves, aprendizajes de calidad, desarrollo docente, cierre de brechas y modernización de la educación.

Cabe tomar en cuenta en este contexto los (4) dominios del marco del buen desempeño, preparación para la enseñanza, desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela; la articulación de la gestión escolar con las familias, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad. Operacionalmente, la investigación consideró las dimensiones; actividad autónoma y cuidados, juego libre en sectores y proyectos, las mismas que necesitan ser fortalecidas para un mejor desempeño.

La actividad autónoma y cuidados, sobre el docente de Educación Inicial constituyen las habilidades del docente para mantener el control de los estudiantes en el aula; uso de métodos de atención y orientación en los procesos de E-A con los niños. Se puede inferir que, si más del 50% alcanzan el nivel alto, hay una brecha restante que cerrar en cuanto a las competencias de las promotoras comunitarias que se puede lograr con programas de reforzamiento.

El juego libre evalúa las habilidades del docente que cumple el rol de facilitador que interactúa con los niños y atiende necesidades de los niños y participa con ellos afianzando su desenvolvimiento. Esta habilidad está afortunadamente bien desarrollada en las promotoras, se observa que hay dedicación a los niños en los juegos y conocen sus necesidades y aplican estrategias.

Por su parte, los proyectos están orientados las habilidades del docente en la elaboración actividades tomando en cuenta cada momento las actividades grupales e individuales de los niños. Al parecer esta habilidad en las docentes no ha sido muy desarrollada, más del 60% están en nivel medio, necesitan un

reforzamiento en esta dimensión.

La (Res. Dir. N° 3490-2019-MINEDU), considera estas dimensiones ya que forman parte del Marco del Buen Desempeño Docente y está íntimamente ligado a la formación de la carrera de Educación Inicial, actividad autónoma, juego libre en sectores y proyectos. Si bien es cierto, el programa no escolarizado de Educación Inicial es un sistema comunitario de apoyo a la sociedad en lugares donde no existe Instituciones Educativa del nivel Inicial; es la docente que le da sentido educativo a las actividades pedagógicas de intervención con niños en los espacios y momentos de jornada desempeñada. Toda situación experimentada, sorpresivas o de conflicto es el docente promotor que nombra y explica lo acontecido para una mejor comprensión. Por su parte, es el docente/promotor quien genera situaciones de aprendizaje, los momentos de asamblea donde los niños expresarán su estado de ánimo, ya sea antes de iniciar los juegos o tareas y en forma conjunta definen las reglas de convivencia.

El conocimiento práctico directo la tiene de las habilidades de juegos lo tiene el docente promotor que día a día para tomar acciones. En el ámbito de proyectos como dimensión de aprendizaje, se inicia identificando situaciones con temáticas de interés de los niños. La promotora docente toma las propuestas de los niños y niñas colocándolas en un cuadro la planificación sobre los proyectos. En todas estas actividades evaluadas, las promotoras comunitarias tienen un desempeño medio hacia arriba.

Hay concordancia de resultados con la tesis de Galarza (2014) sobre, *desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje...* realizado en el Ecuador, que los hallazgos son que la mayoría de los docentes son conscientes de su evaluación y que sea permanente. También se identificó que no están establecidos los estándares de calidad de donde pueda sostenerse u orientarse para los procesos de mejora. Se encontró tan importante la comunicación entre docentes y estudiantes.

Finalmente, esta investigación es el inicio o forma una parte de la indagación sobre las grandes necesidades que existe en la formación de docentes del nivel inicial en la zona de la amazonia. La realidad es que de manera muy lenta se viene

contribuyendo en la educación en la zona del distrito de Nieva, provincia Condorcanqui. Hay mucha necesidad, lo que hacen las promotoras comunitarias no es suficiente para atender a otras familias muy alejadas de rutas de difícil acceso. Considero que no hay trabajo terminado, tampoco trabajo perfecto, dejo en manos de mis revisores y lectores este trabajo, con el ánimo de seguir aprendiendo y deseos de superación.

Cabe precisar que este estudio no pretende haber concluido con resultados definitivos, tampoco se pretende haber resuelto un problema específico, por lo profunda y compleja que es la ciencia. Sin embargo, es innegable que cada información recogida es un aporte al conocimiento práctico para la toma de decisiones. La generación de conocimiento no siempre es un experimento, interviniendo de manera directa, pues la observación, la caracterización de los objetos, fenómenos, sucesos, hechos y casos, interpretados metodológicamente y contrastados con un marco teórico existente constituyen conocimiento valido ya sea en el enfoque cualitativo y cuantitativo.

Como pobladora y ciudadana de la comunidad amazonia de a la provincia Condorcanqui región Amazonas, orgullosamente de la cultura Awajun dejo a consideración este informe de tesis y que sirva de referente para las maestras de inicial, las aspirantes a docentes de este nivel donde se da a conocer la situación y condiciones en que se desempeñan las promotoras, cuya experiencia de cada una puede ser recogida en otros estudios para sistematizar la practica docente de cada cultura y sociedad.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Se ha logrado describir que, los niveles de desempeño docente en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación Inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2020, se encuentra en el nivel alto en un 60 por ciento de las 42 integrantes.
2. Se ha logrado describir que, los niveles de desempeño docente en cuanto a autonomía y cuidados en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2020, se encuentra en el nivel medio en un 55 por ciento de las 42 integrantes.
3. Se ha logrado describir que, los niveles de desempeño docente en cuanto a juego libre en sectores de los programas No Escolarizados de Educación inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2020, se encuentra en el nivel alto en un 48 por ciento y muy alto 45 por ciento de las 42 integrantes.
4. Se ha logrado describir que, los niveles de desempeño docente sobre proyectos de los programas No Escolarizados de Educación Inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2020, se encuentra en el nivel medio en un 69 por ciento de las 42 integrantes.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a las autoridades académicas de la UGEL Condorcanqui, tomar medidas correctivas para ese 40 por ciento de promotoras que aún faltan alcanzar niveles destacados de desempeño, facilitar las actividades de monitoreo y asesoramiento en los responsables del programa.

Se recomienda a los especialistas y responsables del programa no escolarizado de educación Inicial de la Región Amazonas y UGEL, considerar en su plan de trabajo para los años subsiguientes acciones de mejora de las condiciones que necesitan las promotoras educativas comunitarias para la zona de Condorcanqui, adaptable a la cultura indígena Awajun y su cosmovisión.

Se recomienda a las Promotoras Educativas Comunitarias de la provincia de Condorcanqui, cerca del 50 por ciento obtienen un nivel muy alto, mantener ese desempeño logrado y registrar en su diario de campo las actividades relevantes realizadas con los niños y la comunidad a fin de publicar con vuestra autoría esas experiencias exitosas de contexto.

A los futuros investigadores de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, considerando que existe un 69 por ciento que se encuentra en el nivel medio de desempeño en la dimensión proyectos, prepararse en esa materia, que es nada menos identificar y proyectar actividades futuras considerando las expectativas y necesidades de los estantes. Las egresadas de educación inicial deben manejar estrategias de gestión comunitaria frente a situaciones reales de las comunidades.



## VII. BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2009), Dirección estratégica de recursos Humanos. Universidad Nacional de Buenos aires. Argentina.
- Armando, G. (2020) Desempeño y formación educativa en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia covid-19. Artículo publicado en la revista Hogar y ciencias Humanas Paraguay. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/778/1075>
- Azañedo, V. A. (2021) El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo del Conocimiento* (Edición núm. 57) Vol. 6, No 4 Abril 2021, pp. 841-860 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v6i4.2614.
- Chiavenato, I. (2015) Administración de recursos humanos. 5ta Edición. Editorial Mc Graw. ISBN: 978-970-10-7340-7 EAN 9789701073407.
- D'andrea, A., Buontempo, M., y Butti, F. (2021). Prácticas profesionalizantes en la Educación Técnica Superior. La experiencia del sector informática en la provincia argentina de Corrientes. *Educación*, 30(58), 169-187. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.202101.008>
- Estrada, L. (2013). El desempeño docente. *Carabobo - Venezuela*: Universidad de Carabobo.
- Galarza, G. (2014) *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*. Universidad Técnica Particular de Loja Ecuador.
- Guizado, G. Valenzuela, M. & Vallejo P. A. (2020). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú. *Conrado*, 16(72), 200-203. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 19 de septiembre de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000100200&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100200&lng=es&tlng=pt).
- Escribano, E. (2018) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25,

2018. Universidad de Costa Rica.  
<https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Espinoza, J. Vilca C. y Pariona, J. (2014) *Sustento: El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: Conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- lima- 2014.*
- Hernández, R., Fernández C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* México: Graw-Hill.
- Hernández, R., Baptista, P., & Fernandez, C. (2017). *Metodologia de investigacion* (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.); 6ta.).  
<http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>
- Maldonado, R. (2012) *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes.* Tesis para optar el grado académico de maestro en educación con mención en docencia e investigación universitaria.
- Marco del Buen Desempeño Docente (2012)
- Mazabel Galarza, C. (2011). *Indicadores de gestión en recursos humanos y su impacto económico en la organización "de lo cualitativo a lo cuantitativo" (1 ed.).* Lima: Impresión Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Mejía, E. (2013) *Metodología de la Investigación.* 1° Edición. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ministerio-Educación, P. (2012). *Marco de buen desempeño docente.* Lima.
- Ministerio-Educación, P. (5 de diciembre de 2012). *Ministerio de Educación del Perú.* Recuperado el 12 de diciembre de 2013, de  
[http://www.digeibir.gob.pe/articulos/%C2%BFc%C3%B3mo-debe-ser-la-relaci%C3%B3n-escuela-familia-comunidad.](http://www.digeibir.gob.pe/articulos/%C2%BFc%C3%B3mo-debe-ser-la-relaci%C3%B3n-escuela-familia-comunidad)
- Ministerio-Educación, P. (2014). *Rutas del aprendizaje.* Lima, Perú: Corporación Gráfica Navarrete S.A.
- MINEDU (2016) *Currículo Nacional.* Ministerio de Educación del Perú
- MINEDU (2019) *La planificación en los servicios no escolarizados del Ciclo II.*  
<http://www.drec.gob.pe/wp-content/uploads/2017/05/la-planificacion-en-la-educacion-inicial-guia-orientaciones.pdf>

- Navarro, J. (2012) Sitio: *Definición ABC*. Fecha: 09/05/2012. URL: <https://www.definicionabc.com/general/desempeno.ph>
- Oliva, I. D. (2010). *Dimensiones de fractura cognitiva en formación inicial docente en Chile: Un estudio de casos en tres contextos formativos*, Estudios Pedagógicos. Santiago.
- Palomino, F. (2012) *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Tesis presentada para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- PEN (2007) *Proyecto Educativo Nacional al 2021*, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2007-ED.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la Universidad de Zulia. *Ciencia Sociales*, XVI (3), 493-505. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>.
- Psicología y Empresa (2011) *Renovando empresas con talento humano*. Consultado el 4/12/2017. Disponible en: <http://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>.
- Resolución Directoral (N° 3490-2019), *Reglamento de funcionamiento de los PRONOEI*. Dirección de Gestión Pedagógica MINEDU: [http://www.drec.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/REGLAMENTO\\_PRONOEI.pdf](http://www.drec.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/REGLAMENTO_PRONOEI.pdf)
- Resolución Ministerial N° (2017- 2019) *Modelo del servicio Educativo No escolarizado II* Downloads/RM\_N\_\_217-2019-MINEDU.pdf
- Reyes, (2006). *Estándares del desempeño laboral*. Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. Chile.
- Rodríguez Pérez, J. y Morales Macías S. (2008). La capacitación en las organizaciones modernas. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/00548791591e856d00334>

- Uculmana y Lanchipa, (2002) *Cómo hacer Tesis y Trabajos de Investigación*. 1ra. Edición. Lima - Perú. 106pp.
- Tenazoa, M. (2016) *La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa – Pucallpa – Ucayali*. Tesis desarrollada en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Torres, J. (2008) Gestipolis. Recuperado el 2013 de diciembre de 04. <https://www.gestipolis.com/>
- Uculmana, C. (2002) *Psicología del Aprendizaje Escolar*. Cap. 3.
- Valcazar, G. C. (2020). El desempeño docente y la práctica inclusiva en el nivel superior1. *Desde el Sur*, 12(2), 437-452. <https://dx.doi.org/10.21142/des-1202-2020-0025>
- Vásquez, S., Vásquez S. A., Vásquez L., Carranza M. F., Vásquez -Villanueva, C. A., & Terry O. F. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(17), 178–194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>

## **ANEXOS**

Anexo N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS PROMOTORAS EDUCATIVAS COMUNITARIAS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE NIEVA– AMAZONAS 2019.

Autora: Liced Samajain Kiak

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	ANÁLISIS DE DATOS
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuáles son los niveles de desempeño docente de las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente en cuanto a la actividad autónoma de los programas No Escolarizados de Educación Inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2019?</p> <p>¿Cuál son los niveles de desempeño docente en cuanto al juego libre en sectores de los programas No Escolarizados de Educación Inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente sobre proyectos de los programas No Escolarizados de Educación Inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Describir los niveles de desempeño docente en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Describir el nivel de desempeño docente en cuanto a autonomía y cuidados en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2019.</p> <p>Describir los niveles de desempeño docente en cuanto a juego libre en sectores de los programas No Escolarizados de Educación inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2019.</p> <p>Describir los niveles de desempeño docente sobre proyectos de los programas No Escolarizados de Educación Inicial del distrito de Nieva provincia Condorcanqui - Amazonas 2019.</p>	<p>NO CORRESPONDE HIPÓTESIS</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Teórica básica</p> <p>DISEÑO</p> <p>Descriptivo simple</p> <p>VARIABLES</p> <p><b>VARIABLE ÚNICA</b></p> <p><b>Desempeño docente</b></p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>POBLACION</p> <p>Estará conformada por las Promotoras del programa comunitario no Escolarizado de Inicial PRONOI</p> <p>MUESTRA</p> <p>Conformada por 42 Promotoras del programa comunitario no Escolarizado de Inicial.</p> <p>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Lista de cotejo</p> <p>PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p>	<p>Se utilizará la descripción de la variable.</p> <p>Utilización de la estadística descriptiva.</p> <p>Tablas de Frecuencias.</p> <p>Porcentajes.</p> <p>Promedio.</p> <p>Gráficos.</p> <p>Excel 2013</p> <p>SPSS - versión 25</p>

Anexo N° 2  
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

**Variable: DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS PROMOTORAS DEL PROGRAMA NO ESCOLARIZADO**

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
<b>Desempeño docente de las promotoras del programa no escolarizado de inicial</b>	Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. (Torres 2008) Concordancia con el Reglamento Interno de Programas No Escolarizados de Educación Inicial, Res. Dir. N° 3490-2019-MINEDU.	Habilidades del docente para mantener cierto control y aplicación de estrategias de orientación y atención a los niños durante el proceso de enseñanza aprendizaje.	<b>ACTIVIDAD AUTÓNOMA Y CUIDADOS (ciclo I) O JORNADA DIARIA (ciclo II)</b>	Durante el momento de cuidado y de la actividad autónoma (ciclo I) o jornada (ciclo II) el docente/promotor anticipa al niño/a sobre lo que hará y/o vendrá a través de palabras y/o gestos	Lista de cotejo	Intervalo (4) Muy alto (3) Alto (2) Medio (1) Bajo
				Durante los momentos de cuidado (ciclo I) o jornada (ciclo II), el docente/promotor permite que los niños/as participen, propiciando y respetando sus iniciativas y autonomía.		
				El docente/promotor mantiene el contacto visual y la comunicación verbal y/o no verbal con el niño/a.		
				El docente/promotor da significado a las actividades que realiza el niño durante los diferentes momentos de la jornada.		
				El docente/promotor promueve la expresión de los sentimientos e intereses de los niños, brindando apoyo efectivo.		
				Para que los niños comprendan las situaciones de conflictos que viven sus compañeros, el docente/promotor le pone nombre a lo que sienten y a lo sucedido.		
				El docente/promotor está atento a las señales y/o pedidos de los niños/as y les atiende anticipándoles.		
				El docente/promotor reconoce los intereses e iniciativas de los niños/as para ayudarles a complejizar sus acciones.		
		Habilidades del docente de facilitador participante respondiendo a las necesidades e inquietudes de los niños en toda circunstancia.	<b>JUEGO LIBRE EN SECTORES</b>	El docente/promotor propicia la asamblea para que los niños/as expresen sus estados de ánimo antes de iniciar el juego y establece con ellos/as las normas de convivencia.		
				El docente/promotor escucha de manera atenta las ideas y propuestas de juego que los niños/as desean realizar.		
				El docente/promotor facilita que los niños/as jueguen en el sector de su interés.		
				Los niños/as juegan en los sectores por un periodo mínimo de 30 minutos (3 años) y 45 minutos (4 y 5 años).		

Activar Wi  
Ve a Configurar

				<p>El docente/promotor observa y registra los juegos que realizan los niños/as en su diario</p> <p>El docente/promotor respeta el desarrollo del juego libre de cada niño/a o grupo.</p> <p>El docente/promotor presta atención al juego de los niños/as y hace preguntas abiertas y/o sugerencias que amplían el rango de juego.</p> <p>El docente/promotor interviene para responder a las necesidades y/o pedidos del niño en forma cálida.</p> <p>El docente/promotor presta atención a las situaciones de conflicto entre los niños/as que requieren ser atendidas desde su rol.</p> <p>El docente/promotor anticipa, con empatía, la terminación del juego libre en los sectores.</p> <p>El docente/promotor promueve un espacio para que los niños/as puedan contar lo que jugaron o aprendieron.</p> <p>El docente/promotor, al finalizar el juego libre, propone un momento y una modalidad (verbalización, dibujo, pintura, movimiento, modelado, etc.) para que los niños/as representen lo aprendido.</p> <p>El docente/promotor organiza a los niños/as para el guardado de los materiales.</p>		
		Habilidades del docente en la elaboración de proyectos de aprendizaje considerando los momentos de trabajos individuales y grupales participativas.	PROYECTOS (Solo para servicio del ciclo II)	<p>Los proyectos parten de la identificación de situaciones y/o temas de interés de los niños/as (ver planificación del docente/promotor).</p> <p>El docente/promotor recoge en el cuadro de planificación las propuestas de los niños con relación a los proyectos</p> <p>El desarrollo del proyecto considera momentos de trabajo individual, en pequeños grupos y/o asambleas</p> <p>El docente/promotor, durante el desarrollo del proyecto, hace preguntas abiertas para ampliar la experiencia de aprendizaje de los niños/as.</p> <p>El docente/promotor observa con atención, registra las evidencias del proceso de aprendizaje de los niños/as.</p> <p>El docente/promotor brinda oportunidades para que los niños/as identifiquen los aprendizajes obtenidos.</p>		

Activar Wi  
Ve a Configu



Anexo N° 3

GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Lea con detenimiento cada ítem propuesto y marque con un aspa el casillero que corresponde según su criterio.

N°	Ítems	1	2	3	4
<b>ACTIVIDADES AUTONOMAS</b>					
1	Durante el momento de cuidado y de la actividad autónoma (ciclo I) o jornada (ciclo II) el docente/promotor anticipa al niño/a sobre lo que hará y/o vendrá a través de palabras y/o gestos				
2	Durante los momentos de cuidado (ciclo I) o jornada (ciclo II), el docente/promotor permite que los niños/as participen, propiciando y respetando sus iniciativas y autonomía.				
3	El docente/promotor mantiene el contacto visual y la comunicación verbal y/o no verbal con el niño/a.				
4	El docente/promotor da significado a las actividades que realiza el niño durante los diferentes momentos de la jornada.				
5	El docente/promotor promueve la expresión de los sentimientos e intereses de los niños, brindando apoyo afectivo.				
6	Para que los niños comprendan las situaciones de conflictos que viven sus compañeros, el docente/promotor le pone nombre a lo que sienten y a lo sucedido.				
7	El docente/promotor está atento a las señales y/o pedidos de los niños/as y les atiende anticipándoles.				
8	El docente/promotor reconoce los intereses e iniciativas de los niños/as para ayudarles a complejizar sus acciones.				
<b>JUEGO LIBRE EN SECTORES</b>					
9	El docente/promotor propicia la asamblea para que los niños/as expresen sus estados de ánimo antes de iniciar el juego y establece con ellos/as las normas de convivencia.	1	2	3	4
10	El docente/promotor escucha de manera atenta las ideas y propuestas de juego que los niños/as desean realizar.				
11	El docente/promotor facilita que los niños/as jueguen en el sector de su interés.				
12	Los niños/as juegan en los sectores por un periodo mínimo de 30 minutos (3 años) y 45 minutos (4 y 5 años).				
13	El docente/promotor observa y registra los juegos que realizan los niños/as en su diario				
14	El docente/promotor respeta el desarrollo del juego libre de cada niño/a o grupo.				
15	El docente/promotor presta atención al juego de los niños/as y hace preguntas abiertas y/o sugerencias que amplían el rango de juego.				
16	El docente/promotor interviene para responder a las necesidades y/o pedidos del niño en forma cálida.				
17	El docente/promotor presta atención a las situaciones de conflicto entre los niños/as que requieren ser atendidas desde su rol.				
18	El docente/promotor anticipa, con empatía, la terminación del juego libre en los sectores.				
19	El docente/promotor promueve un espacio para que los niños/as puedan contar lo que jugaron o aprendieron.				
20	El docente/promotor, al finalizar el juego libre, propone un momento y una modalidad (verbalización, dibujo, pintura, movimiento, modelado, etc.) para que los niños/as representen lo aprendido.				
21	El docente/promotor organiza a los niño/as para el guardado de los materiales.				
<b>PROYECTOS</b>					
22	Los proyectos parten de la identificación de situaciones y/o temas de interés de los niños/as (ver planificación del docente/promotor).				
23	El docente/promotor recoge en el cuadro de planificación las propuestas de los niños con relación a los proyectos				
24	El desarrollo del proyecto considera momentos de trabajo individual, en pequeños grupos y/o asambleas				
25	El docente/promotor, durante el desarrollo del proyecto, hace preguntas abiertas para ampliar la experiencia de aprendizaje de los niños/as.				
26	El docente/promotor observa con atención, registra las evidencias del proceso de aprendizaje de los niños/as.				
27	El docente/promotor brinda oportunidades para que los niños/as identifiquen los aprendizajes obtenidos.				

## Validación de Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA  
Facultad de Educación Intercultural y Humanidades  
Escuela de Educación Inicial Bilingüe

### **FICHA DE VALIDACIÓN** **INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

#### **DATOS GENERALES**

- 1.1. Título de la Investigación: **Desempeño laboral de las promotoras Educativas comunitarias de los programas No Escolarizados en Educación Inicial de la provincia de Condorcanqui – amazonas 2019.**
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Guía de observación para evaluar el desempeño docente de las Promotoras Educativas de Educación Inicial.

#### **ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado															X					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables															X					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															X					
4. Organización	Existe una organización lógica.																X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación															X					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos															X					
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores															X					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.															X					
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación															X					

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

75%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

<b>Nombres y Apellidos:</b>	MILCA BETSABÉ HERRERA APONTE	<b>DNI N°</b>	19963908
<b>Dirección domiciliaria:</b>	Av Huancayo S/N, San Agustín - Huancayo	<b>Teléfono/Celular:</b>	954457834
<b>Título Profesional</b>	Licenciada en Educación Inicial		
<b>Grado Académico:</b>	Magister en Educación		
<b>Mención:</b>	Docencia y Gestión Educativa		



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA  
 Facultad de Educación Intercultural y Humanidades  
 Escuela de Educación Inicial Bilingüe

**FICHAS DE VALIDACIÓN**

**INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Título de la Investigación: Desempeño Laboral de las Promotoras Educativas Comunitarias de los Programas no Escolarizados de Educación Inicial de la provincia de Condorcaqui – Amazonas 2019.
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Guía de observación para evaluar el desempeño docente de las Promotoras Educativas de Educación Inicial.

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																					X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																					X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																					X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

<b>Nombres y Apellidos:</b>	RUTH KATHERINE MENDIVEL GERONIMO	<b>DNI N°</b>	43694091
<b>Dirección domiciliaria:</b>	Jirón Unión N° 1231 Trujillo	<b>Teléfono/Celular:</b>	964860803
<b>Título Profesional</b>	Lic. Educación Inicial		
<b>Grado Académico:</b>	Doctor		
<b>Mención:</b>	Educación		

  
 Firma  
 Lugar y fecha: 19 de abril 2021.



**FICHAS DE VALIDACIÓN**

**INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Título de la Investigación: Desempeño Laboral de las Promotoras Educativas Comunitarias de los Programas no Escolarizados de Educación Inicial de la provincia de Condorcaqui – Amazonas 2019.
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Guía de observación para evaluar el desempeño docente de las Promotoras Educativas de Educación Inicial.


**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																					✓
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																					✓
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica.																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					✓
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					✓
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																					✓
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					✓
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					✓

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente    b) Deficiente    c) Regular    d) Buena    ✓  
 Muy buena

Nombres y Apellidos:	Sofía Lidaly Romero Dávila	DNI N°	47437898
Dirección domiciliaria:	Jr. Coronel Portillo #1000	Teléfono/Celular:	988658683
Título Profesional	Licenciada en Educación Inicial Bilingüe		
Grado Académico:	Licenciada		
Mención:	Educación Inicial Bilingüe		

  
 Firma  
 Lugar y fecha: ...08 de abril 2021..



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA  
 Facultad de Educación Intercultural y Humanidades  
 Escuela de Educación Inicial Bilingüe

**FICHAS DE VALIDACIÓN**

**INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Título de la Investigación: Desempeño Docente de las Promotoras Educativas Comunitarias de los Programas no Escolarizados de Educación Inicial de la provincia de Condorcaqui – Amazonas 2019.
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Guía de observación para evaluar el desempeño docente de las Promotoras Educativas de Educación Inicial.

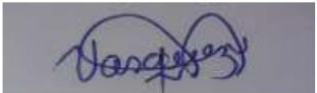
**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno							
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				X				
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																					X			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X			
4. Organización	Existe una organización lógica																					X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					X			
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																					X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					X			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					X			

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

<b>Nombres y Apellidos:</b>	Norma Elizabeth Vasquez Najar	<b>DNI N°</b>	48040184
<b>Dirección domiciliaria:</b>	AV. Bellavista 410	<b>Teléfono/Celular:</b>	952760139
<b>Título Profesional</b>	Lic., en Educación Inicial		
<b>Grado Académico:</b>	Bachiller		
<b>Mención:</b>	Educación Inicial Bilingüe		



Lugar y fecha: Pucallpa 19 de abril 2021..

Anexo N° 4  
Base de datos recolectados

Docentes	DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS PROMOTORAS EDUCATIVAS COMUNITARIAS																											TOTAL	D1	D2	D3
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27				
1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	<b>93</b>	28	46	19
2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	<b>76</b>	17	41	18
3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	<b>75</b>	18	42	15
4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	<b>79</b>	20	44	15
5	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	<b>80</b>	19	46	15
6	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	<b>51</b>	15	23	13
7	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	<b>66</b>	15	39	12
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	<b>90</b>	24	51	15
9	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	<b>77</b>	21	42	14
10	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>66</b>	19	35	12
11	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	<b>66</b>	15	39	12
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	<b>91</b>	24	52	15
13	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	1	<b>79</b>	21	47	11
14	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	<b>75</b>	12	45	18
15	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	2	2	3	3	2	<b>79</b>	19	47	13
16	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	<b>66</b>	15	39	12
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	<b>87</b>	24	48	15
18	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	<b>78</b>	21	39	18
19	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	<b>63</b>	19	31	13
20	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	<b>65</b>	15	37	13
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	<b>91</b>	24	51	16
22	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	<b>66</b>	15	39	12
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	2	1	<b>87</b>	24	47	16
24	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	<b>78</b>	24	37	17
25	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	<b>78</b>	24	39	15
26	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	<b>71</b>	15	41	15
27	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	<b>80</b>	19	46	15
28	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	<b>96</b>	28	46	22
29	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	<b>79</b>	17	41	21
30	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	<b>70</b>	18	42	10
31	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	<b>79</b>	20	44	15
32	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	<b>83</b>	19	44	20
33	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	<b>51</b>	15	23	13
34	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	<b>75</b>	24	38	13
35	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	<b>73</b>	24	34	15
36	3	3	2	2	1	2	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	1	<b>83</b>	17	49	17
37	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	3	<b>65</b>	17	35	13
38	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	1	<b>79</b>	21	41	17
39	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	1	<b>85</b>	27	46	12
40	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	<b>73</b>	16	43	14
41	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	<b>78</b>	18	45	15
42	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	<b>75</b>	18	42	15

Anexo N° 5  
Evidencias Fotograficas



*Fuente: Imágenes inéditas tomadas por el equipo de investigación en día de la aplicación del instrumento*



Anexo 6  
Constancia de Coordinadora - PRONOEI



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

## CONSTANCIA

**EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CONDORCANQUI, DISTRITO DE NIEVA, PROVINCIA DE CONDORCANQUI, REGIÓN AMAZONAS, QUE AL FINAL SUSCRIBE:**

HACE CONSTAR:

Que, la señora **LICED SAMAJAIN KIAK**, identificado con **DNI N° 48044685**, natural de la comunidad nativa de Santa Rosa de Pagkintsa, con domicilio actual en Santa María de Nieva/Barrio Pimpingos S/N, comprensión del distrito de Nieva, Provincia de Condorcanqui, se ha desempeñado como Coordinadora de Entorno comunitario, aplicando la **Guía de Observación para la evaluación del desempeño docente**, dirigido a 5 promotoras de PRONOEI del entorno comunitario de las comunidades Chinchipe, Zungarusa, Shuwints, Sawi Entsa y Kawit, en el distrito de Nieva, provincia de Condorcanqui, durante el año 2019.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.

Santa María de Nieva, 12 de abril del 2021.



[www.regionamazonas.gob.pe](http://www.regionamazonas.gob.pe)  
[www.ugelcondorcanqui.gob.pe](http://www.ugelcondorcanqui.gob.pe)

Jr. El Porvenir s/n - Santa María de Nieva  
Condorcanqui - Amazonas  
TELÉF. (041) 816802 / 816803