

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA  
COMUNICACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL  
INTERCULTURAL BILINGÜE**

**TESIS PARA OBTENER  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL  
BILINGÜE**

**TÍTULO DE LA TESIS  
DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE  
EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE KUSU  
NUMPATKAIM, CENEPa, 2024**

**Autora: Bach. Kely Gisenia Daichap Chimpa**

**Asesor: Mg. José María Rentería Piscocya**

**Reg. (...)**

**CHACHAPOYAS – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A mi madre Josefina, y a mi padre Ernesto, por haberme apoyado incondicionalmente para llegar a ser profesional.

A mis hijos Omar Joseph y Guia Karely que con su alegría me transmitieron fuerza y me motivaron para salir adelante.

A Wilfredo, por brindarme su apoyo valiosísimo e incondicional durante todo el proceso de mi formación profesional.

*Kely*

## **AGRADECIMIENTO**

A la profesional de la educación Isaac Emiliana Samik Tawan, directora de la Institución Educativa Inicial N° 296 de la comunidad de Kusu Numptkaim, comprensión del distrito de Cenepa, por autorizarnos aplicar el instrumento de recolección de datos a los docentes de su plantel. De igual manera, el reconocimiento al profesor Isaac Waldir Pijuch Ugkuch, quien en su condición de Director de la IES de Menores, me brindó todo el apoyo para realizar en trabajo de campo, con la colaboración de sus docentes que laboran en su institución. También se agradece al director de la institución educativa primaria de la comunidad de Kusu Numptkaim.

A mi asesor, el maestro José María Rentería Piscoya, por aceptar ser mi asesor, y orientarme en todos los procesos que comprende mi investigación.

A las UNTRM, por formarnos profesionalmente para contribuir al desarrollo de nuestras comunidades nativas.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA  
**Rector**

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES  
**Vicerrector Académico**

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA  
**Vicerrectora de Investigación**

Dr. LÍNDER CRUZ ROJAS GÓMEZ  
**Decano de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación**



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

**ANEXO 3-L**

**VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (  )/Profesional externo (  ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE KUSU NUMPATKAIM, CENEPA, 2024; del egresado KELY GISENIA DAICHAP CHIMPA de la Facultad de EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Escuela Profesional de EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 08 de JULIO de 2024

Firma y nombre completo del Asesor  
MG. JOSÉ MARIA RENTERÍA PISAOYA

## JURADO EVALUADOR DE TESIS



---

Mg. Aquiles Chener Alva Chappa  
Presidente



---

Dr. José Luis Farro Quesquén  
Secretario



---

Mg. Reyninger Soplá Tafur  
Vocal



**ANEXO 3-Q**

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN  
BÁSICA REGULAR DE KUSH NUNPATKAIM, CENEPA, 2024

presentada por el estudiante ( )/egresado (x) KELY GISENIA DAICHAP CHIMPA  
de la Escuela Profesional de EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE  
con correo electrónico institucional kelydaichap@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 20 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene \_\_\_\_\_ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 18 de Julio del 2024

  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....

# DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE KUSU NUNPATKAIM, CENEPa, 2024 - Bach.: Kely Gisenia Daichap Chimpa

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

|          |   |               |
|----------|---|---------------|
| <b>1</b> | <b>repositorio.untrm.edu.pe</b><br>Fuente de Internet   | <b>9%</b>     |
| <b>2</b> | <b>hdl.handle.net</b><br>Fuente de Internet             | <b>2%</b>     |
| <b>3</b> | <b>repositorio.uladech.edu.pe</b><br>Fuente de Internet | <b>2%</b>     |
| <b>4</b> | <b>issuu.com</b><br>Fuente de Internet                  | <b>1%</b>     |
| <b>5</b> | <b>idoc.pub</b><br>Fuente de Internet                   | <b>1%</b>     |
| <b>6</b> | <b>www.slideshare.net</b><br>Fuente de Internet         | <b>1%</b>     |
| <b>7</b> | <b>www.mef.gob.pe</b><br>Fuente de Internet             | <b>1%</b>     |
| <b>8</b> | <b>es.scribd.com</b><br>Fuente de Internet              | <b>&lt;1%</b> |



**ANEXO 3-5**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

En la ciudad de Chachapoyas, el día 18 de JULIO del año 2024, siendo las 16:00 horas, el aspirante: KELY GISENIA DAICHAP CHIMPA, asesorado por Mg. JOSÉ MARÍA RENTERÍA PISCOYA defiende en sesión pública presencial () / a distancia ( ) la Tesis titulada: DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE KUSU NUMPATKAIM, CENEP, 2024, para obtener el Título Profesional de LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. AQUILES CHENER ALVA CHAPPA

Secretario: Dr. JOSÉ LUIS FARRO QUESQUÉN

Vocal: Mg. REYNINGER SOPLA TAFUR

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría ( ) Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 17:15 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   | Pág.      |
|---|-----------|
| Carátula  |           |
| Autorización de Publicación de la Tesis en el Repositorio Institucional de la UNTRM | ii        |
| Dedicatoria.....  | iii       |
| Agradecimientos.....  | iv        |
| Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.....            | v         |
| Visto bueno del asesor de la Tesis.....   | vi        |
| Jurado Evaluador de la Tesis.....   | vii       |
| Constancia de Originalidad de la Tesis.....   | viii      |
| Acta de Sustentación de la Tesis.....   | ix        |
| Índice o Contenido General .....  | x         |
| Índice de tablas.....   | xii       |
| Índice de figuras.....  | xiii      |
| Resumen .....   | xiv       |
| Abstract.....   | xv        |
| Chicham etejamu.....  | xvi       |
| <br>  |           |
| <b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>   | <b>17</b> |
| <b>II. MATERIAL Y MÉTODO.....</b>   | <b>22</b> |
| <b>III. RESULTADOS .....</b>  | <b>27</b> |
| <b>IV. DISCUSIÓN .....</b>  | <b>32</b> |
| <b>V. CONCLUSIONES .....</b>  | <b>34</b> |
| <b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>   | <b>35</b> |
| <b>VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>   | <b>36</b> |
| <br>  |           |
| <b>ANEXOS</b>   |           |

## ANEXOS

|   |    |
|---|----|
| Anexo 1: Operacionalización de variable ..... | 39 |
| Anexo 2: Carta a director.....                | 40 |
| Anexo 3: Constancia de autorización .....     | 41 |
| Anexo 4: Ficha de cuestionario.....           | 42 |
| Anexo 5: Iconografías.....                    | 50 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  | Pág |
|--|-----|
| <b>Tabla 1.</b> <i>Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numpatkaim, Cenepa, en la dimensión de clima para el aprendizaje.....</i> | 27  |
| <b>Tabla 2.</b> <i>Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numpatkaim, Cenepa, en la dimensión contenidos.....</i>                   | 28  |
| <b>Tabla 3.</b> <i>Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numpatkaim, Cenepa, en la dimensión estrategias y recursos .....</i>      | 29  |
| <b>Tabla 4.</b> <i>Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numpatkaim, Cenepa, en la dimensión evaluación del aprendizaje.....</i>   | 30  |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   | Pág |
|---|-----|
| <b>Figura 1.</b> <i>Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numpatkaim, Cenepa, en la dimensión de clima para el aprendizaje.....</i> | 27  |
| <b>Figura 2.</b> <i>Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numpatkaim, Cenepa, en la dimensión contenidos.....</i>                   | 28  |
| <b>Figura 3.</b> <i>Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numpatkaim, Cenepa, en la dimensión estrategias y recursos .....</i>      | 29  |
| <b>Figura 4.</b> <i>Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numpatkaim, Cenepa, en la dimensión evaluación del aprendizaje.....</i>   | 30  |

## RESUMEN

El estudio tuvo el propósito de diagnosticar el nivel de desarrollo del desempeño docente de todos los profesores que laboran en instituciones educativas de educación básica: inicial, primaria y secundaria, en la comunidad nativa de Kusu Numpatkaim, comprensión del distrito de Cenepa. La investigación de naturaleza cuantitativa, el diseño es descriptivo simple, y fue desarrollado con la participación de 24 docentes que es la totalidad que laboran en los tres niveles educativos en la jurisdicción, quienes respondieron un cuestionario de desempeño docente; de acuerdo a los resultados, el desempeño docente en la dimensión clima para el aprendizaje, el 46% está en el nivel bajo, y el 21% en el nivel alto; en la dimensión de contenidos, el 46% está en el nivel bajo, y el 25% se encuentra en el nivel alto; en la dimensión estrategias y recursos, el 50% está en el nivel bajo, y el 17% alcanza el nivel alto, y en la dimensión de evaluación del aprendizaje, la mitad de docentes está en el nivel bajo, y el 21% en el nivel alto; concluyendo que los docentes en su mayoría presentan dificultades en su desempeño docente lo cual es definitiva, afecta el eficiente logro de aprendizajes de los estudiantes, en todos los niveles educativos, en las IIEE de la comunidad de Kusu Numpatkaim.

**Palabras clave:** Desempeño docente, profesores de educación básica.

## **ABSTRACT**

The purpose of the study was to diagnose the level of development of the teaching performance of all teachers who work in basic education educational institutions: initial, primary and secondary, in the native community of Kusu Numpatkaim, understanding of the Cenepa district. The research is quantitative in nature, the design is simple descriptive, and was developed with the participation of 24 teachers, which is all who work at the three educational levels in the jurisdiction, who answered a teaching performance questionnaire; According to the results, teaching performance in the learning climate dimension, 46% is at the low level, and 21% at the high level; In the content dimension, 46% are at the low level, and 25% are at the high level; In the strategies and resources dimension, 50% are at the low level, and 17% reach the high level, and in the learning evaluation dimension, half of the teachers are at the low level, and 21% are at the high level. high level; concluding that the majority of teachers present difficulties in their teaching performance, which definitively affects the efficient learning achievement of students, at all educational levels, in the IIEE of the Kusu Numpatkaim community.

**Keywords:** Teaching performance, basic education teachers.

## CHICHAM JUGBAU

Takat nagkamamui jintigkantin yachaji dekajuata tusa, jigtingkagtinush wajut jintintuinawa ayamtainmash papijam aiadaunash nunu pachisa uchi unuinat aina nunu dekamu: Inicial, primaria y secundaria, batsatkamu Kusu Numpatkaim, namak CENEPA. Takat ujuikaji, jintinkantin ashi ijumja, dekapmitkasji yachaji antsan pachigkaje 24 jintinkantin aidau, duka ainawai jintinkantin, inicial, primaria y secundaria, juu aina nunujai takasjai uchi unuinamu pachisan, jintinkantin wajuk jintiawa nunu takasjai, nagkanat apatka diyajai, uchi jintintin aina nunu yachametan augmatmau atus wagtinkae, 46% batsatui dekainatsu nunu 21% batsatui dekaina nunu; antsan wagtinui uchi unuinamunum pachisa: 50% batsatui dekainatsu nunu 17% batsatui dekaina nunu. Antsan uchi papijam aidaun jintintuatjai tusa takaina nunu atus wagtinui: jimaipituk jintinkantin dekainatsui takat mamiksa uchi dekapjutain, nunui 21 % juke yacha ainawai uchi dekapjutnuman; juwi iwainajai nuniakun tajai jintinkantin mamikmas takainatsu duwi uchi unuimamu imanik atsawai, utunchat awai unuimaknum inicial, primaria secundaria IIEE batsatkamu Kusu Numpatkaim.

**Ejetamu:** Jintinkatin Uchi Unuinamu

## I. INTRODUCCIÓN

En realidad son múltiples los factores que condicionan el buen desempeño docente, entendido desde nuestro punto de vista como la capacidad de los profesores para impartir conocimientos, capacidades y actitudes con los alumnos; esos factores son el dominio del contenido, implica que los profesores deben tener un gran dominio y manejo de su contenido que van a impartir; sin embargo, en la práctica se observa que los docentes no son capaces de conocer en profundidad el contenido a enseñar, y lo que es más grave, desconocen el sustento o fundamento teórico científico de su trabajo, así como también los procesos de adquisición de aprendizaje de sus alumnos, de acuerdo al grupo etario en el que se encuentran. En ese orden de ideas, Romo (2013) manifiesta que el involucramiento de la sociedad en la educación en realidad debe ser la regla, y no la excepción, de este modo, la tarea compartida de los docentes en la escuela con la población, fuera de la escuela, que puede ser en la casa, en el comercio, en la calla y otros espacios, motivará al profesor a mejorar en su desempeño, se sentirá acompañado y ayudado, lo que redundará en beneficio de los escolares.

También existen otros aspectos que condicional el buen desempeño docente, como puede ser la gestión del aula, el dominio o habilidades pedagógica y didáctica que posee el profesor, y del mismo modo, las relaciones o clima existente en el aula y también en la institución educativa. En ese orden de ideas, Fernández (2015) nos manifiesta que a nivel global, estamos pasando por una era o época donde el conocimientos es un factor determinante en las múltiples actividades que requieren o demandan el dominio de habilidades, destrezas, así como también acciones, capacidades y estrategias que conducen o conllevan a las organizaciones o instituciones al desempeño de un rol decisivo y determinante en escenarios complejos, en donde la gerencia o gestión de recursos o potencial humano son clave como herramientas de desarrollo, demandados por la sociedad del conocimiento, jugando un papel preponderante el desempeño de los docentes para formar personas competentes, capaces de solucionar cualquier situaciones que se les presente en contextos diversos.

El desempeño docente involucra acciones que van desde la planificación curricular hasta la evaluación, y dentro de ella, lo más importante. La reflexión sobre los procesos presentes en la labor didáctico – pedagógica de los profesores. En ese contexto, Tapia y Tipula (2017), nos manifiesta que no se debe perder de vista la concepción que tienen los docentes sobre la concepción del aula, así como también de la naturaleza o características de los estudiantes, la concepción de la enseñanza y del aprendizaje, además del tipo de interacción que se da entre el docente y los alumnos o discentes; esta última es fundamental, porque dependerá de ella que los alumnos creen que están aprendiendo, y que el profesor está enseñando, cumpliéndose con ese contrato ideal sobre el proceso de enseñanza – aprendizaje en cualquier contexto.

En el caso peruano, el desempeño de los docentes lamentablemente en la mayoría de los casos, viene acompañado de una serie de prácticas tradicionales y dogmas que corresponden a otras épocas; esto ocurre preferentemente porque en educación básica tenemos un segmento significativo de docentes que cumplen su rol sin tener lo más importante para su buen desempeño, nos referimos a la vocación, entonces, se muestran aburridos, renegados, pesimistas, y eso es absorbido por los alumnos, lo que influye en su formación; en ese sentido, Loayza, et al. (2022) sugieren que el desempeño docente debe desarrollarse en un contexto, donde el profesor demuestre su profesionalismo, con un criterio constructivo, donde garantice que sus estudiantes se apropien de los conocimientos y desarrollen capacidades y competencias que están contenidos en una propuesta curricular, y asimismo, el docente tenga la capacidad de involucrar a los aliados y en general a la sociedad como entes de apoyo en la tarea educativa.

En la región Amazonas, ocurre una situación similar al contexto nacional, con el agregado que las características sociodemográficas son bien diferenciadas entre el sur y el norte, en el primer caso, tenemos instituciones educativas cuya lengua materna, y la única dominada por todos los alumnos, es el español; mientras que en el norte, tenemos hasta tres lenguas diferentes, el awajún y wampis como lenguas maternas, y como segunda lengua, el español. Lo cual constituye todo un reto para los docentes enseñar ambas lenguas, a eso se agrega que la mayoría de docentes, no tienen la formación profesional pedagógica, y lo que es peor, un sector importante de

“profesores”, han asumido tal labor, inmediatamente después de haber culminado sus estudios del nivel secundario, entonces, desconocen por completo el sustento pedagógico y didáctico de su labor, entonces ya nos imaginamos el tipo de enseñanza que reciben los escolares, desde el nivel inicial hasta el nivel secundario. Esa realidad también tiene presencia en la comunidad nativa de Kusu Numpatkaim, situación que nos ha motivado, formularnos el siguiente problema de investigación ¿Cuál es el nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica de Kusu Numpatkaim, Cenepa, 2024?

Nuestro estudio, se plantea el logro del siguiente objetivo general, diagnosticar el nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica de Kusu Numpatkaim, Cenepa; y como objetivos específicos, identificar el nivel de desarrollo del desempeño docente en la dimensión clima para el aprendizaje, de los profesores de educación básica de Kusu Numpatkaim, Cenepa; medir el nivel de desarrollo del desempeño docente en la dimensión contenidos, de los profesores de educación básica de Kusu Numpatkaim, Cenepa; identificar el nivel de desarrollo del desempeño docente en la dimensión estrategias y recursos, de los profesores de educación básica de Kusu Numpatkaim, Cenepa; y mensurar el nivel de desarrollo del desempeño docente en la dimensión evaluación del aprendizaje, de los profesores de educación básica de Kusu Numpatkaim, Cenepa.

La justificación de nuestro estudio, tiene presencia, debido a que los resultados obtenidos nos permitirán conocer de manera científica, el verdadero nivel de desarrollo del desempeño de los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria que se desempeñan como profesores en la comunidad de Kusu Numpatkaim, de modo que, a partir de esos hallazgos, se dejen las recomendaciones para la intervención mancomunada de diferentes organismos especializados. La justificación teórica tiene presencia porque en el corpus teórico conceptual, se consideran aquellos que tienen vigencia en la actualidad, sobre la variable de estudio; y en cuanto a la justificación metodológica, el instrumento seleccionado responde a los objetivos propuestos, además, se respetan todos los procesos metodológicos propios de la investigación científica.

Vega (2020), en su estudio sobre el desempeño docente, asociado a la gestión educativa, su propósito fue hacer un análisis del desempeño docente, como mediador del proceso enseñanza – aprendizaje; estudio exploratorio, que se desarrolló con la participación de un grupo de docentes que brindan sus servicios profesionales en Machala – Ecuador, quienes respondieron a un cuestionario sobre desempeño docente; y de acuerdo a los resultados, ante los cambios sociales vertiginosos, es necesario repensar el desempeño docente, donde debe tener presencia el liderazgo compartido, así como también procesos encaminados a despertar la creatividad y pensamiento crítico en los alumnos, de igual manera, es muy necesario garantizar un trabajo colaborativo y colegiado; y también se debe cualificar la profesión docente, y eso pasa por el cumplimiento óptimo de las responsabilidades de planificación, de desarrollo de contenidos, de uso de metodologías adecuadas en función a la edad del alumno, y un adecuado sistema de evaluación.

Buscando información relacionado al que se pretende desarrollar, se encontró los siguientes: Quispe (2020), desarrolló un estudio relacionado al desempeño docente, en una institución educativa de la ciudad de Lima, investigación de carácter cuantitativo, con diseño descriptivo, desarrollado con una muestra de 49 docentes, incluido 9 directivos, quienes respondieron una encuesta que fue validada por juicio de experto; concluyendo que el desempeño de los docentes, está supeditado al tipo de gestión que realiza el directivo, es decir, cuando hay una buena gestión a nivel de Institución, con la presencia de liderazgo, entonces los docentes cumplen sus responsabilidades de planificación, dirección del aprendizaje y evaluación de manera efectiva; de acuerdo a los hallazgos, también recomienda que los directivos deben cambiar algunas prácticas meramente directivas, para maximizar esfuerzos orientados a fortalecer el desempeño docente.

Rojas (2019) estudió la evaluación del desempeño docente, asociado a la satisfacción laboral, en una Institución Educativa Inicial, del distrito de Miraflores, Lima, el estudio se caracteriza por ser descriptivo. La muestra lo conformaron 133 docentes de educación básica, quienes respondieron a un cuestionario, y de acuerdo a los resultados, el 87% se encuentra en el nivel bajo en desempeño docente. El 11% está en el nivel medio, y solo el 2% demuestra un buen desempeño docente; en cuanto al cumplimiento de responsabilidades asociadas a las responsabilidades de

planificación y ejecución o dirección del aprendizaje, el 97% alcanza un nivel bajo, y solamente un 0.8% manifiesta que su desempeño es bueno; concluyendo que, los desempeños deficientes, no contribuyen al logro de buenos aprendizajes en los alumnos.

Jaamanch (2023) desarrolló un trabajo de investigación sobre el desempeño docente, asociado a la calidad, en instituciones educativas ubicadas en la jurisdicción del Alto Marañón, el estudio fue descriptivo en la que participaron 40 docentes de educación básica que brindan sus servicios laborales en las IIEE ubicadas en los márgenes izquierdo y derecho del Alto Marañón, y según los resultado el 27% alcanza el nivel bajo en desempeño docente, asimismo el 52% se ubica en el nivel medio, y solamente el 20% tiene un alto nivel de desempeño laboral; por lo que se puede concluir que los profesores que laboran en la zona de Alto Marañón, tienen dificultades en cuanto a su desempeño, lo cual influye de manera adversa en el logro de aprendizaje de los alumnos.

Haciendo referencia a las bases teórico conceptuales, en seguida empezamos definiendo el *desempeño*, como menciona Chiavenato (2010), en cuanto al desempeño, es el conjunto de acciones o comportamientos que tienen presencia en los empleados o colaboradores, y que tienen gran relevancia para el logro de metas y objetivos propios de la organización. Por su parte Dolan (2003) nos manifiesta que el desempeño tiene que ver, en definitiva, con las expectativas del colaborador o empleado sobre el trabajo, así como también de sus actitudes que contribuyen a sus logros, y su deseo de concretarlos de manera armoniosa; en esa dirección, el desempeño, el desempeño tiene relación o está vinculado con el conjunto de habilidades y conocimientos que apoyan que quehacer del trabajador, orientados a consolidar los propósitos de la organización.

En seguida tratamos en específico el desempeño docente, desde nuestro punto de vista, está asociado al rendimiento efectivo de un profesor en su rol que le corresponde como educador, es decir, cuánto impacta su trabajo, en el logro de aprendizajes de los escolares, eso significa tener en cuenta aspectos relacionados a la planificación o programación de las clases, es decir, sus planes de lección deben ser lo más efectivos posibles que garanticen un aprendizaje significativo en los alumnos;

la gestión para un óptimo uso del tiempo, también involucra el desarrollo profesional que se asocia al compromiso del docente como responsable del aprendizaje; todas estas responsabilidades se debe darse en un ambiente donde haya una estrecha colaboración y participación colegiada de los docentes (Cerdea, 2003).

De acuerdo a lo referido por Castro (2017), el desempeño docente está directamente relacionada a la práctica del profesor, quien es el responsable de aportar sus conocimientos, además de sus habilidades y capacidades, demostrando dominio en un área o temática determinada; así como también las estrategias metodológicas que pone en práctica, los mecanismos de evaluación de los aprendizajes, entre otros aspectos.

En seguida mencionamos un aporte teórico de Romero (2014), sobre el desempeño docente, al mencionar que es muy importante el dominio cognitivo que el docente tiene sobre su trabajo, y constituye un aspecto fundamental que demanda de un trabajo minucioso y de impacto de parte del docente, así como también aspectos afectivos que garanticen un buen clima en el aula, para que el proceso didáctico fluya con efectividad.

Las dimensiones consideradas en el estudio según propone Fuchs (2007), tenemos en primer lugar, el clima para el aprendizaje, que está relacionado con la creación de un ambiente o un clima favorable y propicio para que se dé el proceso enseñanza – aprendizaje, donde el ambiente debe ser lo más distendido posible y garantizar la relación horizontal entre los actores de la educación, también debe primar un ambiente de respeto, de confianza y comprensión. En seguida tenemos el dominio de contenidos, está relacionado con el manejo de las disciplinas curriculares por parte del docente, y para un buen desarrollo de contenidos temáticos, el docente debe estar actualizado en su materia de estudio, de modo que el alumno interiorice los contenidos, de manera crítica y reflexiva, emitiendo sus opiniones y puntos de vista. También se considera como otra dimensión, las estrategias y recursos, que debe ser entendido como el conjunto de procedimientos que el profesor utiliza de manera flexible, para la organización de los contenidos de aprendizaje que le permitan alcanzar las metas de aprendizaje; de igual modo, los materiales y recursos didácticos juegan un papel indispensable en el desempeño docente, desde la selección de los

mismos, hasta su uso adecuado, de modo que se constituyan en medios que favorecen la inserción de los contenidos en las estructura mentales del aprendiza. Finalmente está la evaluación del aprendizaje, probablemente la parte más compleja en el trabajo del docente, que es el proceso de regular el aprendizaje y la verificación de los logros, es importante que el docente no solamente priorice la evaluación sumativa, sino también la evaluación formativa, y tener en cuenta también la importancia de la metacognición y retroalimentación como elementos reguladores del proceso de aprendizaje.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

La investigación exige el uso del diseño correspondiente al descriptivo, con diseño descriptivo simple (Sánchez y Reyes, 2015).

El esquema es el siguiente:



Donde:

M = muestra

O = observación

### 2.2. Población muestral

La población con que se trabajó, estuvo conformada por 24 docentes que laboran en las instituciones educativas de inicial, primaria y secundaria de la comunidad de Kusu Numpatkaim.

La muestra de estudio, es igual a la población y lo conforman 24 docentes que laboran en las instituciones educativas de inicial, primaria y secundaria de la comunidad de Kusu Numpatkaim.

El muestreo que se utilizó para fijar la muestra, es el no probabilístico denominado también por conveniencia.

#### **Variable de estudio**

Competencias matemáticas.

## **Métodos y técnicas**

Los métodos utilizados son el observacional dado que se observará directamente al objeto de estudio, y se describirán sus cualidades o comportamiento, también se utilizará el método analítico y sintético.

## **Técnica**

La técnica, que es entendida como el conjunto de procedimientos que se utilizan para recopilar datos o información (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), en nuestro estudio se utilizó la técnica de la observación.

## **Instrumento**

En el presente estudio, para la recolección de datos, se utilizó una ficha de observación la misma que fue propuesta y validado por Rojas (2019), y está conformado por un total de 19 preguntas o ítems elaborados en escala de tipo Likert, con la escala que se describe a continuación: siempre (3 punto), A veces (2 puntos), y nunca (1 punto). Para el procesamiento estadístico de los resultados que respondan a los objetivos establecidos, se realizó la equivalencia correspondiente con los niveles: alto (3), medio (2), y bajo (1).

## **Criterios de inclusión**

- Docentes nombrados que laboran en Instituciones Educativas de Inicial Primaria y secundaria de la comunidad de Kusu Numpatkaim.
- Docentes contratados que laboran en Instituciones Educativas de Inicial Primaria y secundaria de la comunidad de Kusu Numpatkaim.

## **Criterios de exclusión**

- Docentes contratados y nombrados que laboran en otras Instituciones Educativas de Inicial Primaria y secundaria diferentes a la de Kusu Numpatkaim.

### **Análisis de datos**

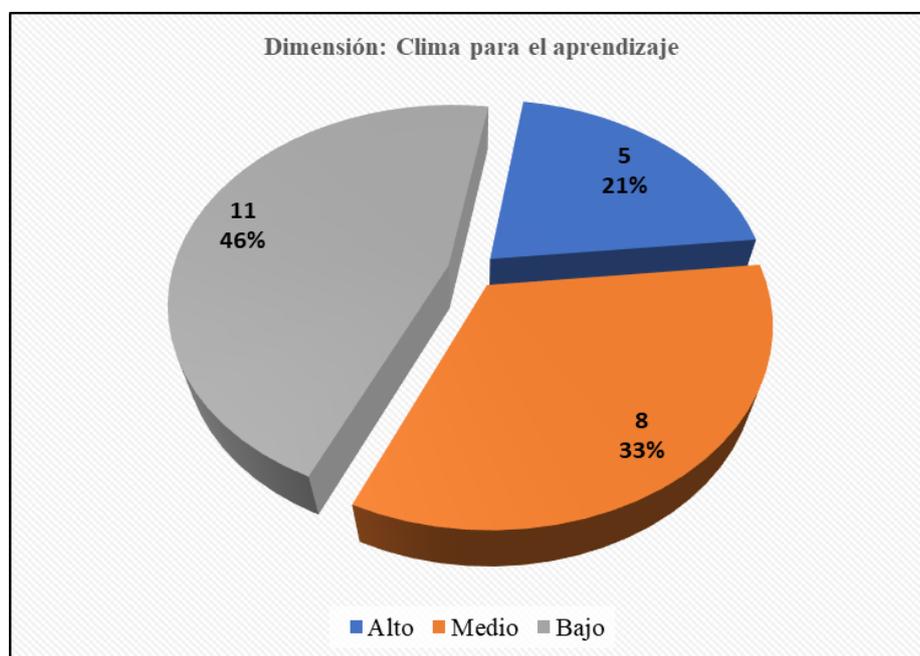
En el estudio desarrollado se hizo uso de la estadística descriptiva, se realizó los cálculos de la frecuencia simple, acumulada, entre otros indicadores estadísticos, y utilizando tabla de frecuencias y figuras, que fueron analizados e interpretados de acuerdo a los datos obtenidos en el trabajo de campo, con ayuda de Microsoft Excel; las conclusiones fueron redactadas en base a los objetivos que nos planteamos.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numpatkaim, Cenepa, en la dimensión de clima para el aprendizaje*

| Dimensión: Clima para el aprendizaje |           |            |
|--------------------------------------|-----------|------------|
| Niveles                              | f         | %          |
| Alto                                 | 5         | 21         |
| Medio                                | 8         | 33         |
| Bajo                                 | 11        | 46         |
| <b>Total</b>                         | <b>24</b> | <b>100</b> |



**Figura 1.**

*Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numpatkaim, Cenepa, en la dimensión de clima para el aprendizaje*

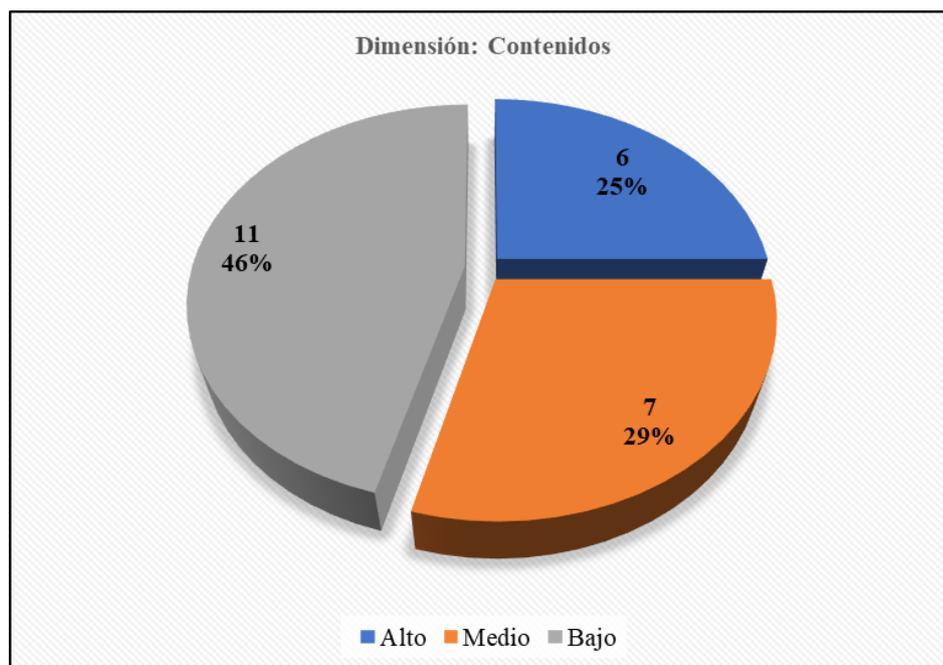
La tabla 1 y figura 1 están los resultados asociados al desempeño docente de los profesores de educación básica de la comunidad nativa de Kusu Numpatkaim, ubicada

en las inmediaciones del distrito de Cenepa, y particularmente en la dimensión de clima para el aprendizaje el 46% es decir, casi la mitad de los docentes tiene un bajo desempeño, el 21% tiene un alto desempeño docente, hallazgos que son un claro indicador que los profesores en su mayoría no tienen un buen desempeño de su funciones pedagógicas y didácticas.

**Tabla 2.**

*Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numptakaim, Cenepa, en la dimensión contenidos*

| <b>Dimensión: Contenidos</b> |           |            |
|------------------------------|-----------|------------|
| <b>Niveles</b>               | <b>F</b>  | <b>%</b>   |
| Alto                         | 6         | 25         |
| Medio                        | 7         | 29         |
| Bajo                         | 11        | 46         |
| <b>Total</b>                 | <b>24</b> | <b>100</b> |



**Figura 2.**

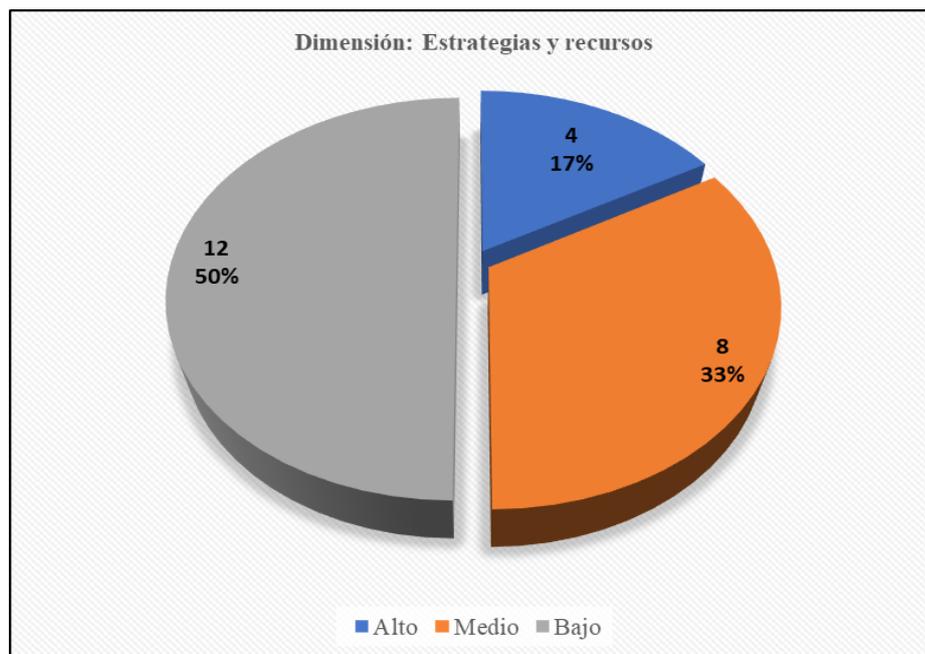
*Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numptakaim, Cenepa, en la dimensión contenidos*

En la tabla 2 y figura 2 están presentes los resultados relacionados al nivel de desempeño docente de los profesores en la dimensión de contenidos, donde el 25% alcanza el nivel alto, el 46% el nivel bajo, y el 29% se ubica en el nivel medio; es decir, los docentes que participaron en el estudio, presentan dificultades en el dominio y desarrollo de contenidos temáticos establecidos según el currículo nacional para los diferentes niveles educativos.

**Tabla 3.**

*Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numpatkaim, Cenepa, en la dimensión estrategias y recursos*

| <b>Dimensión: Estrategias y recursos</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| <b>Niveles</b>                           | <b>F</b>  | <b>%</b>   |
| Alto                                     | 4         | 17         |
| Medio                                    | 8         | 33         |
| Bajo                                     | 12        | 50         |
| <b>Total</b>                             | <b>24</b> | <b>100</b> |



**Figura 3.**

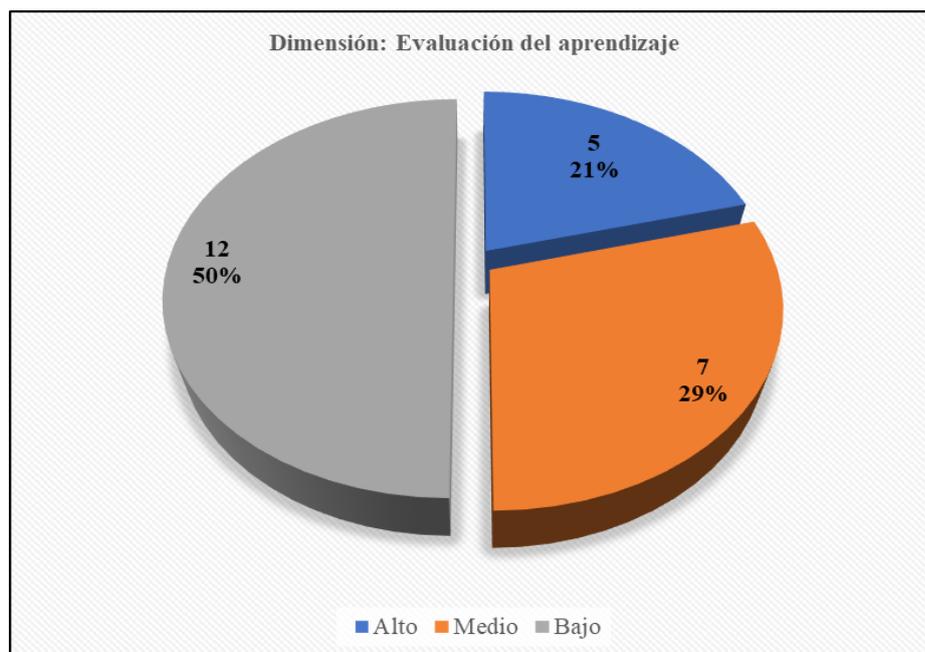
*Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numpatkaim, Cenepa, en la dimensión estrategias y recursos*

En la tabla 3 y figura 3 encontramos los resultados relacionados al nivel de desempeño docente de los profesores de Kusu Numpatkaim, donde el 50% están en el nivel bajo, el 33% se encuentra en el nivel medio, y el 17% se ubica en el nivel alto, concluyendo que los docentes de educación inicial, primaria y secundaria, en su mayoría presentan dificultades para planificar estrategias innovadoras, así como también el uso de recursos, en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.

**Tabla 4.**

*Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numpatkaim, Cenepa, en la dimensión evaluación del aprendizaje*

| <b>Dimensión: Evaluación del aprendizaje</b> |           |            |
|--|-----------|------------|
| <b>Niveles</b>                               | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
| Alto   | 5         | 21         |
| Medio  | 7         | 29         |
| Bajo   | 12        | 50         |
| <b>Total</b>                                 | <b>24</b> | <b>100</b> |



**Figura 4.**

*Nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica, Kusu Numpatkaim, Cenepa, en la dimensión evaluación del aprendizaje*

Los resultados que están en la tabla y figura 4, presentan el nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores de educación básica que laboran en la comunidad de Kusu Numpatkaim, donde el 50% está en nivel bajo, el 29% en nivel medio, y el 21% en nivel alto, es decir, los docentes que laboran en educación inicial, primaria y secundaria, en su mayoría tienen dificultades en la evaluación de los aprendizajes de sus alumnos, priorizan la evaluación tradicional lo que genera temor y miedo en los alumnos independientemente del nivel educativo que están cursando.

#### IV. DISCUSIÓN

En seguida se discuten los resultados sobre el nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores que laboran en educación básica en los niveles de inicial, primaria y secundaria de la comunidad nativa de Kusu Numpatkaim, comprensión del distrito de Cenepa, provincia de Condorcanqui, particularmente en la dimensión de clima para el aprendizaje, el 46% está en el nivel bajo, el 33% en nivel medio, y el 21% en nivel alto; es decir, los docentes, en su mayoría, tienen dificultades para generar un clima favorable que fluya el aprendizaje de manera efectiva, encontrando coincidencias con el estudio de Quispe (2020) quien concluye que el desempeño docente depende del tipo de gestión que se realiza en la Institución Educativa, además nos dice que los directivos deben priorizar el fortalecimiento de las capacidades de los docentes, con el fin de garantizar el logros de aprendizaje de los alumnos, en un ambiente de confianza y seguridad. En lo referente a la dimensión de contenidos, el resultado es un tanto similar al anterior, donde el 46% está en el nivel alto, el 29% se ubica en el nivel medio, y el 25% se encuentra en el nivel alto, es decir, una buena cantidad de docentes manifiestan que tienen dificultades en el dominio temático de contenidos estipulados en el currículo nacional. En lo que respecta a la dimensión de estrategias y recursos, la mitad de los profesores, es decir el 50% está en el nivel bajo, y el 17% alcanza el nivel alto, es decir un reducido número de docentes manifiesta que las estrategias que desarrollan responden a los intereses de los estudiantes, y los recursos que utilizan son pertinentes y acorde a las necesidades de aprendizaje. En la dimensión de evaluación del aprendizaje, según los resultados, el 50% está en el nivel bajo, el 29% en nivel medio, y el 21% se encuentra en el nivel alto, es decir, los docentes también presentan dificultades para realizar la evaluación de los aprendizajes, de manera constructiva. Comparando los resultados obtenidos, encontramos coincidencias con el estudio de Vega (2020), que en su estudio sobre el desempeño docente, concluye que es necesario que el docente tenga liderazgo, así como también se debe garantizar el desarrollo de la creatividad y el pensamiento crítico, asimismo es importante el desarrollo de contenidos mediante el uso de estrategias metodológicas pertinentes a los intereses de los alumnos; asimismo, Rojas (2019), desarrolla un estudio sobre el desempeño docente en una

institución educativa de Miraflores – Lima, los resultados son similares con los obtenidos, dado que el 87% está en el nivel bajo, el 11% en el nivel medio, y solamente el 2% se ubica en el nivel alto; concluyendo que, el desempeño docente deficiente, no contribuye al buen logro de aprendizajes de los alumnos. También hay un estudio desarrollado por Jaamanch (2023), sobre el desempeño docente de profesores que laboran en la jurisdicción del de Alto Marañón, y cuyos resultados son similares a los que obtuvimos, dado que el 27% alcanza el nivel bajo, el 52% el nivel medio, y solamente el 20% está en el nivel alto, concluyendo que los docentes que participaron en el estudio, tienen dificultades en su desempeño para el cumplimiento de sus responsabilidades pedagógicas, cognitivas y didácticas. Finalmente, es necesario que los docentes reflexionen sobre su desempeño y prioricen la razón de ser de su trabajo en la institución educativa es decir, garantizar aprendizajes significativos en los alumnos, independientemente de su nivel educativo que están cursando.

## V. CONCLUSIONES

- El nivel de desarrollo del desempeño docente de los profesores que laboran en instituciones educativas del nivel inicial, primaria y secundaria en la comunidad nativa de Kusu Numpatkaim, distrito de Cenepa, según los resultados, en la dimensión de clima para el aprendizaje, el 46% es decir, casi la mitad de los docentes tiene un bajo desempeño, el 21% tiene un alto desempeño docente, hallazgos que son un claro indicador que los profesores en su mayoría no tienen un buen desempeño de sus funciones pedagógicas y didácticas (Tabla y figura 1).
- El nivel de desarrollo del desempeño docente, particularmente en la dimensión de contenidos, se observa que, el 25% alcanza el nivel alto, el 46% el nivel medio, y el 29% se ubica en el nivel bajo; es decir, los docentes que participaron en el estudio, presentan dificultades en el dominio y desarrollo de contenidos temáticos establecidos según el currículo nacional para los diferentes niveles educativos (Tabla y figura 2).
- El nivel de desarrollo del desempeño docente en la dimensión de estrategias y recursos utilizados en las clases, el 33% se encuentra en el nivel medio, y el 17% se ubica en el nivel alto, concluyendo que los docentes de educación inicial, primaria y secundaria, en su mayoría presentan dificultades para planificar estrategias innovadoras, así como también el uso de recursos, en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje (Tabla y figura 3).
- El nivel de desarrollo del desempeño docente en la dimensión de evaluación del aprendizaje de los profesores de educación básica que laboran en la comunidad de Kusu Numpatkaim, el 50% está en nivel bajo, el 29% en nivel medio, y el 21% en nivel alto, es decir, los docentes que laboran en educación inicial, primaria y secundaria, en su mayoría tienen dificultades para evaluar los aprendizajes de sus alumnos, priorizan la evaluación tradicional lo que genera temor, miedo y desánimo de los alumnos de todos los niveles educativos para participar en los procesos de evaluación (Tabla y figura 4).

## **VI. RECOMENDACIONES**

- A los directivos de las instancias de administración dependientes del Ministerio de Educación, realizar el seguimiento, monitoreo y acompañamiento al desempeño docente, para el cumplimiento óptimo de sus responsabilidades en la enseñanza aprendizaje.
- A los directores de las instituciones educativas del nivel inicial, primaria y secundaria, organizar eventos de capacitación sobre clima favorable para el aprendizaje, desarrollo de contenidos, uso recursos pertinentes, y la evaluación formativa de los aprendizajes.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castro, E. (2017). Evaluación del desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería de Minas de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Apunt. cienc. soc.*, 7(2), 153-160. doi:10.18259/acs.2017020
- Cerda, H. (2003). *La nueva evaluación educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Magisterio.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. (5° ed.). Mac Graw Hill.
- Dolan, S. (2003). *La gestión de los recursos humanos*. Mc Graw-Hill.
- Fuchs, C. (2007). *Sistema de evaluación y mejoramiento del desempeño*. El Diario.
- Fernández, G. (2015). E-capacitación y desempeño laboral de docentes y personal administrativo de UNIANDES. *Uniandes Episteme. Revista Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*. 2 (4), 348-355.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=564660013007>
- Gutiérrez, F. (2011). *Nuevo Diccionario Pedagógico*. Gráfica Gonzáles.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Education
- Jaamanch, K. (2023). *Calidad de gestión y desempeño del docente en Instituciones de Educación Secundaria del Alto Marañón, Condorcanqui*. [Tesis de pregrado, Untrm].  
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/3558/Killer%20Jackson%20Jaamanch%20Mantu%20-%20FECICO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Loayza, L., Marujo, M., Primo, J. y Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Propuestas educativas*, 4 (7), 19-31.  
<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772/2004>

- Quispe, M. (2020). La pedagogía en la mejor del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14 (1), 7-14.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Rojas, R. (2019). *Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes de la UGEL 01, San Juan de Miraflores*. [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres].  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5677>
- Romero, T. (2014). Cuestionario de opinión para la evaluación del desempeño docente en la UNAN-Managua, Nicaragua, Farem-Chontales. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(2), 1-28.
- Romo, J. (2013). Evaluación Comprehensive del Desempeño Docente. *Conciencia tecnológica*. 46, 52-55.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94429298010>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de investigación científica*. San Marcos.
- Tapia, V. y Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Perú. *Comunicación*, 8 (2), 1-9.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a01v8n2.pdf>
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y educación*. 1 (2), 18-28.  
<https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>

# **A N E X O S**

Anexo 1  
Operacionalización de variable

| Variable          | D. Conceptual   | D. Operacional  | Dimensiones               | Indicadores  | Ítems        | Instrumento                       |
|-------------------|---|---|---------------------------|--|--------------|-----------------------------------|
| Desempeño docente | Es la capacidad o conjunto de habilidades que tiene el profesor en el ejercicio de su trabajo educativo, con sus alumnos (Gutiérrez, 2011). | Se asocia al trabajo que realiza el docente en su aula con el propósito que sus alumnos aprendan, involucra el clima para el aprendizaje, los contenidos, estrategias y evaluación. | Clima para el aprendizaje | Respeto y regulación positiva                                      | Del 1 al 7   | Cuestionario de desempeño docente |
|                   |   |   | Dominio de contenidos     | Contenidos temáticos<br>Desarrollo del pensamiento                 | Del 8 al 11  |                                   |
|                   |   |   | Estrategias y recursos    | Estrategias de enseñanza<br>Optimización del tiempo                | Del 12 al 14 |                                   |
|                   |   |   | Evaluación de aprendizaje | Monitoreo al progreso en los aprendizajes<br><br>Retroalimentación | Del 15 al 19 |                                   |

Anexo 2  
Carta al director



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Educación y Ciencias de la comunicación  
Escuela Profesional de Educación Intercultural  
Bilingüe

Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

Kusu Numpatkaim, 12 de abril de 2024

CARTA ADM. N° 03-2024/KGDCH

Señora (ita):

Prof. Isaac Waldir Pijuch Ugkuch

Directora de la Institución Educativa Secundaria de Menores "Carlos Najamtaí Chuín

Kusu Numpatkaim

Asunto : Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia: Resolución de Decanato N° 085-2024-UNTRM/FECICO

Me dirijo a su digno Despacho para saludarle y comunicarle que su Institución Educativa ha sido seleccionada para realizar el trabajo de campo de mi trabajo de investigación titulado "DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE KUSU NUMPATKAIM, CENEP, 2024", por lo que, recorro a su Despacho para que **AUTORICE** la aplicación de los instrumentos de investigación. Además, solicito que la autorización sea por escrito y dirigido a mi persona.

Aprovecho la oportunidad para agradecerle por su apoyo y le reitero las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,

  
Bach. KELY GISENIA DAICHAP CHIMPA  
DNI 73325030



Anexo 3

Constancia de autorización

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 296 DE LA COMUNIDAD DE KUSU NUNPATKAIM, COMPRENSIÓN DEL DISTRITO DE CENEPA, HACE LLEGAR LA SIGUIENTE:**

## **CONSTANCIA**

**A LA BACHILLER:**

**KELY GISENIA DAICHAP CHIMPA**

EGRESADA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE, DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, HA DESARROLLADO SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO: **DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE KUSU NUNPATKAIM, CENEPA, 2024**, EN LA INSTITUCIÓN QUE DIRIJO, DEMOSTRANDO RESPONSABILIDAD Y OBJETIVIDAD EN SU TRABAJO DE CAMPO.

SE EXPIDE LA PRESENTE A SOLICITUD DE LA INTERESADA PARA LOS FINES QUE ESTIME POR CONVENIENTE.

KUSU, 11 DE ABRIL DE 2024



Anexo 4

Ficha de cuestionario



Cuestionario del Desempeño Docente

I.E.: 296 Comunidad: kusu Numpatkaim

Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado (x) Sexo M ( ) F (x)

Estimado/a docente, el instrumento es de carácter anónimo, y tiene la intención de medir el desempeño de los docentes en su trabajo pedagógico, y tiene fines estrictamente investigativos, por tanto te pedimos que seas sincero/a al responder las preguntas, que permitirá tener la máxima objetividad en el estudio.

| Escala de valoración |         |       |
|----------------------|---------|-------|
| Siempre              | A veces | Nunca |
| 1                    | 2       | 3     |

| N°                        | ÍTEMS  | Valoración |    |   |
|---------------------------|--|------------|----|---|
|                           |  | S          | Av | N |
| Clima para el aprendizaje |  | 1          | 6  | 9 |
| 1                         | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. |            | ✓  |   |
| 2                         | Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.   | ✓          |    |   |
| 3                         | Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.                                   |            |    | ✓ |
| 4                         | Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales   |            |    | ✓ |
| 5                         | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.                    |            | ✓  |   |
| 6                         | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.                                       |            | ✓  |   |
| 7                         | Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas                      |            |    | ✓ |
| Dominio de contenidos     |  | -          | 6  | 6 |
| 8                         | Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes   |            | ✓  |   |



| N°                         | ITEMS   | Valoración |    |    |
|----------------------------|---|------------|----|----|
|                            |   | S          | Av | N  |
|                            | como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.   |            |    | /  |
| 9                          | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.                                      |            | /  |    |
| 10                         | Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.  |            | /  |    |
| 11                         | Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.  |            |    | /  |
| Estrategias y recursos     |   | 1          | 2  | 3  |
| 12                         | Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.                        | /          |    |    |
| 13                         | Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.   |            |    | /  |
| 14                         | Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales  |            | /  |    |
| Evaluación del aprendizaje |   | 1          | 4  | 6  |
| 15                         | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.                  |            |    | /  |
| 16                         | Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes   |            | /  |    |
| 17                         | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.  | /          |    |    |
| 18                         | Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.   |            |    | /  |
| 19                         | Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje |            | /  |    |
| Subtotal                   |   | 3          | 18 | 24 |
| Total                      |   |            | 45 |    |

0690  
Dmchm



3

Cuestionario del Desempeño Docente

I.E: Nº 296 - KUSU N

Comunidad: KUSU NUMPATKAIM

Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado (X) Sexo M (X) F ( )

Estimado/a docente, el instrumento es de carácter anónimo, y tiene la intención de medir el desempeño de los docentes en su trabajo pedagógico, y tiene fines estrictamente investigativos, por tanto te pedimos que seas sincero/a al responder las preguntas, que permitirá tener la máxima objetividad en el estudio.

| Escala de valoración |         |       |
|----------------------|---------|-------|
| Siempre              | A veces | Nunca |
| 1                    | 2       | 3     |

| Nº                        | ÍTEMS  | Valoración |    |   |
|---------------------------|--|------------|----|---|
|                           |  | S          | Av | N |
| Clima para el aprendizaje |  | 1          | 4  | 9 |
| 1                         | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | /          |    |   |
| 2                         | Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.   |            |    | / |
| 3                         | Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.                                   |            | /  |   |
| 4                         | Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales   |            |    | / |
| 5                         | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.                    |            |    | / |
| 6                         | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.                                       |            | /  |   |
| 7                         | Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas                      |            |    |   |
| Dominio de contenidos     |  | 2          | 4  | 3 |
| 8                         | Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes   | /          |    |   |



| N°                         | ÍTEMS   | Valoración |    |    |
|----------------------------|---|------------|----|----|
|                            |   | S          | Av | N  |
|                            | como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.   |            | /  |    |
| 9                          | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.                                      | /          |    |    |
| 10                         | Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.  |            |    | /  |
| 11                         | Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.  |            | /  |    |
| Estrategias y recursos     |   | -          | 4  | 3  |
| 12                         | Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.                        |            | /  |    |
| 13                         | Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.   |            | /  |    |
| 14                         | Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales  |            |    | /  |
| Evaluación del aprendizaje |   | -          | 4  | 6  |
| 15                         | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.                  |            |    |    |
| 16                         | Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes   |            | /  |    |
| 17                         | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.  |            |    | /  |
| 18                         | Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.   |            | /  |    |
| 19                         | Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje |            |    | /  |
| <b>Subtotal</b>            |   | 3          | 16 | 21 |
| <b>Total</b>               |   |            | 40 |    |

*eggo*  
Dmclntm



Cuestionario del Desempeño Docente

I.E.: 16348 K.N Comunidad: kusu Numputkaim

Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado (x) Sexo M (x) F ( )

Estimado/a docente, el instrumento es de carácter anónimo, y tiene la intención de medir el desempeño de los docentes en su trabajo pedagógico, y tiene fines estrictamente investigativos, por tanto te pedimos que seas sincero/a al responder las preguntas, que permitirá tener la máxima objetividad en el estudio.

| Escala de valoración |         |       |
|----------------------|---------|-------|
| Siempre              | A veces | Nunca |
| 1                    | 2       | 3     |

| Nº                        | ÍTEMS  | Valoración |    |   |
|---------------------------|--|------------|----|---|
|                           |  | S          | Av | N |
| Clima para el aprendizaje |  | 1          | 8  | 6 |
| 1                         | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | /          |    |   |
| 2                         | Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.   |            | /  |   |
| 3                         | Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.                                   |            | /  |   |
| 4                         | Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales   |            |    | / |
| 5                         | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.                    |            |    | / |
| 6                         | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.                                       |            | /  |   |
| 7                         | Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas                      |            | /  |   |
| Dominio de contenidos     |  | -          | 4  | 9 |
| 8                         | Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes   |            |    | / |



| N°                         | ÍTEM  | Valoración |    |    |
|----------------------------|---|------------|----|----|
|                            |   | S          | Av | N  |
|                            | como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.   |            | /  |    |
| 9                          | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.                                      |            | /  |    |
| 10                         | Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.  |            |    | /  |
| 11                         | Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.  |            |    | /  |
| Estrategias y recursos     |   | -          | 4  | 3  |
| 12                         | Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.                        |            | /  |    |
| 13                         | Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.   |            | /  |    |
| 14                         | Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales  |            |    | /  |
| Evaluación del aprendizaje |   | 1          | 6  | 3  |
| 15                         | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.                  |            |    | /  |
| 16                         | Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes   | /          |    |    |
| 17                         | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.  |            | /  |    |
| 18                         | Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.   |            | /  |    |
| 19                         | Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje |            | /  |    |
| <b>Subtotal</b>            |   | 2          | 22 | 21 |
| <b>Total</b>               |   |            | 45 |    |

*Diciembre*



## Cuestionario del Desempeño Docente

 I.E.: carlos najantai chun

 Comunidad: Kusu Numpatkaim

Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado (x)

Sexo M (x) F ( )

Estimado/a docente, el instrumento es de carácter anónimo, y tiene la intención de medir el desempeño de los docentes en su trabajo pedagógico, y tiene fines estrictamente investigativos, por tanto te pedimos que seas sincero/a al responder las preguntas, que permitirá tener la máxima objetividad en el estudio.

| Escala de valoración |         |       |
|----------------------|---------|-------|
| Siempre              | A veces | Nunca |
| 1                    | 2       | 3     |

| Nº                        | ÍTEMS  | Valoración |    |   |
|---------------------------|--|------------|----|---|
|                           |  | S          | Av | N |
| Clima para el aprendizaje |  | 1          | 6  | 9 |
| 1                         | Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. |            | /  |   |
| 2                         | Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.   |            |    | / |
| 3                         | Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.                                   | /          |    |   |
| 4                         | Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales   |            |    | / |
| 5                         | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.                    |            | /  |   |
| 6                         | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.                                       |            | /  |   |
| 7                         | Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas                      |            |    | / |
| Dominio de contenidos     |  | 1          | 6  | 3 |
| 8                         | Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes   |            | /  |   |



| N°                         | ÍTEMS   | Valoración |    |    |
|----------------------------|---|------------|----|----|
|                            |   | S          | Av | N  |
|                            | como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.   | /          |    |    |
| 9                          | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.                                      |            | /  |    |
| 10                         | Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.  |            | /  |    |
| 11                         | Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.  |            |    | /  |
| Estrategias y recursos     |   | 1          | 2  | 3  |
| 12                         | Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.                        | /          |    |    |
| 13                         | Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.   |            | /  |    |
| 14                         | Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales  |            |    | /  |
| Evaluación del aprendizaje |   | 1          | 2  | 9  |
| 15                         | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.                  |            | /  |    |
| 16                         | Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes   |            |    | /  |
| 17                         | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.  | /          |    |    |
| 18                         | Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.   |            |    | /  |
| 19                         | Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje |            |    | /  |
| <b>Subtotal</b>            |   | 4          | 16 | 15 |
| <b>Total</b>               |   |            | 35 |    |

*Oficio*  
*Dmclm*

Anexo 5  
Iconografías

