

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA



TESIS

Conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en estudiantes de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia en el 2023.

Presentada para obtener el Grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria.

Investigador : Bach. Cieza Yaipen, Karina Graciela.

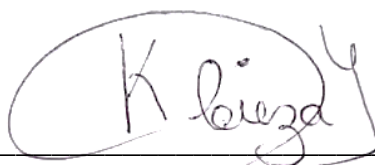
Asesor : M. Sc. Bocanegra Vilcamango, Beder.

Lambayeque – Perú

2024

Conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en estudiantes de la de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia en el 2023.

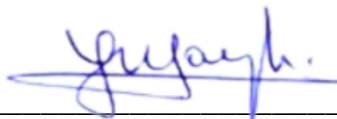
Presentada para obtener el Grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria.



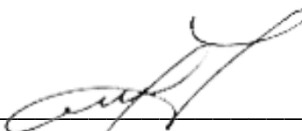
Bach. Cieza Yaipen, Karina Graciela
Investigador



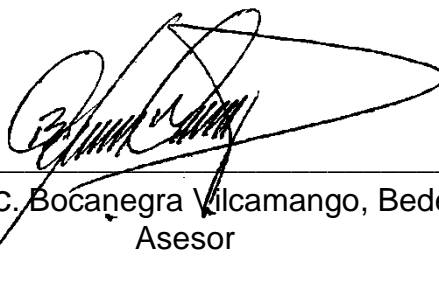
Dra. Tello Flores, Raquel Yovana
Presidente



M. Sc. Manay Sáenz, Luis Alfonso
Secretario



M. Sc. Morillo Valle, Daría Nelly
Vocal



M. Sc. Bocanegra Vilcamango, Beder
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA **N° 031**

Siendo las 10:30 horas, del día 26 de enero 2024 en los Ambientes de la FACHSE: Laboratorio Computo 1 FACHSE-SLO/IA/49 por mandato de la Resolución N° 0168-2024-V-D-FACHSE de fecha 24 de enero 2024 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según Resolución N° 0708-2023-V-D-FACHSE de fecha 14 de abril de 2023; Jurado integrado por los siguientes miembros:


Presidente(a)	: Dra. Raquel Yovana Tello Flores
Secretario(a)	: M.Sc. Luis Alfonso Manay Saénz
Vocal	: M.Sc. Daría Nelly Morillo Valle
Asesor(es)	: M.Sc. Beder Bocanegra Vilcamango
	:





Con la finalidad de evaluar la(el) Tesis de Maestría titulada(o): CONOCIMIENTO DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN, DE LA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA EN EL 2023. Presentada por KARINA GRACIELA CIEZA YAIPÉN para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en DOCENCIA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA.

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, obteniendo el calificativo de 16 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de BUENO. Siendo las 11:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.


Dra. RAQUEL YOVANA TELLO FLORES
PRESIDENTE(A)


M.Sc. LUIS ALFONSO MANAY SAÉNZ
SECRETARIO(A)


M.Sc. DARÍA NELLY MORILLO VALLE
VOCAL

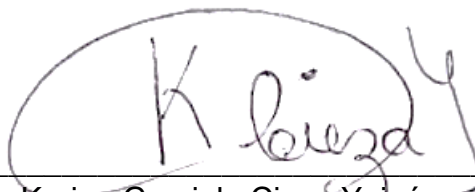
OBSERVACIONES:

El presente acto académico se sustenta en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 209, 339, 469, 549 o 669 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio del 2023 y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, ésta última que amplía el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Karina Graciela Cieza Yaipén y, Bocanegra Vilcamango Beder_asesor de la Tesis **“Conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en estudiantes de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia en el 2023”**. declaro bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título, como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 17 de noviembre de 2023.



Karina Graciela Cieza Yaipén
Investigador



Bocanegra Vilcamango Beder
Asesor

DEDICATORIA

A mi padre Segundo Cieza que está en el cielo, porque gracias a sus consejos aprendí a forjar un verdadero camino al progreso y amor.

A mi madre Graciela Yaipén que amo mucho, gracias por incentivarme a que con coraje y fortaleza se consiguen las metas y los objetivos.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios
por las bendiciones
que me presenta cada día.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
I. CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO	15
1.1. Antecedentes del problema	15
A nivel internacional	15
A nivel nacional	18
A nivel local	20
1.2. Marco teórico	22
1.2.1. El conocimiento	22
1.2.2. Desempeño	24
1.3. Bases conceptuales.....	34
1.3.1. Conocimiento.	34
1.3.2. Desempeño Docente.....	35
1.3.3. Marco del Buen Desempeño Docente.....	35
1.4. Formulación del problema	35
1.7. Justificación del problema.....	35
1.8. Hipótesis	36
II. CAPITULO II: MÉTODOS Y MATERIALES	38
2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
2.1.1. Tipo de estudio.....	38
2.1.2. Diseño de estudio.....	38
2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	38
2.2.1. Población	38
2.2.2. Muestra	39
2.3. VARIABLE Y OPERACIONALIZACIÓN.....	39
2.3.1. Marco del buen desempeño docente	39
2.3.2. Operacionalización de variables:.....	40

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	41
2.4.1. Técnicas.....	41
2.4.2. Instrumentos	41
III. CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
3.1. TABLAS Y FIGURAS.....	42
3.2. DISCUSIÓN.....	46
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
4.1. CONCLUSIONES	52
4.2. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXOS	58
ANEXO N° 01: RESULTADOS DE PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de conocimiento que poseen en relación al Marco del Buen Desempeño Docente, de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023.	42
Tabla 2. Nivel de conocimiento poseen en relación a la visión de la nueva docencia en el Perú, de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023.	43
Tabla 3. Nivel de conocimiento poseen en relación a la estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente, de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023.....	44
Tabla 4. Caracterizar el perfil del estudiante los estudiantes del VI, VII y VIII ciclo de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023.	45

RESUMEN

La investigación desarrollada tiene como propósito establecer el nivel de conocimiento que poseen en relación al Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), en estudiantes de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia (UNIA), durante el 2023. En tanto, se caracteriza por ser una investigación de tipo descriptivo; para la muestra no se empleó fórmula estadística, esta se dio en función a los criterios tanto de inclusión como de exclusión, siendo la muestra de estudiantes; a los cuales se les aplicó un instrumento (prueba de conocimiento) con 20 preguntas cerradas, lo cual sirvió para recolectar la información necesaria. Finalmente se logró determinar que, el nivel de conocimiento que poseen los estudiantes de educación de la UNIA, sobre el MBDD es deficiente en un 82%; es decir, un alto porcentaje de estudiantes de educación desconocen que es el MBDD, siendo alarmante en la medida que este documento es una herramienta indispensable para todo profesional docente y el conocimiento de dicho documento, en estudiantes que están en ciclos avanzados, debe ser inherente a su propia preparación universitaria y profesión. Se recomienda a las entidades nacionales, regionales y locales que tengan pertenencia en educación: planificar, desarrollar e implementar talleres donde se incentive a las universidades la capacitación e inclusión en su plan de estudios el MBDD, con el propósito de mejorar el nivel de conocimiento, por ende, la práctica pedagógica y con ello se logrará alcanzar el logro de aprendizaje en los estudiantes.

Palabras claves: nivel, desempeño docente, conocimiento y estudiante.

ABSTRACT

The objective of this study is to establish the level of knowledge that the students of the VI, VII and VIII cycle, of the spatiality of initial, of the Intercultural University of the Amazon have in relation to the Good Teaching Performance Framework (MBDD). UNIA), during 2022. Meanwhile, it is characterized by being a descriptive type of research; For the sample, no statistical formula was used, this was given based on both the inclusion and exclusion criteria, being the sample of students; to which an instrument (knowledge test) with 20 closed questions was applied, which served to collect the necessary information. Finally, it was possible to determine that the level of knowledge that the initial students of the UNIA have about the MBDD is deficient in 82%; that is to say, a high percentage of education students are unaware of what the MBDD is, being alarming to the extent that this document is an indispensable tool for all teaching professionals and knowledge of said document, in students who are in advanced cycles, must be inherent to their own college preparation and career. It is recommended that national, regional and local entities that have a stake in education: plan, develop and implement workshops where universities are encouraged to train and include the MBDD in their curriculum, with the purpose of improving the level of knowledge, therefore, the pedagogical practice and with it the achievement of learning in the students will be achieved.

Key words: level, teaching performance, knowledge and student.

INTRODUCCIÓN

Es innegable el trabajo que ha venido realizando el Estado Peruano por medio del Ministerio de Educación (Minedu) en materia de la educación en la búsqueda de cambios significativos cuyo único fin es el logro significativo de aprendizaje en los estudiantes. Con todo ello, el Perú se encuentra entre las naciones con un índice elevado de desigualdad en materia de educación, esa desigualdad que hablamos es visible dichas diferencias entre las zonas rurales y urbanas; lo cual se ha evidenciado en los últimos resultados de las evaluaciones PISA dadas en el año 2018, tal y como remarca en la siguiente cita:

“Si comparamos los sectores extremos de los favorecidos que estudian en los colegios privados más reconocidos, estos pueden lograr un puntaje de 450, comparable a los resultados que obtienen los estudiantes de Chile; mientras que los estudiantes de colegios menos favorecidos, como los ubicados en los distritos alejados de la sierra y selva o en las zonas rurales, logran puntajes de entre 300 y 343, muy similares al puntaje obtenido por República Dominicana, con lo cual estamos hablando de una brecha de 3.5 años de escolaridad, considerando que una diferencia de 30 puntos equivale a un año de escolaridad.” (Aquino, 2020, p. 10)

En esta etapa, los resultados de la evaluación PISA se tornan importantes para determinar donde se encuentran las falencias en la educación peruana en relación a la educación del estudiante y el procedimiento de la enseñanza-aprendizaje, donde el docente cumple un rol fundamental como facilitador de los saberes y/o conocimientos. Por esta razón hoy en día el tema del docente y su idoneidad ha alcanzado una enorme relevancia en la medida que se busca mejorar la enseñanza y la calidad de la misma, es allí donde se torna fundamental el desempeño del docente. Como respuesta a las carencias en educación y lograr mejorar en el desempeño docente, el Minedu publica en el 2016 el MBDD, el cual es una herramienta para evaluar cómo se desempeñan los docentes y con ello lograr mejoras para poder asegurar la excelencia educativa en sus distintas etapas.

Si bien el MBDD es como la biblia de todo docente y el cual debe conocer, ello implica que su conocimiento debe gestarse desde su formación como futuro profesional pedagogo y con mayor razón hacer énfasis en la zona rurales como es el caso de la Amazonia peruana donde existe una brecha en el desempeño

académico de los alumnos como se evidencia en los resultados de la prueba PISA. Por tanto, se ha tomado como muestra los alumnos de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia de Ucayali, específicamente los ciclos avanzados que comprenden el VI, VII y VIII ciclo para ver su conocimiento sobre el MBDD; por ello se estableció como problema el conocer ¿Qué nivel de conocimiento poseen en relación al Marco del Buen Desempeño Docente, los estudiantes de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali - 2023? El resultado de dicha interrogante permite conducirnos a la raíz del problema, dado que estudios aplicados para determinar el nivel de conocimiento en docentes en ejercicio como el caso de Estrada & Mamani (2020) y Tenorio (2019) exponen la importancia del desempeño docente para el desarrollo profesional lo que remarca su vínculo con otras variables de manera significativa generando influencia en estas.

Como se ha suscrito en el párrafo anterior en relación a influencia y relevancia del desempeño docente con el fin de alcanzar conocimientos., ello también implica las zonas rurales como el caso de la Amazonia donde las brechas en educación son altas, sabiendo el nivel de conocimiento del MBDD en estudiantes permitirá abordar las falencias como medida preventiva antes de que ejerzan la docencia y afianzar sus mismas falencias; en ese marco, se ha planteado como objetivo general del presente estudio: Establecer el nivel de conocimiento que poseen en relación al Marco del Buen Desempeño Docente los estudiantes de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023. Y como objetivos específicos: 1. Determinar el nivel de conocimiento poseen en relación a la visión de la nueva docencia en el Perú los estudiantes de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023. 2. Determinar el nivel de conocimiento poseen en relación a la estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente los estudiantes de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023. Y 3. Caracterizar el perfil del estudiante los estudiantes de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023.

En tal sentido, el esquema al cual responde el presente estudio se compone de cinco capítulos bajo un orden lógico. Como capítulo I, en este se contempla el marco teórico: esta parte expone los antecedentes del problema en sus distintos

niveles; además, muestra el marco teórico compuesta por el conocimiento, el desempeño docente y el MBDD, así como sus bases conceptuales.

El capítulo II, contempla los métodos y materiales, donde se denota el empleo del tipo de estudio, el cual es descriptivo; para Hernández (2014) esta busca medir o recolectar la información, para este estudio ello se da en la variable única con el propósito de establecer el nivel de conocimiento que poseen en relación al Marco del Buen Desempeño Docente, y cuya muestra se conformó por los estudiantes del VI, VII y VIII ciclo de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023. Así mismo, se identificó la variable “Marco del Buen Desempeño Docente” y la operacionalización del mismo.

El capítulo III, expone los resultados obtenidos al aplicar el instrumento el cual fue una prueba constituida por veinte preguntas cerradas y el análisis de los resultados se dio en función a los objetivos establecidos en esa misma línea se expusieron los resultados. Así mismo, se generó una discusión en función al marco teórico, los estudios previos y el resultado del análisis de los datos.

El capítulo IV, expone las conclusiones de forma clara y precisa, al mismo tiempo se dan algunas recomendaciones precisas para futuras investigaciones en temas relacionados a fortalecer las carencias del nivel de conocimiento del MBDD en estudiantes de educación.

I. CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes del problema

A nivel internacional

En México, los investigadores Martínez, Esparza & Gómez (2020), realizaron un estudio, que tiene como propósito conocer el vínculo existente entre las variables “desempeño docente” y “evaluación docente”. El enfoque que se empleó para ello fue mixto, de la mano de un diseño secuencial exploratorio – correlacional. Para lograr ello se tomó 5 zonas escolares del estado de Chihuahua a los cuales se les aplicó como instrumento un examen estandarizado a una muestra conformada por 135 docentes.

Como resultado del estudio se obtuvieron como datos que el 2.4% de docentes presentaron un desempeño docente excelente, es decir menos del 5%; seguido de ello se tiene al mal desempeño docente con un valor porcentual del 7.3% y el 39% correspondería a un desempeño docente bueno; por tanto, menos del 35% posee un desempeño entre bueno y excelente. Finalmente, se concluyó que no hay conexión entre sus variables, lo cual se validó en función a que, la “prueba estandarizada es de 0.099, pero con una significancia de 0.686” (Martínez, Esparza & Gómez, 2020, p.02).

Concluyendo con remarcar la trascendencia de medir el “desempeño docente” enmarcada en la realidad próxima como es el aula y sitio donde se visualiza las carencias y necesidades del docente, ya que una prueba no es el reflejo real del contexto donde se desarrollan los docentes y no recoge las realidades inmediatas del quehacer en la práctica docente.

Para el caso de Colombia, Albarracín & Gómez (2020), ejecutan una investigación, cuyo fundamento es el análisis en relación a la finalidad sujeta al argumento de los instrumentos cuyo propósito es la “evaluación de los docentes” suscrita en el decreto 1278 expedida en el año 2002. Ello se da para identificar aspectos que fomenten la reflexión sobre lo que resulta favorable en el contexto de garantizar la excelencia, es allí donde la investigación inmersa en las fuentes bibliográficas genera controversia y

crítica hacia el enfoque con una idea que involucre de forma activa a los múltiples grupos con intereses comunes a la evolución del “desempeño docente” para la educación básica del pueblo colombiano. Con lo cual, hace énfasis en tomar en consideración los resultados de las evaluaciones a fin de realizar mejoras en las carencias de la práctica docente para fortalecer la misma.

Por lo tanto, la investigación subraya la importancia de involucrar a múltiples grupos con intereses comunes en la evolución del desempeño docente. Además, hace hincapié en la importancia de reflexionar sobre los resultados de las evaluaciones para identificar áreas de mejora y fortalecer la práctica docente.

Galaz, Jiménez & Díaz (2019). En la cual hacen hincapié a la evaluación docente, la misma que es recomendada como estrategias por entes internacionales y cuyo propósito es estandarizar en torno a fundamentos de mercado la educación. En el proceso de acoplamiento en los países estos implementan espacios para docentes, organismos tanto privados como públicos y especialistas, en amplias mesas de diálogo e interacción. La otra cara es los procesos de evaluación dan muestras de resultados enmarcados en obligaciones particulares dejando de lado un cotejo regional. En ese camino, dicho artículo expone el cómo la implementación en los países de México y Chile necesitan una mirada y énfasis especial; de ello nace el propósito de exponer su evolución, de la mano de sus discordancias en los diferentes niveles de concreción.

En unas de sus conclusiones denota el carácter subjetivo de estas evaluaciones que buscan medir el desempeño docente, siendo este importante y no debe ser medido por entes internacionales que desnaturalizan los contextos, dado que no poseen mirada territorial acorde a las necesidades. En consecuencia, Se enfatiza la subjetividad inherente a estas evaluaciones y se argumenta en favor de un enfoque más contextualizado que tome en cuenta las necesidades y realidades específicas de cada territorio.

Otro caso, es el realizado en el país de México por Gómez & Valdés (2019). En este estudio el objetivo fue exponer en base a un reconocimiento crítico de las formas en que se debería evaluar a los docentes universitarios en relación a su desempeño. Ello se debe a que la mayoría de veces las de instituciones manifiestan como propósito de evaluación los cuales distan de la realidad al momento de realizarse, así como el empleo de estos resultados. Así mismo, el estudio remarca la desnaturalización de la evaluación del “desempeño docente”, lo cual ha sido empleado para otros fines como el despido, la promoción y otros, distando del propósito inicial el cual fue afianzar en las carencias de los docentes logrando mejoras en ellos. Se concluye sobre la evaluación del “desempeño docente” es un asunto pendiente en las instituciones superiores donde la evaluación sea una herramienta en pro de lograr mejoras para la “práctica docente” siendo el modelo constructivista una alternativa para afianzar las mejoras por medio de la reflexión necesario nacida de una autoevaluación, la hetero-evaluación y la co-evaluación.

Finalmente tenemos el estudio realizado en el año 2019 en Colombia por Ramos, Ruiz, Pulido & Marín (2019). El estudio buscó establecer el vínculo entre las variables “estrés laboral” y “evaluación del desempeño de los docentes”. Para lo cual se tomó el entorno regional y nacional. La investigación se realizó en función a un enfoque cuantitativo, fue transversal y correlacional; para ello se tuvo la colaboración de siete profesores, a los cuales se les aplicó encuestas en función a cada variable. Como resultado de los datos obtenidos se determinó que no existe vínculo entre las variables antes establecidas.

En conjunto, estas investigaciones reflejan la complejidad y diversidad de enfoques en torno a la evaluación y el desempeño docente. Desde el análisis de la relación entre variables hasta la reflexión sobre la implementación y los propósitos de la evaluación, estas investigaciones aportan una visión crítica y diversa sobre la evaluación de los docentes en diferentes contextos educativos. Las conclusiones de estos estudios resaltan la necesidad de considerar factores contextuales y metodológicos sobre la

evaluación y el desempeño del docente, así como la importancia de una evaluación que promueva realizar mejoras y el desarrollo de los educadores en el ámbito profesional.

A nivel nacional

Estrada & Mamani (2020). En el cual se buscó determinar el vínculo entre las variables “compromiso organizacional” y “desempeño docente”. Se evaluó a 83 docentes. Los hallazgos representan una aportación significativa para los directores y subdirectores de diversas instituciones educativas, ya que promoverán en ellos la habilidad de administrar, estimular y comprometer a los docentes bajo su responsabilidad para que puedan llevar a cabo sus labores de manera efectiva, cumpliendo con los dominios, competencias y desempeños definidos en el Marco del Buen Desempeño Docente.

Gálvez & Milla (2018). En el cual, el propósito fue realizar un modelo de evaluación para medir el desempeño de los docentes donde el dominio sería la “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente”. Como muestra se contó con la participación de profesionales en educación, de los cuales noventa y cuatro eran docentes y seis directos, de cuatro instituciones educativas del estado. Como resultado del estudio se muestra niveles bajos vinculados a las variables “preparación para aprendizaje” e intermitencia en el fin de la evaluación; ello conduce en que, la planificación de un modelo para evaluar a los docentes debe ser novedosa donde se busque la mirada en torno a la retroalimentación en busca de un ejercicio de los profesores de manera idónea.

En Trujillo, Tenorio (2019). Cuyo objetivo fue establecer la relación entre las variables MBDD y “Desarrollo Profesional Docente”. Se empleó como teoría básica de teoría de Maslow (autorrealización). El diseño fue correlacional y no experimental. La muestra se constituyó por profesionales docentes, es decir treinta personas; a quienes se les aplicó un cuestionario para evaluar el conocimiento sobre el MBDD. Lográndose determinar que se daba una correlación con alto índice entre las variables establecidas en el estudio.

Finalmente, el estudio identificó que, de acuerdo con la teoría de la autorrealización de Maslow, que enfatiza la importancia de que cada individuo desarrolle al máximo su potencial y aproveche todas las oportunidades para alcanzar metas personales y crecer a lo largo de sus vidas, reconociendo sus capacidades y aptitudes; en este contexto, los educadores conscientes de las acciones necesarias para mejorar sus enfoques pedagógicos basados en el Marco del Buen Desempeño Docente, se esforzaron por superarse a sí mismos con el fin de lograr un progreso adecuado en su desarrollo profesional como docentes.

En Lima, Huanaco (2019). Como propósito del estudio fue establecer el vínculo entre las variables “habilidades blandas” y “cuatro dominios del buen desempeño docente”. Se logró determinar con un valor de 0.843 la correlación entre las variables en un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); por lo tanto, si el profesional docente posee un buen manejo de las “habilidades blandas” esto posee vínculo con el alto nivel de competencias, la cual comprende: el desarrollo de actitudes y destrezas que ayuden a lograr un mejor contexto para el buen desempeño docente.

En Chacabuco, Enciso (2018). El estudio perseguía el fin de establecer el vínculo entre las variables del Desempeño Directivo y Desempeño Docente. El corte de estudio fue transversal y de enfoque cuantitativo. Para ello se contó con la participación de 171 profesionales (docentes), a los cuales se les recolectó información por medio de un instrumento para medir sus conocimientos sobre el MBDD como directivo y como docentes. Finalmente, se concluye con la existencia de una correlación entre el “Desempeño Directivo” y el “Desempeño Docente”.

En conjunto, estas investigaciones brindan una perspectiva más abarcadora y profunda de las interrelaciones entre diversas variables en el ámbito educativo, especialmente en lo que respecta al desempeño de los docentes. Estos estudios resaltan cómo elementos como el compromiso institucional, la preparación, el crecimiento profesional, las habilidades

interpersonales y el liderazgo tienen un impacto directo en la calidad de la enseñanza y en la efectividad de los educadores. Estos hallazgos desempeñan un papel esencial en la orientación de políticas y enfoques educativos que buscan mejorar la formación y el rendimiento de los docentes, en aras de enriquecer la educación en su totalidad.

A nivel local

A nivel local se tiene el trabajo realizado por Checa (2022). Cuyo objetivo se centró en establecer el vínculo de las variables “gestión administrativa” y “desempeño docente”. Como instrumento se aplicó un cuestionario, el primero ya había sido validado en el año 2020 por Bernal, en dicho cuestionario buscó medir la gestión educativa en función a treinta y dos ítems en función a cinco dimensiones; el segundo cuestionario pertenece a Chávez & Olivos quienes en el 2019 midieron en función a los cuatro dominios de los cuales surgieron veinte ocho preguntas sobre el MBDD. Como producto del estudio se pudo determinar con un 95% que las variables se encuentran relacionadas, por tanto, cada vez que alguna variable incrementa o disminuya afectará a la otra.

Valdivia (2020). Donde se estableció como objetivo exponer un modelo de gestión que busque lograr mejoras en el “desempeño docente”. El estudio fue de tipo proyectivo, con un diseño de triangulación; donde la muestra se constituyó por treinta y dos docentes. Como parte de los resultados se determinó que solo el 16% poseen un desempeño docente bueno y el 84% poseen un desempeño deficiente y regular. Así mismo, se concluye con el énfasis en un diseño de gestión educativa que planifique y desarrolle estrategias metodológicas para lograr mejoras en el ejercicio docente.

Varías (2019). Expone como objetivo el establecer el vínculo entre las variables “relaciones interpersonales” y “desempeño docente”; para lo cual emplea el enfoque cuantitativo, es de diseño no experimental, tipo descriptivo-correlacional y transversal. La muestra se constituyó por 38 profesionales (docentes) a los que se les aplicó una encuesta. Como parte de los resultados se logró determinar que existe una relación entre las variables con una significancia del 0.01, es decir si alguna de las variables aumenta o disminuye

ello afecta a la otra. Para la variable desempeño docente, esta evidenció una imperiosa necesidad de lograr mejoras en relación al nivel del mismo, con lo cual un factor importante es el clima laboral. Así mismo, se recomienda la realización de la evaluación docente en torno a un ambiente de reflexión y evitando que los resultados o la misma evaluación sea un condicionante.

Gálvez (2019). El tema base del estudio son las falencias en el desempeño docente, en tal sentido se planteó desarrollar un programa con el fin de conducir al docente en la comunicación donde se asuma una postura intercultural donde el diálogo sea el fundamento para alcanzar un desempeño docente idóneo. Por tanto, se empleó como modelo crítico-propositivo; la muestra estuvo conformada por 12 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario y guía de observación para poder obtener información. Como parte de los resultados se identificó en relación al desempeño docente que: el 50% tiene un nivel regular y el 33.3% posee un nivel bajo; por tanto, los docentes carecen de un nivel apropiado para el desempeño docente.

Los diversos estudios examinados proporcionan una comprensión exhaustiva y profunda de los factores que influyen en el desempeño de los docentes. Desde la gestión administrativa de la institución hasta las habilidades interpersonales y la aptitud en la comunicación intercultural, estos elementos interconectados tienen un efecto directo en la calidad de la enseñanza y en la preparación de los educadores.

Estos estudios hacen hincapié en que la evaluación y la mejora del desempeño docente no pueden ser abordadas de manera aislada. En cambio, es crucial tener en cuenta una serie de factores interdependientes que colaboran para definir la excelencia educativa. Una administración eficiente de la institución educativa crea un ambiente propicio para que los docentes sobresalgan en sus roles. Además, la habilidad de interactuar de manera efectiva con colegas, estudiantes y padres refuerza dinámicas positivas en el entorno educativo.

Uno de los aspectos más notables que surgen de estos estudios es la importancia del desarrollo profesional y la formación continua para los educadores. Un enfoque completo para mejorar el desempeño docente implica proporcionar oportunidades de crecimiento en todas las áreas relevantes, ya sea en términos de habilidades técnicas, competencias interpersonales o sensibilidad cultural. Esta perspectiva no solo beneficia a los educadores al permitirles alcanzar su máximo potencial, sino que también influye de manera positiva en la calidad general de la educación que brindan.

En resumen, estos remarcan la trascendencia de adoptar un enfoque multidimensional en la evaluación y mejora del desempeño docente. La educación funciona como un sistema interconectado en el cual cada elemento tiene un impacto en los demás. Por ende, para elevar la calidad educativa a nivel local, es esencial considerar y abordar diversos factores. Esta perspectiva no solo enriquecerá la experiencia educativa para los docentes, sino que también generará un efecto positivo en los estudiantes y en la comunidad en su conjunto. En este contexto, se convierte en un instrumento crucial medir el nivel de conocimiento de los estudiantes de educación de la UNIA sobre el MBDD, lo que permitirá abordar las deficiencias de manera preventiva. Dado que muchas investigaciones se centran en docentes en ejercicio, es fundamental analizar la problemática en la etapa de formación para evitar las carencias y fortalecer sus conocimientos, todo ello relacionados con el MBDD, contribuyendo así a una educación de mayor calidad.

1.2. Marco teórico

1.2.1. El conocimiento

La palabra conocimiento para la Real Academia Española en su primer significado hacer referencia a la “acción o efecto de conocer” y su segundo significado nos dice que es “Entendimiento, inteligencia, razón natural”, por tanto, el conociendo debe entenderse como la facultad que tiene la persona, enmarcada en un proceso gradual que es llevada a cabo por la persona en busca

de aprehender el contexto que lo rodea (su mundo) y con ello alcanzar la realización personal y a nivel de especie (Ramírez, 2009).

En la misma línea Arce (1999) lo conceptualiza como la comprensión espiritual de la realidad, la cual es necesario en la vida cotidiana, por medio de esta acción es que se van a formar los conceptos y las teorías. Por tanto, la comprensión del conocimiento es comprobable por procesos medibles y observables, de ese modo es como se comprueba si existe o no el conocimiento como tal. Así mismo, posee aspectos primordiales, siendo estos según Arce (1999):

- **Grado**, entiéndase también como nivel por el cual la personas o grupo social ha hecho como suyo su propia herencia social y aspectos o cualidades de vida que son parte de su conocimiento y por tanto son propios y peculiares.
- **Capacidad**, entiéndase también como la aptitud que posee la persona para afrontar y dar solución a problemas los cuales conducen a contextos nuevos.
- **Volumen**, es la magnitud de creación o elaboración de bienes culturales y cuán accesible es el conocimiento para elaborar ello, lo cual es desarrollado por la persona.

Nivel de Conocimiento

Los niveles del conocimiento tienen su fundamento en las metodológicas pudiendo ser científicas y filosóficas, dado que son el conglomerado de saberes que posee el ser humano o la persona. Así mismo, Gonzales (2014) afirma que los niveles pueden ser caracterizados basándose en la medida de abstracción y profundidad que el conocimiento adquiere, en una conexión clara entre el objeto y el sujeto, por lo cual, no olvidemos que el conocimiento es un suceso en constante dinámica en el cual intervienen tanto la personas con su voluntad y el pensamiento y cuyo fin es alcanzar el “saber” como producto o respuesta a las preguntas que originaron dicha dinámica.

Categorías del conocimiento, Palomino (2009) refiere a esto como el conglomerado de saberes que han sido adquiridos de dos formas, estas pueden ser cualitativos o cuantitativas, y el cual es producto de la interacción de rasgos intelectuales, sociales y la práctica diaria; por lo cual, los conceptos propios y los saberes van a ser concluyentes en la modificación del comportamiento ante situaciones comprometedoras para dar solución a la misma.

En función al propósito del presente estudio, el cual busca medir el nivel del conocimiento de los estudiantes en relación al Marco del Buen Desempeño Docente, se han planteado la siguiente escala nominal:

- Nivel muy bueno, cuyo puntaje va desde 17 a 20 puntos. Cuando el docente llega a este nivel, ello es sinónimo de un conocimiento es eficiente sobre el MBDD.
- Nivel bueno, cuyo puntaje va desde 14 a 16 puntos. Cuando el docente llega a este nivel, ello es sinónimo de un conocimiento aceptable sobre el MBDD.
- Nivel regular, cuyo puntaje va desde 11 a 13 puntos. Cuando el docente llega a este nivel, ello es sinónimo de un conocimiento medianamente permisibles sobre el MBDD.
- Nivel deficiente, cuyo puntaje va desde 00 a 10 puntos. Cuando el docente llega a este nivel, ello es sinónimo de un desconocimiento sobre el MBDD.

1.2.2. Desempeño

Chiavenato (2010) se define como el acto visible en las personas siendo ello trascendental para alcanzar el objetivo de una institución. Por tanto, en desempeño laboral excelente es vital y fundamental para fortalecer la institución. Para la Real Academia Española el desempeño es el indicativo presente de la palabra desempeñar la cual significa realizar las propias tareas asignadas a su función en relación al cargo.

Desempeño docente.

En educación, el Minedu posee un documento base en el cual se establece los lineamientos y la visión de docente idóneo para el país. Fernández (2008) señala que esta son un conjunto de parámetros dados por una institución educativa, y cuyo propósito es la ejecución de actividades definidas para el logro de las metas establecidas en la institución. Por tanto, son el conjunto de acciones enmarcadas en actividades dadas por el docente en aula para alcanzar el logro de aprendizaje significativo en los estudiantes. En el mismo año 2008, De la Cruz señaló que el desempeño docente es la tarea que evalúa el nivel de competencia profesional que se anticipa de un profesor de educación, mide diversas características tales como género, comportamiento, puntualidad, disposición, disciplina, compromiso institucional, progreso pedagógico e innovación. Ello nos indica que, si el docente ejerce una labor apropiada, ella se ve reflejada en la evaluación del desempeño docente. Pero más allá de ejercer una labor calificada, para Guzmán el desempeño docente tiene que ver con la destreza y maestría de los conocimientos y habilidades que el educador emplea para abordar situaciones hipotéticas en la enseñanza, basadas en circunstancias reales y adaptadas al contexto (p.25).

Evaluación del desempeño docente (EDD)

Esta conforma el segundo tipo de evaluación obligatoria dentro de las políticas nacionales del Estado. Así misma, esta tiene como fundamento el mismo MBDD con lo cual persigue como propósito saber el nivel en el cual se encuentran tanto sus competencias como sus desempeños; en tanto, las evaluaciones se han ido realizado de forma progresiva desde el año 2017 hasta la fecha. Con los resultados obtenidos se busca tener una radiografía situacional de los desempeños por parte de los docentes, con lo cual los directivos pueden hacer un seguimiento de las mejoras y los progresos de los docentes, así como la implementación por parte de entidades

nacionales y regionales para acompañar y fortalecer las carencias de los docentes. (Cuenca, 2020)

En relación a la metodología empleada para la evolución esta versa en cuatro instrumentos, los cuales buscan recolectar información de los once desempeños básicos para la práctica docente, estos instrumentos son:

- **Primero. Las rúbricas de observación de aula.** El propósito es evaluar al docente en relación al cómo se desenvuelve en el salón de clases con los estudiantes. Su aplicación se da por el comité de evaluación.
- **Segundo. Las pautas de observación de la gestión del espacio y los materiales del aula.** Tiene como propósito diagnosticar “el entorno físico en el cual el profesor asegura el cumplimiento de estándares de seguridad, higiene, disposición, facilidad de acceso y orden, con el propósito de fomentar el aprendizaje de los estudiantes bajo su responsabilidad.” (Cuenca, 2020, p.271) es el comité de evaluación quien realiza dicha evolución en unión a dos visitas planificadas.
- **Tercero. Encuestas al familiar.** Su estructura se compone de diez preguntas y es aplicado por el comité de evaluación. Con ello se busca recolectar información sobre “las tácticas y la excelencia de la interacción entre los educadores y los progenitores.” (Cuenca, 2020, p.271).
- **Cuarta. Pauta de valoración basada en evidencia.** Con ello se busca evaluar la planificación que se tiene de la enseñanza realizada por el docente y el grado de cumplimiento de su papel con la comunidad. Es aplicada por el comité de evaluación.

Marco del Buen Desempeño Docente

Posee como fundamento la visión del docente para el país que deseamos. Así mismo, dicho documento “es un acuerdo técnico y social dado entre los docentes, las sociedades y el mismo Estado en

relación a las competencias, las cuales deberán dominar los docentes durante el ejercicio profesional. Es así como la finalidad del MBDD es el logro de aprendizaje significativo en los estudiantes” (Minedu, 2016).

Esta nace de una política integradora como una herramienta estratégica para el ejercicio docente, el cual persigue propósitos específicos, estos son:

- Establecer un lenguaje común, debe darse entre los docentes en pleno ejercicio y los ciudadanos.
- Promover que los docentes reflexionen, ello se debe darse en relaciona su ejercicio.
- Promoción de la revaloración social y profesional, en la búsqueda del afianzamiento de su figura como profesionales competentes durante su ejercicio en la enseñanza.
- Dirigir y otorgar consistencia al desarrollo y aplicación de políticas de capacitación, evaluación, apreciación y la enarenación de las circunstancias laborales.

Visión de la profesión docente

La visión que expone es dar un camino rumbo a mejoras en el ejercicio docente. Los cambios en las sociedades actuales, se han producido a partir de la segunda mitad del siglo XX, donde se han debelado dos modelos, de los cuales: 1. Busca predeterminar en funciona la causa-efecto y estandariza los objetivos como los procedimientos en la búsqueda de la eficiencia. 2. Este identifica la diversidad y la toma como necesidad. (Minedu, 2016)

En tanto, la segunda opción identifica y expone la docencia como una tarea intrincada. El resultado de dicha complejidad es lo que expone un conjunto de aspectos que poseen tiene en común con otras profesiones; de la misma manera posee sus peculiaridades tan propias que se expresan en tres dimensiones entrelazadas. (Minedu, 2016)

Dimensiones específicas

D. Pedagógica. Es el centro del ejercicio docente. Contempla el saber específico del pedagógico que está basado en una reflexión que combina teoría y práctica, lo que le capacita para emplear una variedad de conocimientos en el desempeño de su función (Minedu, 2016, p.14) Es decir, tiene que ver con el propio ejercicio docente, de esta se distingue tres aspectos, estos son:

- El juicio pedagógico que tiene que ver con los diferentes criterios que debe poseer el docente, con una mirada intercultural y multidisciplinar.
- El liderazgo motivacional, abarca la destreza que posee el docente para despertar el interés de las personas de forma indistinta por aprender.
- La vinculación, es el generar vínculos personales con los estudiantes.

D. Cultural. Tiene que ver con el conocer de forma amplia el contexto con el propósito de abordar dificultades económicas, políticas, culturales y sociales.

D. Política. Implica la dedicación del educador hacia la instrucción de sus alumnos como individuos y miembros de la sociedad, considerando la igualdad y la justicia social.

Las dimensiones específicas antes citadas son la ilustración de cuan peculiar es la práctica docente. El vínculo que existe entre estas tres dimensiones explican lo complicado de la profesión docente y la dificultad de estandarizar ello debido a las necesidades y peculiaridades de cada contexto.

Dimensiones compartidas con otras profesiones

D. Reflexiva. En este punto se remarca la reflexión del docente en el ejercicio y durante la misma practica social; siendo básico el repaso de

su ejercicio en el proceso de enseñanza. En tal sentido, dicha dimensión requiere de un proceso de reconocimiento reflexivo individual y colectivo que resulta en compromisos para cambiar las interacciones sociales, los cuales ocurren principalmente en una entidad y se enmarcan en un entorno institucional, social y cultural marcado por la heterogeneidad (Minedu, 2016, p.12)

D. Relacional. La esencia de la profesión involucra la relación y el vínculo con otras personas durante la práctica docente. Por tanto, “La consideración de la relación entre el educador y los alumnos es esencial. Para lograr una enseñanza efectiva, es necesario mostrar respeto, atención y preocupación hacia el estudiante, quien es considerado como un individuo con derechos.” (Minedu, 2016, p.12)

D. Colegiada. La labor como docente dada dentro de una organización cuyo fin es lograr que sus beneficiarios principales, es decir los estudiantes, se eduquen y obtengan las competencias previas. El ejercicio de la docencia es institucional y también es social. Así mismo requiere de la interacción con sus pares como son los directivos y docente en los procesos de planificación y desarrollo de la enseñanza.

D. ética. Se manifiesta a través de la obligación y el deber ético que el profesor debe asumir hacia sus alumnos, el aprendizaje de ellos y la formación humana. va de la mano con el respeto a los derechos de sus estudiantes, remarcando la idoneidad como profesional enlazado con el compromiso moral en la búsqueda de formas y medios para alcanzar aprendizajes en los alumnos.

Estructura del MBDD.

La estructura que posee responde a un orden jerárquico el cual contempla tres categorías, estas son: cuatro dominios en los cuales se contempla nueve competencias y al mismo tiempo enmarca cuarenta desempeños.

- a. Dominios.** Los dominios vienen a ser el “ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesiones” (Minedu, 2016, p.18), los mismos que sirven para el logro de aprendizajes en los estudiantes. En tanto, para cada dominio indistintamente posee el carácter ético de la profesión como educadores, la cual tiene como principio la prestación de un servicio público y la formación integral de los estudiantes. (ver Ilustración 1).

Dominio 1. La preparación de la enseñanza.

Se distingue por:

- Involucra la planificación del proceso educativo mediante la creación de unidades didácticas, planes curriculares y las sesiones de enseñanza, todos basados en un enfoque inclusivo y culturalmente diverso.
- Implica la comprensión de las dimensiones culturales en todas sus facetas, tanto sociales como cognitivas, que caracterizan a los estudiantes.
- Involucra la maestría de los contenidos educativos y disciplinarios, en conjunción con la selección de recursos didácticos, las estrategias de instrucción y la propia evaluación del aprendizaje.

Dominio 2. “El desarrollo de la enseñanza en el aula.”

Se caracteriza por:

- Involucra "la dirección del proceso educativo", que debe realizarse con una perspectiva inclusiva y considerando la diversidad.

- Se refiere a "la orientación pedagógica del profesor" mediante la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje del estudiante, el dominio de los contenidos, la motivación constante de los estudiantes, la aplicación de estrategias pedagógicas y la evaluación, todo esto apoyado en recursos didácticos adecuados.
- Además, implica el uso de "diversos criterios e instrumentos" que facilitan la identificación del progreso y los desafíos durante el proceso de aprendizaje.

Dominio 3. "La articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad."

Se distingue por:

- Incluye "la contribución en la administración de la institución educativa", con un enfoque democrático que busca formar una comunidad de aprendizaje.
- Engloba "la comunicación eficaz" que involucra a los diversos participantes de la entidad educativa.
- Incorpora "el aprecio y respeto hacia la comunidad" en todas sus particularidades, junto con la colaboración de las familias para lograr el aprendizaje de los estudiantes.

Dominio 4. "La identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad."

Se destaca por:

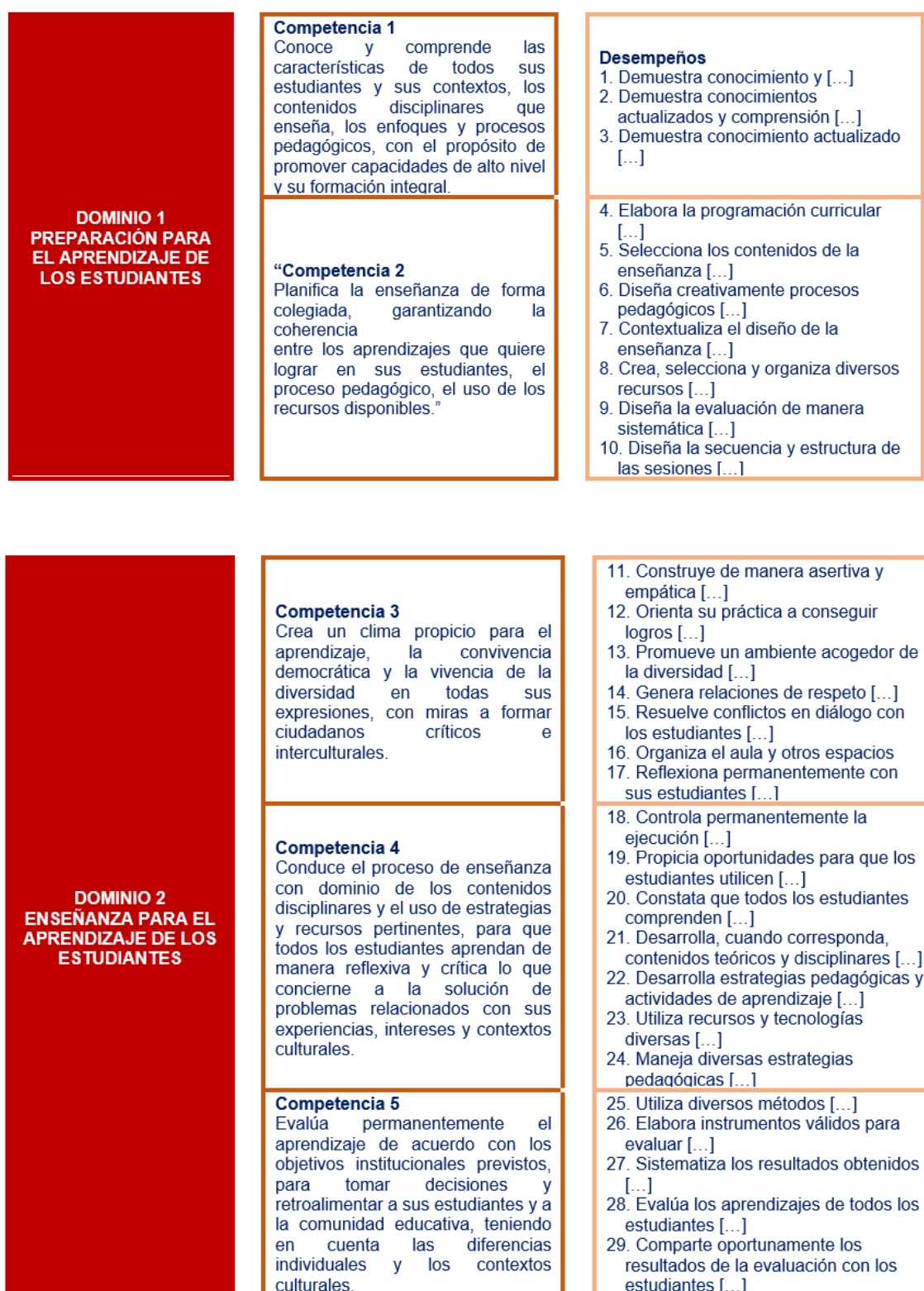
- Engloba el progreso y las metodologías específicas en la educación y desarrollo de profesores especializados.
- Pone énfasis en "la reflexión constante sobre su enfoque pedagógico", es decir, su labor y la de sus colegas, en colaboración y con la activa participación de sus miembros.
- Involucra "la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje", con el dominio de los contenidos en relación al

diseño e implementación de las políticas educativas a nivel local y nacional.

b. Las competencias. Entiéndase por las peculiaridades propias de la persona que actúa en un determinado ámbito. En el MBDD se contempla como la capacidad de las personas para dar solución a problemas y alcanzar los objetivos de la institución; sin embargo, es más que eso, es algo que va más allá de la habilidad de realizar tareas en un contexto específico, ya que involucra compromisos, disposición para realizar actividades con excelencia, pensamiento lógico, comprensión de fundamentos conceptuales y conciencia de la naturaleza ética y las implicaciones sociales de las elecciones tomadas. (Minedu, 2016, p.21) El MBDD expone nueve competencias (ver Ilustración 2).

c. Los desempeños. Dentro del MBDD, se establece como "las acciones que son visibles en una persona y pueden ser detalladas y evaluadas, reflejando su habilidad." (Minedu, 2016, p.24) esta implica el logro de aprendizajes que se espera de la mano con la realización de las labores asignadas. El MBDD expone cuarenta desempeños (ver Ilustración 3).

Ilustración 4. Jerarquía del MBDD.



<p>DOMINIO 3 PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</p>	<p>Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.</p>	<p>30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. 31. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo. 32. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p>
	<p>Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<p>33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. 34. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. 35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>
<p>DOMINIO 4 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</p>	<p>Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p> <p>Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	<p>36. Reflexiona en comunidades de profesionales [...] 37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional [...] 38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional [...] 39. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente [...] 40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos [...]</p>

Ministerio de Educación, (2016). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.

1.3. Bases conceptuales

1.3.1. Conocimiento.

Para la Real Academia Española en su primer significado hacer referencia a la “acción o efecto de conocer”. Arce (1999) lo conceptualiza como la comprensión espiritual de la realidad, la cual es

necesario en la vida cotidiana, por medio de esta acción es que se van a formar los conceptos y las teorías.

1.3.2. Desempeño Docente.

Refiere Fernández (2008) que “es el un conjunto de parámetros dados por una institución educativa, y cuyo propósito es la ejecución de actividades definidas para el logro de las metas establecidas en la institución”.

1.3.3. Marco del Buen Desempeño Docente.

“Es una herramienta que permite formar para la docencia, evaluar su ejercicio de modo riguroso, reconocer el buen desempeño y las buenas prácticas de enseñanza y promover, en suma, el permanente desarrollo profesional docente.” (Minedu, 2016, p.19)

1.4. Formulación del problema

¿Qué nivel de conocimiento poseen en relación al Marco del Buen Desempeño Docente los estudiantes de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023?

1.7. Justificación del problema

Justificación Teórica: La relevancia teórica de explorar el nivel de conocimiento de los estudiantes de educación respecto al MBDD es substancial en el ámbito educativo. Este enfoque tiene como fundamento en la premisa de que los estudiantes de educación, quienes serán futuros docentes, deben estar íntimamente familiarizados con los principios, orientaciones y estándares que regulan una enseñanza efectiva. La comprensión del MBDD es fundamental para que estos estudiantes establezcan una base sólida en términos de prácticas pedagógicas y de enseñanza, asegurando que sus futuras labores sean eficaces y estén alineadas con las demandas educativas contemporáneas. Además, en un contexto teórico, esta investigación contribuirá a enriquecer la comprensión

sobre cómo se transmiten y se internalizan los conocimientos y las competencias específicas en la preparación del futuro profesorado.

Justificación Práctica: Desde una perspectiva práctica, esta investigación es crucial para lograr mejoras en los estándares de calidad de la educación y la preparación de los futuros docentes en la Universidad Intercultural de la Amazonia en Ucayali. La obtención de información precisa acerca del nivel de conocimiento de los estudiantes en relación al MBDD permitirá identificar áreas de fortaleza y debilidad en la formación docente. Esto, a su vez, sentará las bases para desarrollar planes curriculares más efectivos y pertinentes, así como estrategias de enseñanza que fomenten una comprensión profunda y la aplicación práctica de estos conceptos. Al abordar estas deficiencias en el conocimiento, la universidad estará mejor preparada para formar a sus estudiantes de manera más eficaz, asegurando que estén mejor equipados para enfrentar los nuevos retos de la enseñanza en contextos diversos y cambiantes.

Justificación Social: Desde una perspectiva social, esta investigación tiene implicaciones significativas para mejorar la calidad educativa en la región. Los docentes tienen un impacto directo en la formación y desarrollo de las generaciones futuras, y su preparación es esencial para garantizar que los alumnos reciban una enseñanza con un alto estándar. Al analizar el nivel de conocimiento de los futuros docentes sobre el MBDD, se contribuye al objetivo más amplio de elevar los estándares educativos en la región. Además, al asegurarse de que los docentes estén debidamente informados acerca de estas directrices, se promueve una enseñanza más eficaz y una comprensión más profunda de las expectativas y responsabilidades profesionales.

1.8. Hipótesis

El presente estudio al ser de carácter descriptivo no requiere de hipótesis, como señala Isern y Soler (1998) “los estudios descriptivos cuyo objetivo esencial es la recogida de información no requieren de hipótesis” (p.174). En tal sentido, el objetivo fundamental del presente estudio consiste en obtener

información sobre el fenómeno o tema de investigación, sin la intención de establecer conexiones causales o poner a prueba hipótesis específicas.

1.9. Objetivos

1.9.1. Objetivo general

Establecer el nivel de conocimiento que poseen en relación al Marco del Buen Desempeño Docente los estudiantes de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023.

1.9. 2. Objetivo específico

- Determinar el nivel de conocimiento poseen en relación a la visión de la nueva docencia en el Perú los estudiantes de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023.
- Determinar el nivel de conocimiento poseen en relación a la estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente los estudiantes de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023.
- Caracterizar el perfil del estudiante los estudiantes de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023.

II. CAPITULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

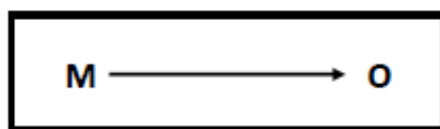
2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. Tipo de estudio

La investigación desarrollada es descriptiva, según Hernández (2014) esta busca medir o recolectar la información, para este estudio ello se da en la variable única con el fin de “establecer el nivel de conocimiento que poseen en relación al MBDD, los estudiantes de educación, de la UNIA durante el año 2023”.

2.1.2. Diseño de estudio

Se empleó un diseño de carácter descriptivo diagnostico dado que el propósito la toma de datos en un tiempo y momento dado, todo ello sin que la variable sea manipulada.



Donde:

M = Muestra de estudio

O = Observación o información recogida

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.2.1. Población

Hernández (2014) define a la población es el conjunto o grupo de personas, para este caso son estudiantes, los cuales poseen ciertos rasgos comunes, estas personas se encuentran enmarcados en un gran grupo. Para esta investigación la población fue de 56 estudiantes del VI, VII y VIII ciclo, de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia, en Ucayali en el año 2023.

2.2.2. Muestra

Para Hernández (2014) la muestra es la parte significativa de la población, la cual se va estudiar. Por tanto, para el presente estudio la muestra a la cual se va analizar en función a la población es la misma, debido a que la selección fue por muestreo no probabilístico, en tal sentido para escoger la muestra no se aplicó alguna fórmula estadística dando en función a los criterios tanto de inclusión como de exclusión, estos fueron:

Criterios de inclusión:

- Estudiantes que acepten ser parte del estudio.
- Estudiantes de ciclos superiores al V ciclo.
- Estudiantes que tengan acceso a tecnología para poder desarrollar la encuesta.
- Estudiantes que hablen y entiendan castellano.

Criterios de exclusión:

- Estudiantes que no hablen castellano.
- Estudiantes que desean participar del estudio.
- Estudiantes que no sean de Ucayali.

2.3. VARIABLE Y OPERACIONALIZACIÓN

2.3.1. Marco del buen desempeño docente

- Definición conceptual:
“Es una herramienta que permite formar para la docencia, evaluar su ejercicio de modo riguroso, reconocer el buen desempeño y las buenas prácticas de enseñanza y promover, en suma, el permanente desarrollo profesional docente.” (Minedu, 2016, p.19)
- Definición operacional:
La evaluación metódica e imparcial de las destrezas, conocimientos, competencias y enfoques profesionales de un educador en el marco de su función educativa.

2.3.2. Operacionalización:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN
MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (MBDD)	VISIÓN DE LA NUEVA DOCENCIA	La docencia y los aprendizajes fundamentales	1-10	TÉCNICA: Examen INSTRUMENTO: Prueba de conocimientos VALORES: MUY BUENO (17 - 20) BUENO (14 - 16) REGULAR (11 - 13) DEFICIENTE (00 - 10) ESCALA DE CALIFICACIÓN: Incorrecto (00) Correcto (01)
		La docencia y la escuela que queremos		
		Visión de la profesión docente		
		Dimensiones compartidas y específicas		
	ESTRUCTURA Y CATEGORIAS	Definición y propósito	11-20	
		Cuatro dominios		
		Nueve competencias		
		Cuarenta desempeños		

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.4.1. Técnicas

La metodología empleada para recolectar información es la siguiente:

Evaluación. Se trata de una técnica ampliamente reconocida y empleada por educadores en todos los niveles de enseñanza, consistente en formular preguntas de índole escrita o verbal. Su objetivo es indagar y diagnosticar el grado de comprensión que los individuos tienen sobre un tema o disciplina. Los individuos sometidos a esta evaluación no solamente incluyen estudiantes y educadores, sino también personal directivo, administrativo, y profesionales, entre otros. Entre los instrumentos utilizados se encuentran las pruebas orales, escritas, gráficas, ensayos y pruebas de ejecución. (Según Charaja, 2011)

2.4.2. Instrumentos

El instrumento empleado fue una evaluación de conocimientos compuesta por 20 preguntas de opción múltiple, administrada a una muestra representativa conformada por estudiantes del ciclo de VI, VII y VIII de la Universidad Intercultural de la Amazonia, durante el año 2023.

Prueba de Conocimientos. Este instrumento se utiliza con el propósito de crear cuestionamientos por escrito vinculados al grado de comprensión en relación al MBDD.

III. CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Nivel de conocimiento que poseen en relación al Marco del Buen Desempeño Docente, en los estudiantes de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023.

ESCALA	%	N°
Muy Bueno	5%	3
Bueno	9 %	5
Regular	4 %	2
Deficiente	82%	46
TOTAL	100%	56

Fuente: “cuestionario aplicado a estudiantes de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023”.

Interpretación:

En la tabla 01 y gráfica 01, podemos visualizar en función a los datos obtenidos del test, el cual se aplicó a 56 estudiantes de la UNIA, lo siguiente: el mayor valor porcentual corresponde a la escala “deficiente” con un 82% el equivalente a 46 estudiantes, es decir que su calificación está comprendido entre 0 a 10 puntos; seguido se tiene la escala “bueno” con un valor porcentual del 9%, es decir el equivalente a 5 estudiantes, cuya calificación está comprendida entre 14 y 16 puntos; luego tenemos la escala “muy bueno” con un 5%, es decir el equivalente a 3 estudiantes, cuya calificación está comprendida entre 17 a 20 puntos; y finalmente tenemos el menor valor porcentual que corresponde a la escala “regular” con un 4%, es decir el equivalente a 2 estudiantes, cuya calificación está comprendida entre 11 a 13 puntos.

Los resultados expuestos, se interpreta que: los estudiantes de la UNIA, durante el año 2023 muestran un nivel deficiente con una puntuación entre 00 a 10 puntos en relación al conocimiento que poseen en relación al MBDD.

Tabla 2. Nivel de conocimiento poseen en relación a la visión de la nueva docencia en el Perú, en los estudiantes de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023.

ESCALA	%	N°
Muy Bueno	7%	4
Bueno	7%	4
Regular	2%	1
Deficiente	84%	47
TOTAL	100%	56

Fuente: “cuestionario aplicado a estudiantes de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023”.

Interpretación:

En la tabla 02 y gráfica 02, podemos visualizar en función a los datos obtenidos del test, el cual se aplicó a 56 estudiantes de la UNIA, lo siguiente: el mayor valor porcentual corresponde a la escala “deficiente” con un 84% el equivalente a 47 estudiantes, es decir que su calificación está comprendido entre 0 a 10 puntos; seguido se tiene la escala “bueno” con un valor porcentual del 7%, es decir el equivalente a 4 estudiantes, cuya calificación está comprendida entre 14 y 16 puntos; así mismo, tenemos la escala “muy bueno” con un 7%, es decir el equivalente a 4 estudiantes, cuya calificación está comprendida entre 17 a 20 puntos; y finalmente tenemos el menor valor porcentual que corresponde a la escala “regular” con un 2%, es decir el equivalente a 1 estudiante, cuya calificación está comprendida entre 11 a 13 puntos.

Los resultados expuestos, se interpreta que: los estudiantes de la UNIA, durante el año 2023 muestran un nivel deficiente con una puntuación entre 00 a 10 puntos en relación a la visión de la nueva docencia en el Perú.

Tabla 3. Nivel de conocimiento poseen en relación a la estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente, en los estudiantes de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023.

ESCALA	%	N°
Muy Bueno	02%	01
Bueno	20%	11
Regular	12%	07
Deficiente	66 %	37
TOTAL	100%	56

Fuente: “cuestionario aplicado a estudiantes de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023”.

Interpretación:

En la tabla 03 y gráfica 03, podemos visualizar en función a los datos obtenidos del test, el cual se aplicó a 56 estudiantes de la UNIA, lo siguiente: el mayor valor porcentual corresponde a la escala “deficiente” con un 66% el equivalente a 37 estudiantes, es decir que su calificativo está comprendido entre 0 a 10 puntos; seguido se tiene la escala “bueno” con un valor porcentual del 20%, es decir el equivalente a 11 estudiantes, cuya calificación está comprendida entre 14 y 16 puntos; luego tenemos la escala “regular” con un 12%, es decir el equivalente a 7 estudiantes, cuya calificación está comprendida entre 17 a 20 puntos; y finalmente tenemos el menor valor porcentual que corresponde a la escala “muy bueno” con un 2%, es decir el equivalente a 1 estudiante, cuya calificación está comprendida entre 11 a 13 puntos.

Los resultados expuestos, se interpreta que: los estudiantes de la UNIA, durante el año 2023 muestran un nivel deficiente con una puntuación entre 00 a 10 puntos en relación a la estructura y categorías del MBDD.

Tabla 4. Caracterizar el perfil del estudiante los estudiantes del VI, VII y VIII ciclo de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023.

Sexo	%	N
Masculino	0%	0
Femenino	100%	56
Total	100%	56

Edad	%	N
Adultos (36-54)	63%	35
Adultos Jóvenes (18-35)	38%	21
Adolescentes (14–17)	00%	00
Total	100%	56

Ciclo	%	N
VI	2%	1
VII	34%	19
VIII	43%	24
Materia única	4%	2
Total	100%	56

Fuente: “cuestionario aplicado a estudiantes de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023”.

Interpretación:

En la tabla 04 y gráfica 04, podemos visualizar en función a los datos obtenidos del test, el cual se aplicó a 56 estudiantes de la UNIA, lo siguiente:

El ítem “sexo”, el mayor valor porcentual es de 100% que corresponde a mujeres, es decir 56 estudiantes; seguido por el de hombre con un valor porcentual del 00%, es decir 0 estudiantes.

El ítem “edad”, el mayor valor porcentual es de 63% que corresponde a “adultos” es decir 35 estudiantes cuya edad fluctúa entre los 36 a 54 años; seguido por 38% que corresponde a “adultos jóvenes” es decir 21 estudiantes cuya edad fluctúa entre los 18 a 35 años; y finalmente con un 00% que corresponde a “jóvenes” es decir ningún estudiante su edad fluctúa entre los 14a 17 años.

El ítem “ciclo”, el mayor valor porcentual es de 43% es decir 24 estudiantes están en “VIII ciclo”; seguido se tiene el 34% es decir 19 estudiantes están en “VII ciclo”; luego se tiene el 4% es decir 2 estudiantes que llevan una

“única materia”; y por último se tiene el 2% es decir 1 estudiantes están en “VI ciclo”

Los resultados expuestos, se interpreta que: los estudiantes de la Universidad Intercultural de la Amazonia de Ucayali, durante el año 2023 muestran que: el 100% son mujeres, en su mayoría son adultos mayores con una edad fluctuante entre los 36 a 54 años de edad y la mayoría cursan el “VIII” ciclo.

3.2. DISCUSIÓN

Este estudio se centra en analizar el “nivel de conocimiento con el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD)”. Para abordar este tema, es pertinente recordar que el concepto de conocimiento se refiere a la acción de adquirir información y comprensión (Rae, 2023). En este sentido, se trata de la capacidad que poseen las personas para gradualmente comprender su entorno, con el propósito de aprehender lo que les rodea. Según las observaciones de Ramírez (2009), el conocimiento también se relaciona con la realización personal de la especie humana. Esta necesidad de comprender el contexto que nos rodea impulsa al ser humano a desarrollar una concepción cada vez más sólida de su realidad inmediata.

El MBDD representa un documento fundamental en el cual se establecen los lineamientos y la visión del docente ideal en el contexto nacional (Fernández, 2008). Según Fernández, este marco constituye un conjunto de parámetros definidos por una institución educativa, con la finalidad de guiar la ejecución de actividades específicas para alcanzar las metas institucionales. Siguiendo esta perspectiva, estas acciones representan el conjunto de enfoques mediante los cuales los docentes llevan a cabo actividades en el aula, con el propósito de lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes. En este sentido, Guzmán enfatiza que el desempeño docente se vincula con "la pericia y el dominio de los conocimientos y habilidades que el docente emplea para abordar situaciones hipotéticas dentro del entorno educativo, basadas en situaciones concretas y contextualizadas" (p. 25).

En consecuencia, contar con un nivel de conocimiento adecuado acerca del MBDD resulta esencial para los estudiantes, ya que esto no solo beneficiará su futura labor como docentes, sino que también les permitirá abordar y enriquecer las áreas en las que presenten carencias. En este contexto, se promueve una conciencia preventiva, aprovechando la etapa de formación para potenciar habilidades que serán cruciales en la implementación de estrategias didácticas efectivas en su futura labor educativa. Vale la pena recordar que el éxito de los estudiantes está intrínsecamente ligado al éxito del docente, y considerando que los estudiantes representan el futuro del país, esta relación es de suma importancia.

En función al objetivo general sobre la evaluación del “nivel de conocimiento que los estudiantes de educación de UNIA”, se pudo determinar que un 82% de los estudiantes exhibe un nivel deficiente de conocimiento, mientras que un 4% presenta un nivel considerado "regular". Esto implica que, de un total de 56 estudiantes, únicamente 10 demuestran tener un nivel de conocimiento aceptable (calificado como bueno o muy bueno). Este panorama resalta la necesidad de acciones dirigidas a mejorar la comprensión y el dominio de los conceptos asociados al MBDD entre los estudiantes de esta universidad.

Por otro lado, aunque no se han realizado estudios específicos sobre el “nivel de conocimiento de los estudiantes acerca del MBDD”, existen investigaciones dirigidas a docentes en ejercicio que brindan una idea del panorama actual. Un ejemplo destacado es el estudio llevado a cabo en 2020 por Estrada & Maman, en el cual se pudo establecer que el nivel de compromiso institucional por parte de los docentes guarda una relación directa con la calidad de su desempeño profesional en la institución educativa. De manera similar, se encuentra el trabajo de Tenorio (2019), que sigue la misma línea de investigación. Al igual que el estudio mencionado anteriormente, el trabajo de Tenorio (2019) revela la presencia de una conexión entre el MBDD y el crecimiento profesional de los profesores en una Institución Educativa.

Un estudio que guarda una estrecha relación con nuestra investigación es el realizado por Gálvez (2019). En este estudio se exponen datos porcentuales que revelan una situación similar: el 50% de los docentes evaluados presenta un nivel considerado como "regular", mientras que un significativo 33% muestra un nivel catalogado como "deficiente". Estos resultados sugieren que existe una carencia en el desempeño docente, ya que un porcentaje importante de los profesionales en ejercicio no alcanza un nivel satisfactorio.

En consonancia con el punto de partida de este párrafo, el estudio mencionado anteriormente cobra una mayor relevancia en el contexto de nuestra investigación. Al comparar los resultados obtenidos con los niveles de conocimiento de los estudiantes de educación, se observa que el porcentaje de estudiantes con un nivel "deficiente" no difiere significativamente de la realidad actual de los docentes en servicio. Este paralelismo destaca la necesidad apremiante de abordar esta problemática, ya que el bajo nivel de conocimiento identificado entre los estudiantes podría estar enraizado en las dificultades que enfrentan los docentes en su desempeño profesional actual.

Con respecto al primer objetivo específico, en este se busca medir “el nivel de conocimiento sobre la visión de la nueva docencia en el Perú”; en tanto, los resultados muestran que los estudiantes de la UNIA, durante el año 2023 muestran un nivel deficiente con una puntuación entre 00 a 10 puntos. En este punto vamos a resaltar la importancia en relación a la visión de la nueva docencia en el Perú, la cual radica en que, el Minedu (2016) plantea una serie de cambios en la profesión, exponiendo dos modelos; el primero cuya inclinación busca la eficiencia y el segundo resalta la diversidad y cuya postura busca responder en función a la peculiaridad de cada caso buscando la contextualización a cada realidad. En consecuencia, el segundo modelo:

“...es la que evidencia y reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Como expresión de esta complejidad, la docencia exhibe un conjunto de dimensiones que comparte con otras profesiones: su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma

y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto..." (Minedu,2016, p.10)

Reconocer la interconexión de la docencia con otras profesiones permite comprender la envergadura y el compromiso inherentes a esta labor. La profesión docente, en sí misma, abarca tres dimensiones intrincadamente entrelazadas: la pedagogía, la cultura y la política. Estas tres dimensiones no solo destacan la complejidad de la docencia, sino que también subrayan la dificultad de estandarizar el proceso de enseñanza. Aquí radica la razón fundamental de buscar una educación que no solo cumpla con los requisitos de un sistema diverso, sino que también responda a los desafíos presentes en una nación caracterizada por su multilingüismo y su rica pluralidad cultural. Un ejemplo palpable de esta complejidad se encuentra en el pueblo de Ucayali, que alberga una variedad de lenguas nativas.

En relación al segundo objetivo específico, los estudiantes de la Universidad Intercultural de la Amazonia en Ucayali, durante el año 2023, presentan un nivel deficiente en cuanto a la comprensión de la estructura y categorías del MBDD, obteniendo puntuaciones en el rango de 0 a 10 puntos. En un enfoque más amplio, los objetivos establecidos y los resultados obtenidos permiten asociar el conocimiento con la noción de saber. Este saber es fundamental para los estudiantes, ya que se convierte en un cimiento que posteriormente se reflejará en su desempeño profesional. En este contexto, podemos identificar dos tipos de saberes. En primer lugar, se encuentra el saber científico, también conocido como "saberes profesionales" según Tardif (2004). Este saber es impartido por las instituciones educativas a los futuros profesionales en educación y equivale al "saber pedagógico" de Marín (2005) o al saber científico según Avalos (2009). Es en esta etapa de formación que los estudiantes deben familiarizarse con el MBDD, ya que esto les permitirá, como parte del proceso pedagógico, "establecer criterios para guiar acciones" (García Carraco y Garcúa del Dujo, 1996, p.33), lo que influye en la planificación y ejecución de proyectos educativos.

En segundo lugar, encontramos el "saber práctico", basado en la experiencia y definido por Porlán & Rivero (1998) como un "conjunto de ideas conscientes que los profesores desarrollan durante su ejercicio profesional acerca de diferentes aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje" (p. 60). En este contexto, entran en juego los estudios que evalúan el nivel de conocimiento del MBDD entre los docentes en ejercicio, quienes ya poseen este saber práctico. El análisis de la práctica docente debe ser considerado como "el análisis que realiza [el profesorado] de las características de su acción, así como de los procesos que personalizan su actuación" (Marín, 2005, p.9).

En resumen, el análisis del saber científico de los estudiantes en relación al conocimiento del MBDD y el saber práctico de los docentes en ejercicio revela deficiencias y necesidades que deben ser abordadas. Este enfoque conduce a analizar el problema desde la formación del docente como futuro profesional, no solo desde la práctica docente en sí. Una postura reflexiva es necesaria, abordando el problema desde su raíz para lograr uno de los propósitos del Proyecto Educativo Nacional: "Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia" (Minedu, 2016, p.04).

Este enfoque proporciona a los docentes la capacidad de "analizar sus creencias formativas, identificar cuáles son susceptibles de cambio y cuáles deben ser eliminadas" (Carter 1998; De Vicente, 2000a; 2000b y Whitbeck, 2000, citados por Marín, 2005, p.9). La reflexión sobre la práctica permite a los docentes descubrir sus teorías implícitas "para ordenarlas, justificarlas, fundamentarlas, revisarlas e incluso descartarlas si es necesario" (Imbernón, 2010, p. 170).

Finalmente, el tercer objetivo específico sobre "Caracterizar el perfil del estudiante los estudiantes de educación de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023". Donde, la interpretación de los resultados en base al tercer objetivo específico revela que la población estudiantil de la Universidad Intercultural de la Amazonia en Ucayali para el año 2023 está

compuesta en su totalidad por mujeres. Además, se evidencia una distribución interesante en términos de edad, con la mayoría siendo adultos mayores y adultos jóvenes, mientras que no hay representación de estudiantes adolescentes en la muestra. En términos de ciclo de estudio, los estudiantes parecen estar en etapas avanzadas de su formación, ya que la mayoría se encuentra en los ciclos VII y VIII. Estos resultados generan preguntas importantes sobre la demografía y las motivaciones de los estudiantes en esta universidad, y podrían tener implicaciones en la manera en que se abordan las dinámicas académicas y la orientación educativa en la institución.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

Las presentes conclusiones a exponer se dan en función de los objetivos establecidos, en tanto, se logró determinar que:

- El nivel de conocimiento que poseen en relación al Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), los estudiantes de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023; es deficiente en un 82%, es decir, un alto porcentaje de estudiantes de educación desconocen que es el MBDD, siendo alarmante en la medida que este documento es una herramienta indispensable para todo profesional docente y el conocimiento de dicho documento, en estudiantes que están en ciclos avanzados, debe ser inherente a su propia preparación universitaria y profesión.
- En tanto, el nivel de conocimiento posee en relación a la visión de la nueva docencia en el Perú, los estudiantes de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023. Este es deficiente con una representatividad porcentual del 84%, es decir, 47 personas obtuvieron una puntuación entre 00 a 10 puntos en relación a la visión de la nueva docencia en el Perú.
- Para el nivel de conocimiento poseen en relación a la estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente, los estudiantes de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023. Este en su mayoría es deficiente con una representatividad porcentual del 66%, es decir, 37 personas obtuvieron una puntuación entre 00 a 10 puntos en relación a la estructura y categorías del Marco del Buen Desempeño Docente.
- Finalmente, en las características del el perfil del estudiante los estudiantes de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia, Ucayali – 2023. Se determinó que, el 100% de estudiantes son mujeres; en relación a la edad un gran número son adultos mayores, con valor porcentual del 63% poseen una edad entre los 36 a 54 años; así mismo,

en su mayoría cursan el octavo ciclo con un valor porcentual del 43%, seguido por el 34% que está en séptimo ciclo.

4.2. RECOMENDACIONES

- A las entidades nacionales, regionales y locales que tengan pertenencia en educación: planificar, desarrollar e implementar talleres donde se incentive a las universidades la capacitación e inclusión en su plan de estudios el Marco del Buen Desempeño docente, con el propósito de mejorar el nivel de conocimiento, por ende, la práctica pedagógica y con ello se logrará alcanzar el logro de aprendizaje en los estudiantes, haciendo énfasis en las zonas rurales como la Amazonia cuyo nivel de educación es bajo.
- A los directores de las escuelas profesionales de educación, indistintamente de la región o el distrito, considerar dentro de enseñanza la implemento guía como es el Marco del Buen Desempeño Docente, ya que la preparación y capacitación en estudiantes de educación quienes son los futuros docentes, por lo tanto, se torna necesario reforzar ello para lograr la idoneidad del profesional docente.
- A los docentes universitarios de la escuela de educación, capacitar a los estudiantes con el fin de enriquecer sus conocimientos sobre el MBDD y por ende generar una cultura de prevención, donde el futuro profesional no repita el mismo ciclo de carencias de los actuales docentes en ejercicio que poseen niveles bajos en desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarracín-Vanoy, P., & Gómez-Méndez, M. (2020). La evaluación del desempeño docente en la Educación Básica en Colombia. *Revista Sinergia*, 1(8), 154-164. Recuperado a partir de <http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/114>
- Arce, A. (1999). *Actualizador pedagógico*. Lima-Perú: Editorial Abedul.
- Avalos, Beatrice. (2009). Los conocimientos y las competencias que subyacen a la tarea docente. En Vélaz de Medrano, Consuelo y Vaillant, Denise. (Coords.). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente* (pp. 67-78). España: OEI-Fundación Santillana.
- Aquino, B. (2020). *Perú avanza 2,4 años de escolaridad en la evaluación PISA - Educación al Futuro*. Educación al Futuro. <https://educacionalfuturo.com/articulos/peru-avanza-24-anos-de-escolaridad-en-la-evaluacion-pisa/>
- Checa Nazario, H. A. (2022). *Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa pública rural 10212, Lambayeque*.
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. Recuperado de: https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Enciso Trujillo, A. J. (2018). *El Marco del Buen Desempeño Directivo y su relación con el Marco del Buen Desempeño Docente en las II. EE. del nivel secundaria del distrito de Chaclacayo UGEL N° 06, 2015*.
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

- Galaz Ruiz, A., Jiménez-Vásquez, M., & Díaz-Barriga, Ángel. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. *Perfiles Educativos*, 41(163), 156-176. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.163.58935>
- Gálvez Dávila, R. L. (2019). Programa de acompañamiento pedagógico en comunicación, para mejorar el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa “Cruz De Chalpón”, Motupe–Lambayeque.
- Gálvez Suarez, Eric, & Milla Toro, Ricardo. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- GARCÍA CARRASCO, J. y GARCÍA DEL DUJO, A. (1996): «Epistemología Pedagógica II». *Teoría de la Educación, Revista Interuniversitaria*, 8, 5-42.
- Gómez, Luis F, & Valdés, María G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- González, J. (2014). *Los niveles de conocimiento*. El Aleph en la innovación curricular. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. MCGRAW-HILL.
- Huanaco Condori, K. J. (2019). *Habilidades blandas y cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la IE “Casa Blanca de Jesús” de SJL-2019*.
- Imbernón, Francisco. (2010). El desarrollo profesional y la formación del docente universitario en la universidad del siglo XX. En Canto Herrera, Pedro (coord.). *Estudios y perspectivas sobre la enseñanza* (pp. 155-175). México: Universidad Autónoma de Yucatán.
- Isern, M. T. I., & Soler, J. C. (1998). El uso de hipótesis en la investigación científica. *Atención primaria: Publicación oficial de la Sociedad Española de Familia y Comunitaria*, 21(3), 172-178.

- Marín Díaz, Verónica. (2005). Las creencias formativas de los docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Educación*, <http://www.rieoei.org/deloslectores/667Marin.PDF>
- Martínez Chairez, Guadalupe Iván, Esparza Chávez, Ana Yocihra, & Gómez Castillo, Rosa Isela. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), e013. Epub 09 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Ministerio de Educación. (2016). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Autor.
- Porlán, Rafael y Rivero, Ana. (1998). *El conocimiento de los profesores. Una propuesta formativa en el área de ciencias*. Sevilla: Díada.
- Ramos, A. C. A., Ruiz, L. K. J., Pulido, E. G., & Marín, M. P. R. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. *Encuentros*, 17(01), 24-33.
- Tardif, Maurice. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. España: Narcea.
- Temoche Cavero, T. (2020). *Marco del buen desempeño directivo y logro de los aprendizajes en instituciones educativas de secundaria de la provincia de Lambayeque*.
- Tenorio Trigoso, A. J. (2019). *Marco del Buen Desempeño Docente y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco-Trujillo-2019*.
- V. Ramírez, Augusto. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica: una visión actual. *Anales de la Facultad de Medicina*, 70(3), 217-224. Recuperado en 05 de septiembre de 2022, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011&lng=es&tlng=es

Valdivia Goycochea, J. M. (2020). *Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque*.

Varías Palacios, R. A. (2019). *Las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la IE “27 de Diciembre” de la provincia de Lambayeque–2017*.

ANEXOS

ANEXO N° 01: INSTRUMENTO

CONOCIMIENTOS SOBRE EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (MBDD)

Edad				
Sexo		Masculino		Femenino
Centro educativo donde labora				
Distrito				
Provincia				
Departamento				

INDICACIONES: MARQUE CON UNA “X” LA RESPUESTA CORRECTA.

VISIÓN DE LA NUEVA DOCENCIA EN EL PERÚ	
01.	¿Cuáles son los ejes fundamentales que considera el Marco del Buen Desempeño Docente como punto de partida para cambiar la educación en el Perú?
A.	La ética, la moral y la práctica de la profesión docente.
B.	La identidad, el saber, y la práctica de la profesión docente.
C.	El saber, los valores sociales y la profesión docente.
D.	La práctica, la identidad y la cultura.
02.	El Marco del Buen Desempeño Docente es el resultado de un proceso de diálogo y concertación entre dos organismos educativos ¿Cuáles son estos?
A.	El Consejo Nacional de Educación (CNE) y el SINEACE.
B.	El Foro Educativo y el Ministerio de Educación.
C.	El Consejo Nacional de Educación (CNE) y el Foro Educativo.

D.	El Ministerio de Educación y el Consejo Nacional de Educación.
03.	Cuando un docente desarrolla la capacidad de pensar, de producir ideas y transformar realidades transfiriendo conocimientos a diversos contextos y circunstancias se refiere a:
A.	Aprendizajes fundamentales.
B.	Marco del Buen Desempeño Directivo
C.	Rutas del Aprendizaje
D.	Proceso de enseñanza – aprendizaje
04.	¿Cuántos aprendizajes fundamentales (provisionales) define según su criterio el Marco Curricular en el Marco del Buen Desempeño Docente?
A.	5 aprendizajes fundamentales
B.	9 aprendizajes fundamentales
C.	8 aprendizajes fundamentales
D.	No define aprendizajes fundamentales
05.	El MBDD propicia el cambio para asegurar los aprendizajes fundamentales a través de cuatro componentes. ¿A cuál de ellos corresponde el siguiente concepto: “el director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos”?
A.	La gestión escolar
B.	La convivencia
C.	La relación escuela-familia-comunidad
D.	Los procesos pedagógicos
06.	Cuando el docente propicia que los aprendizajes de los estudiantes sea de manera reflexiva, crítica y creativa, la afirmación corresponde a:
A.	El proceso de enseñanza – aprendizaje
B.	El proceso reflexivo

C.	Los procesos pedagógicos
D.	El proceso meta cognitivo
07.	La docencia es un quehacer complejo que se distingue por tres dimensiones que están integradas entre sí, y que todas las personas que ejercen esta profesión deben saber. ¿Cuáles considera que son estas?
A.	Dimensión social, reflexiva y pedagógica.
B.	Dimensión pedagógica, social y cultural.
C.	Dimensión política, ética y social.
D.	Dimensión pedagógica, cultural y política.
08.	La profesión docente como expresión de complejidad comparte también algunas dimensiones con otras profesiones. ¿A cuál de estas dimensiones cree Ud. que corresponde la siguiente expresión: “el docente afirma su identidad profesional en el trabajo? ¿Reflexiona en y desde su práctica social, lo cual constituye el recurso básico en su labor”?
A.	Dimensión ética.
B.	Dimensión reflexiva.
C.	Dimensión colegiada.
D.	Dimensión relacional.
09.	¿A cuál de las dimensiones considera Ud. que corresponde la siguiente expresión: “el docente interactúa con sus pares –docentes y directivos– y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos de la escuela”?
A.	Dimensión relacional
B.	Dimensión reflexiva
C.	Dimensión colegiada
D.	Dimensión ética
10.	Dentro de la dimensión pedagógica se distinguen tres aspectos fundamentales. ¿Cuáles son estos?

A.	Ética del educar, liderazgo y compromiso.
B.	Ética, Pedagogía y Enseñanza.
C.	Liderazgo, Compromiso, Juicio pedagógico.
D.	Pedagogía, Enseñanza y Ética del educar.
ESTRUCTURA Y CATEGORÍAS DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	
11.	El marco del buen desempeño docente está estructurado en un orden jerárquico que comprende tres categorías, las cuales contienen:
A.	4 dominios, 9 competencias y 41 desempeños.
B.	3 dominios, 9 competencias y 40 desempeños.
C.	4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños.
D.	4 dominios, 4 competencias y 40 desempeños.
12.	¿Según el marco del Buen Desempeño Docente que es una competencia?
A.	Son características o atributos personales como conocimientos, habilidades y aptitudes que se manifiestan en la acción.
B.	Es un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de habilidades.
C.	Son habilidades y actitudes que desarrollan los estudiantes a lo largo del año escolar.
D.	Es la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos.
13.	Cuando usted, selecciona los materiales educativos que utilizara, las estrategias de enseñanza que empleara y la evaluación del aprendizaje que tomara. ¿Con qué dominio está cumpliendo?
A.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
B.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
C.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
D.	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

14.	Cuando un docente hace una reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional, nos referimos al dominio:
A.	DI: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
B.	DII: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
C.	DIII: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
D.	DIV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
15.	Según el MBDD ¿Cuáles son los tres elementos del desempeño que revela la competitividad de docente?
A.	La actuación, la responsabilidad y los resultados
B.	El compromiso, el liderazgo y los resultados
C.	El liderazgo, la responsabilidad y la proactividad
D.	La actuación, la responsabilidad y el liderazgo
16.	A que dominio corresponde la siguiente competencia: “Establecer las relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil”
A.	DI: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
B.	DII: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
C.	DIII: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
D.	DIV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
17.	Cuando Ud. evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes, está demostrando:
A.	Una habilidad
B.	Una competencia
C.	Un compromiso

D.	Una capacidad
18.	A que dominio cree Ud. que pertenece el siguiente desempeño: “genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales”
A.	Dominio I
B.	Dominio II
C.	Dominio III
D.	Dominio IV
19.	De las 9 competencias que brinda el MBDD. Según su criterio. ¿Cuántos pertenecen al Dominio III: “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”?
A.	4 competencias
B.	3 competencias
C.	1 competencia
D.	2 competencias
20.	Cuando Ud. aplica el desempeño 19: “propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica”. ¿A qué dominio le está dando cumplimento?
A.	Dominio I
B.	Dominio II
C.	Dominio III
D.	Dominio IV

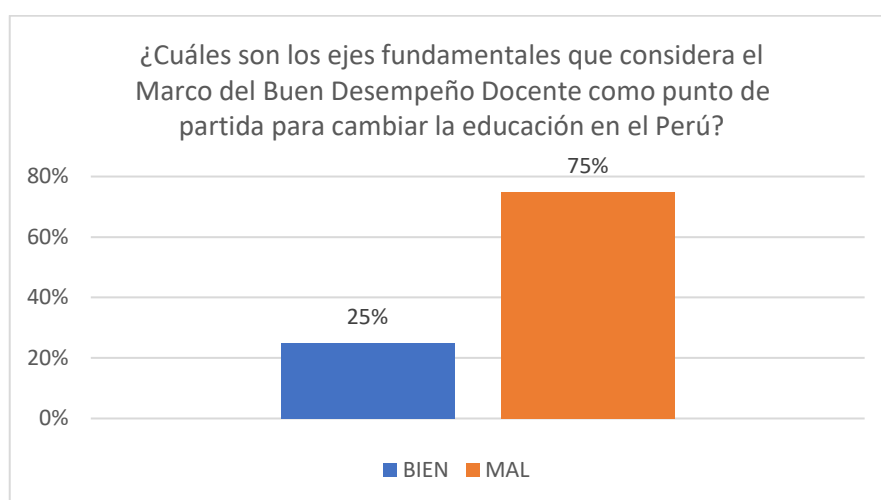
VALOR POR PREGUNTA	
ESCALA	VALOR
CORRECTO	01
INCORRECTO	00

VALOR GENERAL	
ESCALA	VALORES
MUY BUENO	17 - 20
BUENO	14 – 16
REGULAR	11 – 13
DEFICIENTE	00 - 10

ANEXO N° 02: RESULTADOS DE PRUEBA DE CONOCIMIENTOS

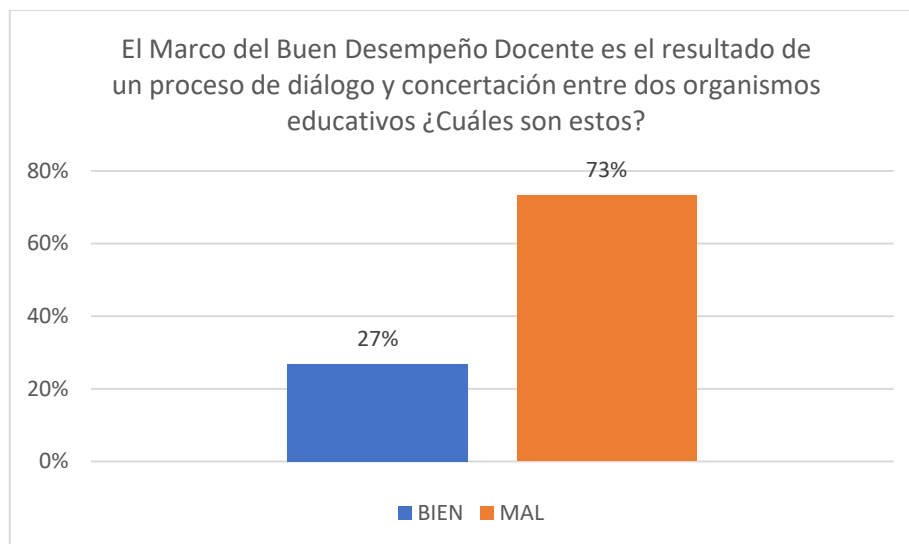
Pregunta 1. ¿Cuáles son los ejes fundamentales que considera el Marco del Buen Desempeño Docente como punto de partida para cambiar la educación en el Perú?

ESCALA	N°	%
Bien	14	25%
Mal	42	75%
TOTAL	56	100%



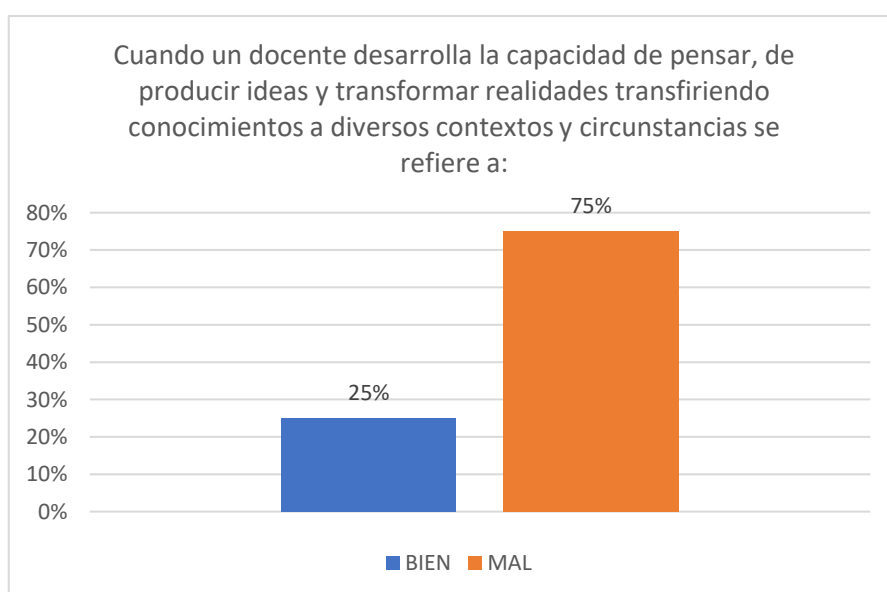
Pregunta 2. El Marco del Buen Desempeño Docente es el resultado de un proceso de diálogo y concertación entre dos organismos educativos ¿Cuáles son estos?

ESCALA	N°	%
Bien	15	27%
Mal	41	73%
TOTAL	56	100%



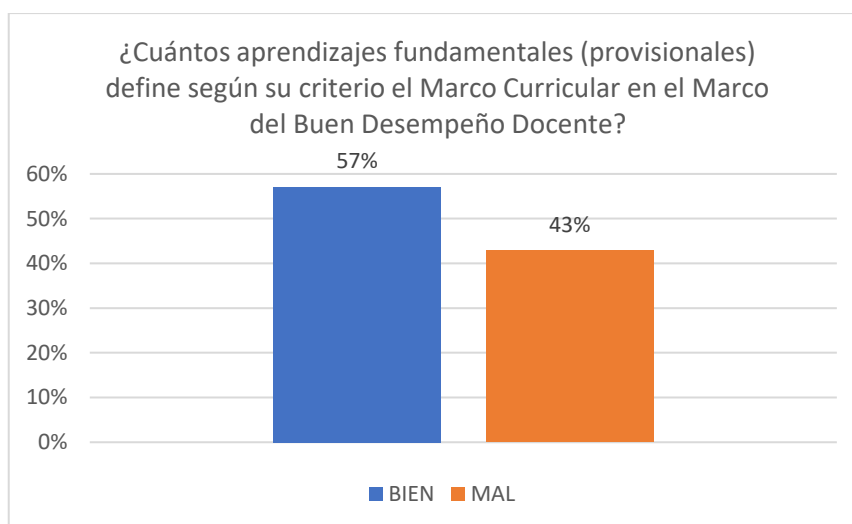
Pregunta 3. Cuando un docente desarrolla la capacidad de pensar, de producir ideas y transformar realidades transfiriendo conocimientos a diversos contextos y circunstancias se refiere a:

ESCALA	N°	%
Bien	14	25%
Mal	42	75%
TOTAL	56	100%



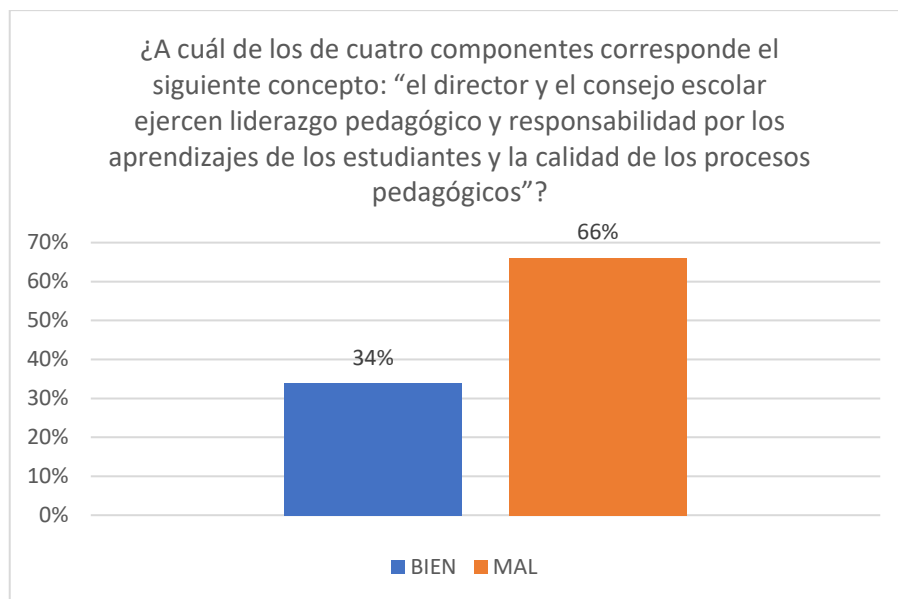
Pregunta 4. ¿Cuántos aprendizajes fundamentales (provisionales) define según su criterio el Marco Curricular en el Marco del Buen Desempeño Docente?

ESCALA	N°	%
Bien	32	57%
Mal	24	43%
TOTAL	56	100%



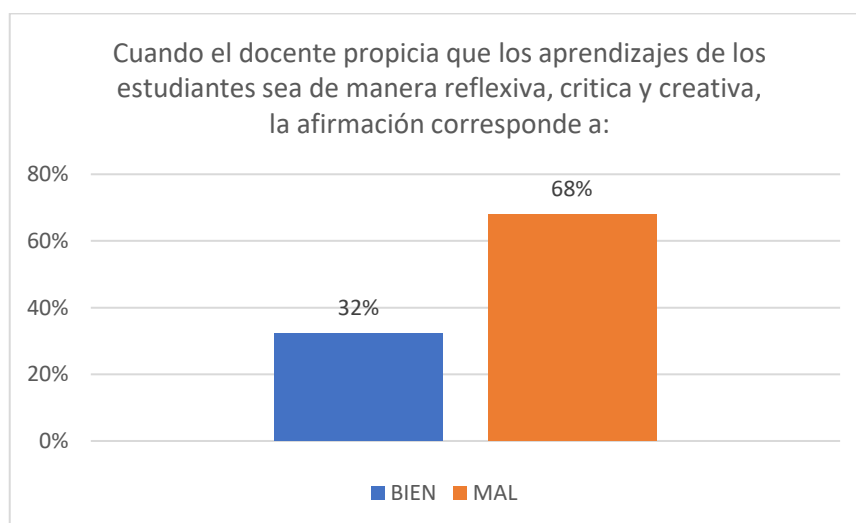
Pregunta 5. ¿A cuál de los de cuatro componentes corresponde el siguiente concepto: “el director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos”?

ESCALA	N°	%
Bien	32	57%
Mal	24	43%
TOTAL	56	100%



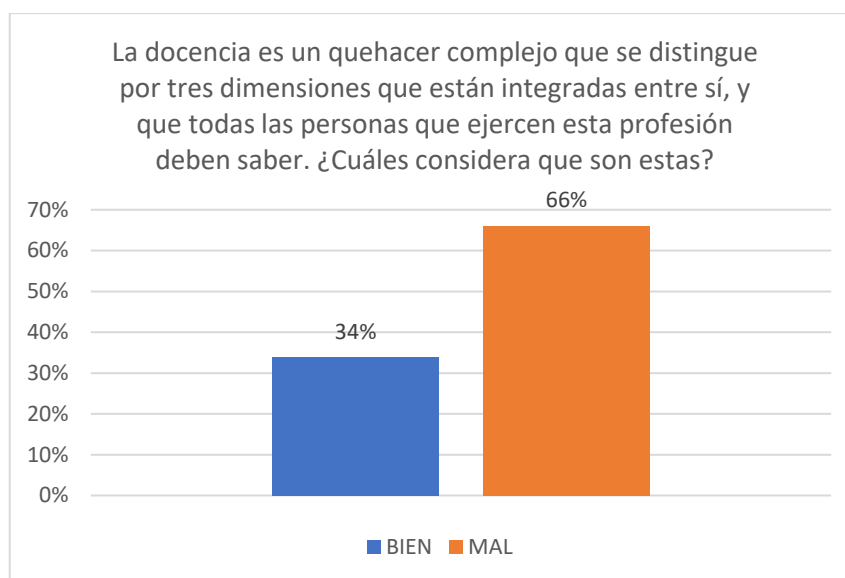
Pregunta 6. Cuando la docente propicia que los aprendizajes de los estudiantes sean de manera reflexiva, crítica y creativa, la afirmación corresponde a:

ESCALA	N°	%
Bien	18	32%
Mal	38	68%
TOTAL	56	100%



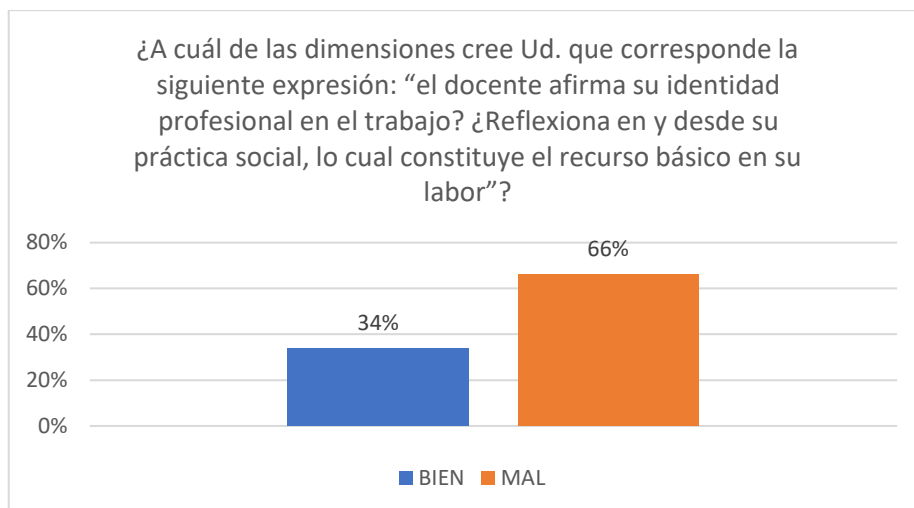
Pregunta 7. La docencia es un quehacer complejo que se distingue por tres dimensiones que están integradas entre sí, y que todas las personas que ejercen esta profesión deben saber. ¿Cuáles considera que son estas?

ESCALA	N°	%
Bien	19	34%
Mal	37	66%
TOTAL	56	100%



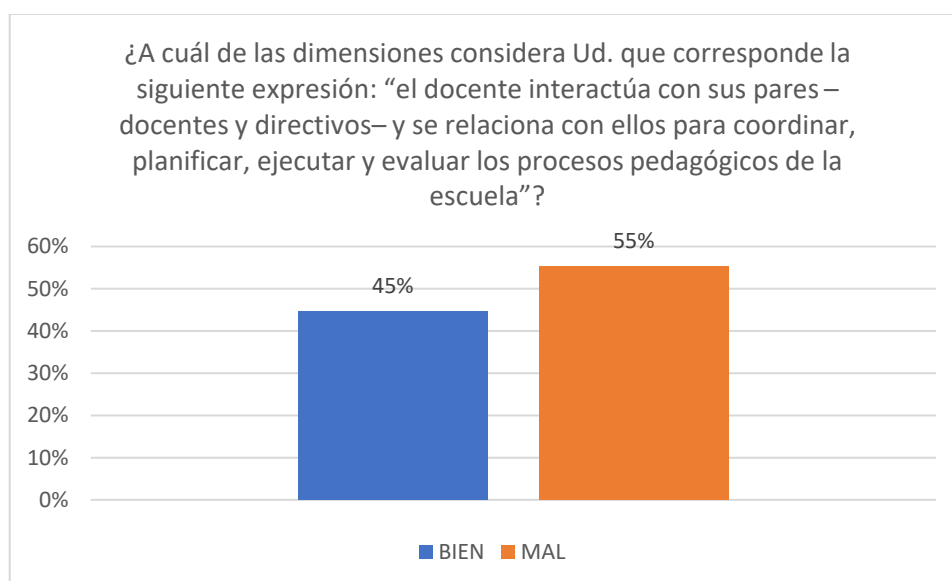
Pregunta 8. ¿A cuál de las dimensiones cree Ud. que corresponde la siguiente expresión: “el docente afirma su identidad profesional en el trabajo? ¿Reflexiona en y desde su práctica social, lo cual constituye el recurso básico en su labor”?

ESCALA	N°	%
Bien	19	34%
Mal	37	66%
TOTAL	56	100%



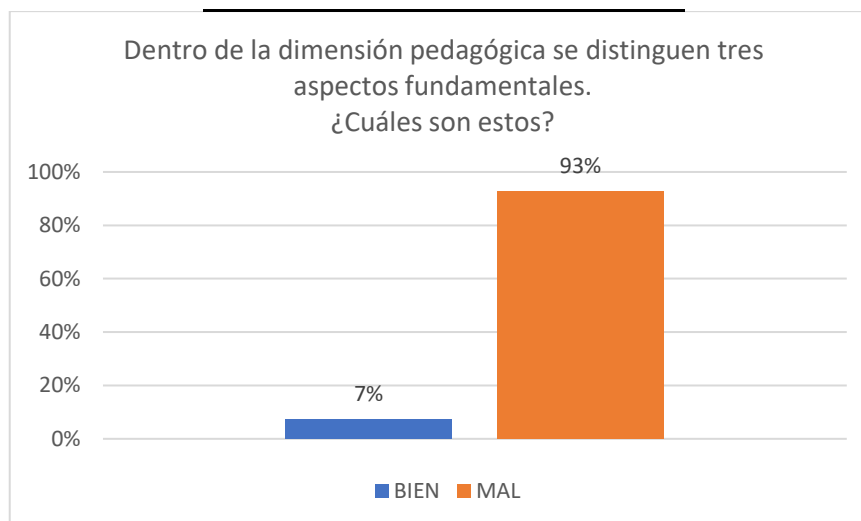
Pregunta 9. ¿A cuál de las dimensiones considera Ud. que corresponde la siguiente expresión: “el docente interactúa con sus pares –docentes y directivos– y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos de la escuela

ESCALA	N°	%
Bien	25	45%
Mal	31	55%
TOTAL	56	100%



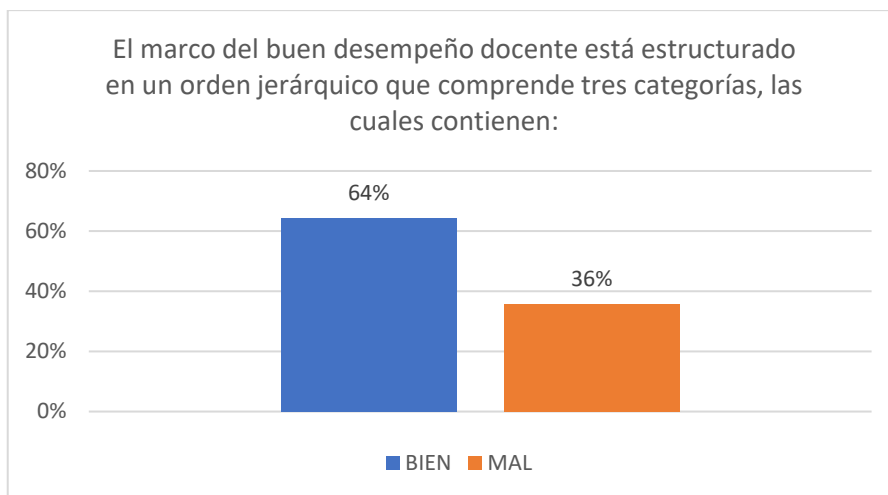
Pregunta 10. Dentro de la dimensión pedagógica se distinguen tres aspectos fundamentales.

ESCALA	N°	%
Bien	4	7%
Mal	52	93%
TOTAL	56	100%



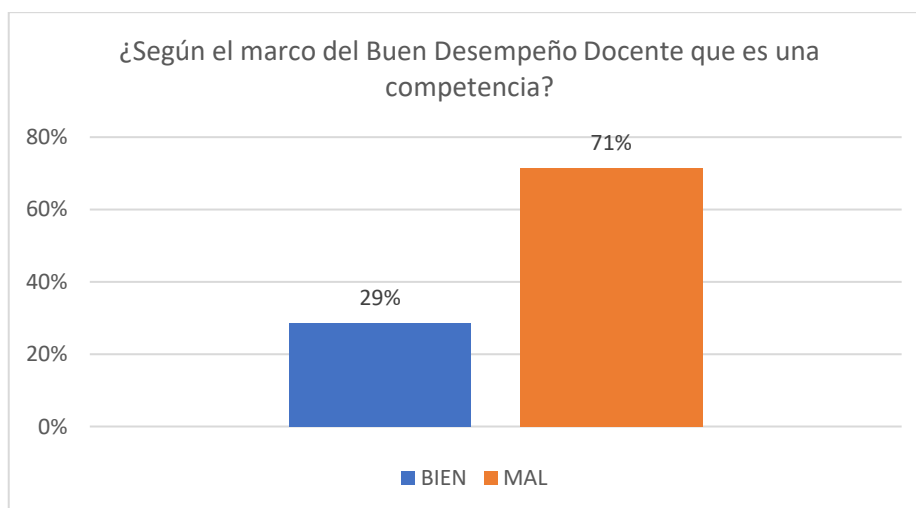
Pregunta 11. El marco del buen desempeño docente está estructurado en un orden jerárquico que comprende tres categorías, las cuales contienen:

ESCALA	N°	%
Bien	36	64%
Mal	20	36%
TOTAL	56	100%



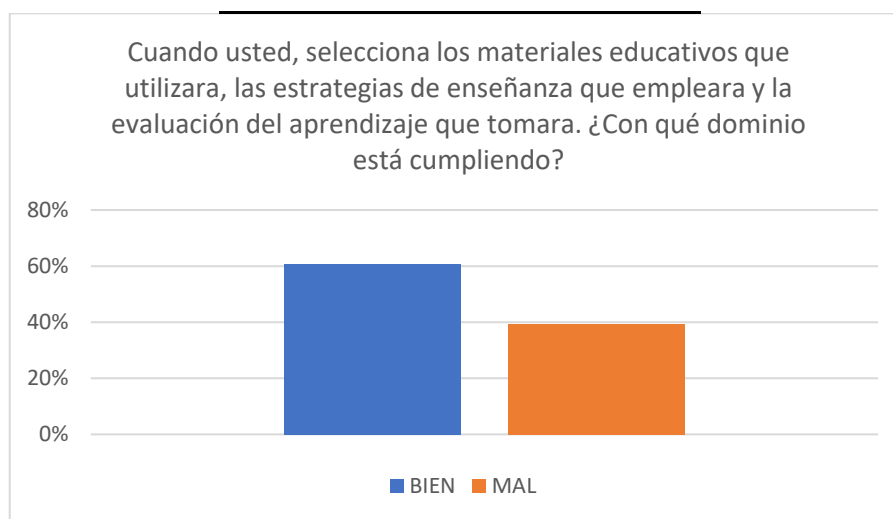
Pregunta 12. ¿Según el marco del Buen Desempeño Docente que es una competencia?

ESCALA	N°	%
Bien	36	64%
Mal	20	36%
TOTAL	56	100%



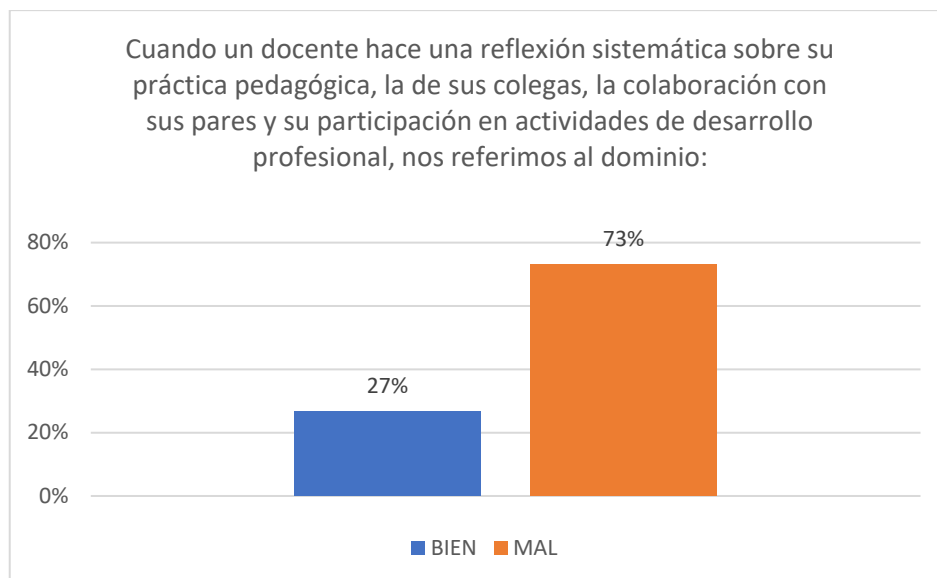
Pregunta 13. Cuando usted, selecciona los materiales educativos que utilizara, las estrategias de enseñanza que empleara y la evaluación del aprendizaje que tomara. ¿Con qué dominio está cumpliendo?

ESCALA	N°	%
Bien	34	61%
Mal	22	39%
TOTAL	56	100%



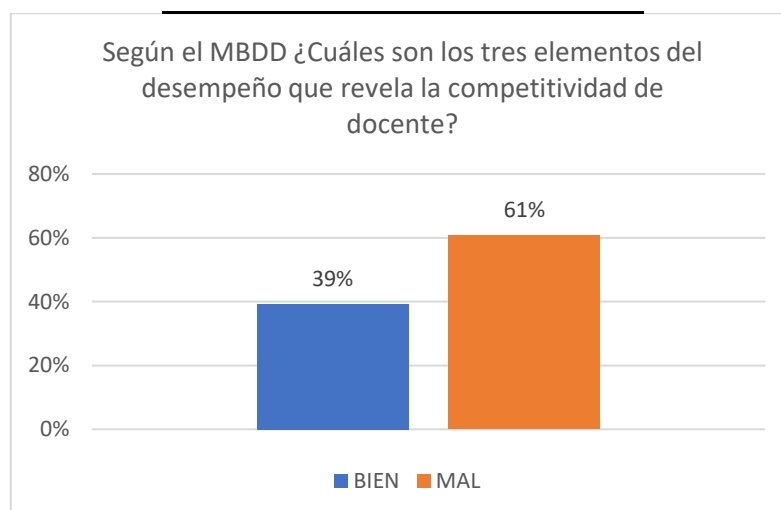
Pregunta 14. Cuando un docente hace una reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional, nos referimos al dominio.

ESCALA	N°	%
Bien	15	27%
Mal	41	73%
TOTAL	56	100%



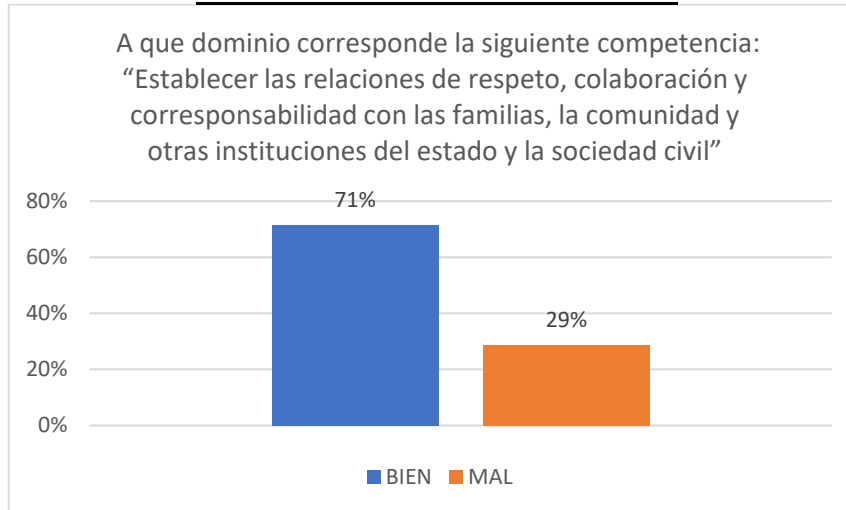
Pregunta 15. Según el MBDD ¿Cuáles son los tres elementos del desempeño que revela la competitividad de docente?

ESCALA	N°	%
Bien	15	27%
Mal	41	73%
TOTAL	56	100%



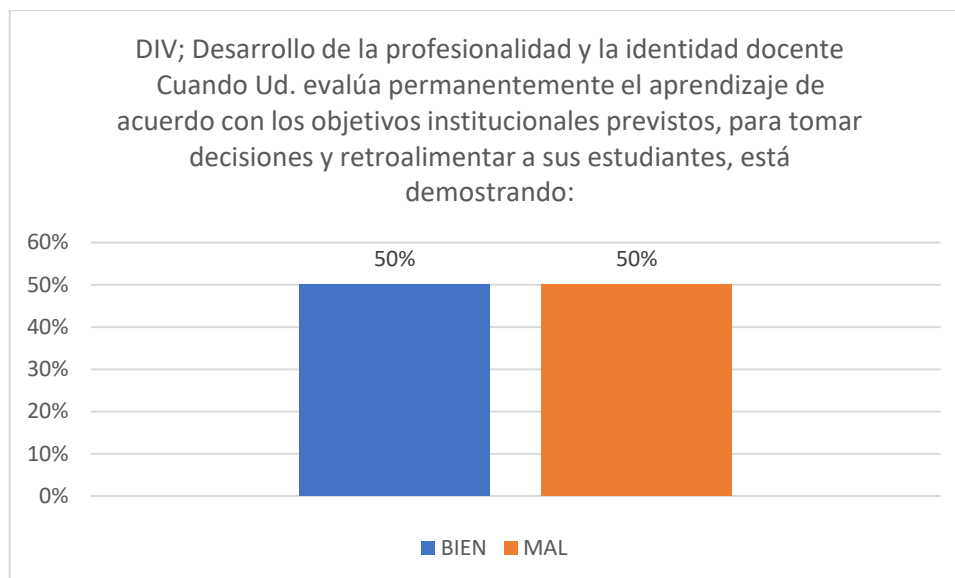
Pregunta 16. A que dominio corresponde la siguiente competencia: “Establecer las relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil”.

ESCALA	N°	%
Bien	40	71%
Mal	16	29%
TOTAL	56	100%



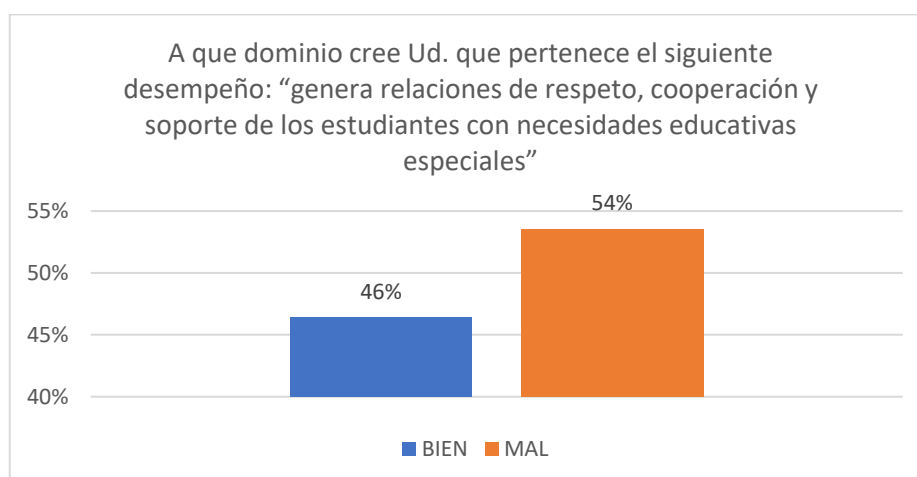
Pregunta 17. DIV; Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Cuando Ud. evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes, está demostrando:

ESCALA	N°	%
Bien	28	50%
Mal	28	50%
TOTAL	56	100%



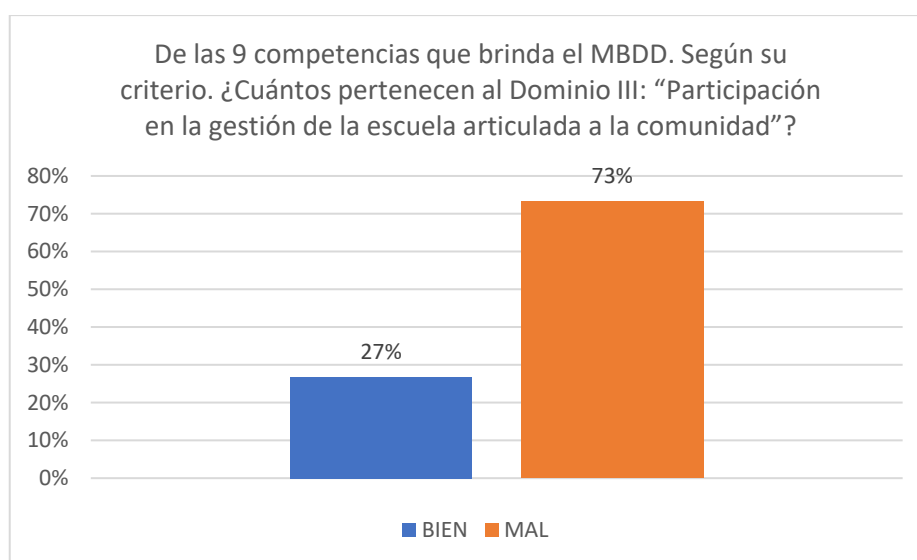
Pregunta 18. A que dominio cree Ud. que pertenece el siguiente desempeño:
 “genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales”

ESCALA	N°	%
Bien	26	46%
Mal	30	54%
TOTAL	56	100%



Pregunta 19. De las 9 competencias que brinda el MBDD. Según su criterio. ¿Cuántos pertenecen al Dominio III: “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”?

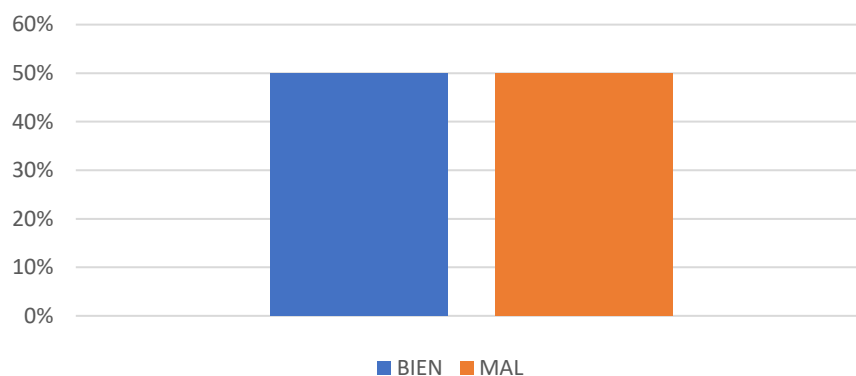
ESCALA	N°	%
Bien	15	27%
Mal	41	73%
TOTAL	56	100%



Pregunta 20. Cuando Ud. aplica el desempeño 19: “propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y critica”. ¿A qué dominio le está dando cumplimento?

ESCALA	N°	%
Bien	28	50%
Mal	28	50%
TOTAL	56	100%

Quando Ud. aplica el desempeño 19: “propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y critica”. ¿A qué dominio le está dando cumplimento?



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, BEDER BOCANEGRA VILCAMANGO, asesor de tesis y revisor del trabajo de investigación, de la tesista CIEZA YAIPEN KARINA GRACIELA, titulada:

“Conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en estudiantes de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia en el 2023”; Luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 13 % verificable en el reporte de similitud del programa turnitin.

La suscrita analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, agosto del 2024.



M. Sc. Bocanegra Vilcamango, Beder

DNI: 17448329

ASESOR



Digital Receipt

This receipt acknowledges that **Turnitin** received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Karina Graciela Cieza Yaipen
Assignment title: Quick Submit
Submission title: Conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en e...
File name: ,_de_la_Universidad_Intercultural_de_la_Amazonia_en_el_202...
File size: 1.24M
Page count: 77
Word count: 15,970
Character count: 89,265
Submission date: 23-Aug-2024 09:16AM (UTC-0500)
Submission ID: 2436771738

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA



TESIS

Conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en
estudiantes de educación, de la Universidad Intercultural de la
Amazonia en el 2023.

Presentada para obtener el Grado académico de Maestra en Ciencias
de la Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria.

Investigador : Bach. Cieza Yaipen, Karina Graciela.

Asesor : M. Sc. Bocanegra Vilcamango, Beder.

Lambayeque – Perú

2024

Mg. Bocanegra Vilcamango Beder
Asesor
DNI: 17448329

Conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en estudiantes de educación, de la Universidad Intercultural de la Amazonia en el 2023.

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

hdl.handle.net

Internet Source

3%

2

repositorio.unap.edu.pe

Internet Source

3%

3

repositorio.unprg.edu.pe

Internet Source

2%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Internet Source

1%

5

repositorio.uladech.edu.pe

Internet Source

<1%

6

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Student Paper

<1%

7

repositorio.une.edu.pe

Internet Source

<1%

8

repositorio.upn.edu.pe

Internet Source

<1%

9	revistas.usil.edu.pe Internet Source	<1 %
10	apirepositorio.unh.edu.pe Internet Source	<1 %
11	repositorio.uss.edu.pe Internet Source	<1 %
12	Submitted to Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE Student Paper	<1 %
13	1library.co Internet Source	<1 %
14	renati.sunedu.gob.pe Internet Source	<1 %
15	repositorio.utc.edu.ec Internet Source	<1 %
16	dspace.utpl.edu.ec Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	<1 %
18	revistahorizontes.org Internet Source	<1 %
19	revistas.usfx.bo Internet Source	<1 %
20	issuu.com	

Internet Source

<1 %

21

repositorio.unprg.edu.pe:8080

Internet Source

<1 %

22

theibfr.com

Internet Source

<1 %

23

repositorio.uct.edu.pe

Internet Source

<1 %

24

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

25

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 15 words

Exclude bibliography On



Mg. Bocanegra Vilcamango Beder

Asesor

DNI:17448329