



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN**

**El trabajo colaborativo y desempeño de docentes nombrados y  
contratados en una institución educativa primaria de  
Cajamarca 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MUYGlfU Yb EXi WUJQb**

**AUTORA:**

Sarabia Orihuela, Angela Filomena (orcid.org/ 0000-0002-5891-9445)

**ASESOR:**

Mg. Lopez Kitano, Aldo Alfonso (orcid.org/ 0000-0002-2064-3201)  
Dr. Aguilar Padilla, Fernando Ysaías (orcid.org/ 0000-0002-0634-0028)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

LIMA - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Dedicado a mis hijas y nietas quienes son el motor y motivo de mi superación.

### **Agradecimiento**

Un agradecimiento especial a mi hermano Carlos quien me apoyó incondicionalmente en este proyecto y a los profesores de la UCV por su tiempo y dedicación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo colaborativo y desempeño de docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023", cuyo autor es SARABIA ORIHUELA ANGELA FILOMENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado 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 César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Julio del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO<br><b>DNI:</b> 09754852<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-2064-3201 | Firmado electrónicamente<br>por: ALOPEZKI el 31-07-<br>2023 12:16:54 |

Código documento Trilce: TRI - 0625794



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SARABIA ORIHUELA ANGELA FILOMENA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo colaborativo y desempeño de docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos   | Firma  |
|---|--|
| SARABIA ORIHUELA ANGELA FILOMENA<br><b>DNI:</b> 26683462<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-5891-9445 | Firmado electrónicamente<br>por: ASARABIAOR el 02-08-<br>2023 16:52:58 |

Código documento Trilce: INV - 1305577

## Índice de contenidos

|  | Pág. |
|--|------|
| Carátula   | i    |
| Dedicatoria  | ii   |
| Agradecimiento                                     | iii  |
| Declaratoria de autenticidad del asesor            | iv   |
| Declaratoria de originalidad del autor             | v    |
| Índice de contenidos                               | vi   |
| Índice de tablas                                   | vii  |
| Resumen  | viii |
| Abstract   | ix   |
| I. INTRODUCCIÓN                                    | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO                                  | 4    |
| III. METODOLOGÍA                                   | 9    |
| 3.1 Tipo y diseño de la investigación              | 9    |
| 3.2 Variables y operacionalización                 | 10   |
| 3.3 Población, muestra, muestreo                   | 11   |
| 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos | 13   |
| 3.5 Procedimientos                                 | 14   |
| 3.6 Método de análisis de datos                    | 14   |
| 3.7 Aspectos éticos                                | 15   |
| IV. RESULTADOS                                     | 16   |
| V. DISCUSIÓN                                       | 20   |
| VI. CONCLUSIONES                                   | 27   |
| VII. RECOMENDACIONES                               | 29   |
| REFERENCIAS  | 30   |
| ANEXOS   | 34   |

## Índice de tablas

| Pág. |   |    |
|------|---|----|
|      | Tabla N° 1 Distribución de la muestra de estudio            | 12 |
|      | Tabla N° 2 Alfa de Cronbach                                 | 13 |
|      | Tabla N° 3 Resultados del pretest                           | 16 |
|      | Tabla N° 4 Resultados del postest                           | 16 |
|      | Tabla N° 5 Comparativo del pretest y postest                | 17 |
|      | Tabla N° 6 Prueba de normalidad                             | 18 |
|      | Tabla N° 7 Prueba de hipótesis Rangos con signo de Wilcoxon | 18 |
|      | Tabla N° 8 Estadístico de prueba                            | 19 |

## Resumen

Este trabajo de investigación titulado: El trabajo colaborativo y el desempeño de docentes nombrados y contratados de una institución educativa primaria de Cajamarca 2023; tuvo como objetivo determinar la influencia del trabajo colaborativo en la mejora del desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023. Por su parte la metodología utilizada fue básica cuantitativa de nivel explicativo con diseño cuasi experimental. Para su desarrollo se tuvo una muestra y una población de 60 docentes entre nombrados y contratados, para el recojo de la información se utilizó la rúbrica de evaluación docente elaborada por el MINEDU sobre el desempeño docente. Finalmente, al aplicar la prueba no paramétrica de Rangos con signos de Wilcoxon dio como p valor 0.000 demostrando que la realización del trabajo colaborativo ejerce influencia positiva en la mejora del desempeño docente. Se concluye que la ejecución del trabajo colaborativo ejerce influencia positiva en la mejora del desempeño docente.

**Palabras clave:** Trabajo colaborativo, desempeño docente, docente.



## **Abstract**

This research work entitled: Collaborative work and the performance of teachers appointed and hired from a primary educational institution in Cajamarca 2023; The objective was to determine the influence of collaborative work in improving the performance of teachers appointed and hired in a primary educational institution in Cajamarca 2023. For its part, the methodology used was basic quantitative at an explanatory level with a quasi-experimental design. For its development, there was a sample and a population of 60 teachers between appointed and hired, for the collection of information the teacher evaluation rubric prepared by the MINEDU on teacher performance was used. Finally, when applying the non-parametric Wilcoxon signed rank test, it gave a p value of 0.000, demonstrating that collaborative work has a positive influence on improving teacher performance. It is concluded that the execution of collaborative work exerts a positive influence on the improvement of teaching performance.

**Keywords:** Collaborative work, teaching performance, teacher.

## I. INTRODUCCIÓN

El presente producto académico de investigación tiene como intención perfeccionar el desempeño docente (DD) utilizando el trabajo colaborativo (TC), analizando la situación actual de la enseñanza aprendizaje en materia de educación tanto a nivel mundial como nacional viene sufriendo cambios continuos por múltiples factores, el último de estos la pandemia de la COVID-19, la ejecución de la presente investigación se apoyará en diferentes lecturas y fuentes de información que nos permitirán realizar la investigación de manera adecuada.

La labor docente se enmarca en una amplia gama de actividades, procesos, recursos y sobre todo desempeños que se evalúan, innovan y mejoran constantemente; en tal sentido, la evaluación del DD es una preocupación permanente de los sistemas educativos por medio de sus órganos directores como los Ministerios de Educación en cada país. Uno de los retos más recurrentes en América Latina es el mejoramiento del DD y para ello se han puesto en marcha diversas estrategias como aquellas basadas en el TC, de ahí que se hace necesario estudiar la conexión existente entre el TC y el DD en las escuelas primarias de Educación Básica Regular en el Perú y de una manera especial en las de la zona rural.

Slavin (1987) dice que el trabajo colaborativo se focaliza en lo cognitivo como resultado de la interacción de trabajar juntos.

Crook (1998) refiere que una característica del trabajo colaborativo es su inclinación por lo cognitivo con respecto a la motivación.

Estrada (2012) refiere que el trabajo colaborativo se basa en el constructivismo. En resumen, podemos decir que el trabajo colaborativo desarrolla una metodología donde el profesor planifica equipos donde se logren las metas trazadas con la participación individual y grupal.

Johnson y Johnson (1989) consideraron 5 componentes básicos del trabajo colaborativo que son: Interrelación positiva, compromiso individual y grupal, interrelación cara a cara, formación de habilidades sociales y evaluación o valoración grupal.

Cuando se habla de DD se refiere a la necesidad de que las escuelas deben contar con profesionales con un adecuado conocimiento de su trabajo pedagógico y tener muy presente la gran importancia que esto tiene para mejorar la educación y su calidad, por lo tanto, formar ciudadanos que en un futuro sean parte esencial de nuestra sociedad.

Díaz (2010), menciona que el DD que es primordial en las escuelas ya que depende de esto para conseguir y lograr los resultados apropiados en el proceso aprendizaje- enseñanza. Para confirmar de un adecuado desempeño del profesor se necesita de instrumentos de evaluación fidedignos que posibiliten fomentar el mejoramiento de su praxis pedagógica y como resultado se obtendrá una educación de calidad.

Para la ejecución del actual producto de investigación se tomará como documento base el documento referido al (MBDD) elaborado por el MINEDU en el cual se encuentran como dimensiones de este a las: cultural, política y pedagógica.

El problema de la investigación ¿Cuál es la influencia del trabajo colaborativo en la mejora del desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023? Siguiendo la propuesta de Aceituno Huancani, et al. (2020) para los estudios de nivel explicativo con diseño cuasi experimental como este se requieren preguntas específicas, orientadas a la medición de la variable dependiente únicamente; en tal sentido, las preguntas específicas de este trabajo son: ¿ Cómo es el desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023 sin la aplicación del trabajo colaborativo?, ¿Cómo es el desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca con la aplicación del trabajo colaborativo?, ¿Son significativas las diferencias en la evaluación del desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023 con y sin la aplicación del trabajo colaborativo?

Esta investigación se justifica teóricamente porque pretende someter a prueba los lineamientos que rigen el MBDD en la evaluación docente y a partir de ello promover la utilización del TC como estrategia que permita mejorar el DD en las instituciones educativas.

A nivel práctico los resultados que se obtengan permitirán pronunciarnos en beneficio de las Instituciones Educativas teniendo en cuenta ambas variables de estudio. A nivel metodológico se aplicará gradualmente el TC en la labor docente, por otro lado, se usará el método científico usando el método hipotético deductivo con el fin de explicar adecuadamente la investigación hasta llegar a las conclusiones.

El objetivo general del trabajo de indagación es. Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la mejora del desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023. Y como objetivos específicos mencionaremos los siguientes, OE1: Evaluar el desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023 sin la aplicación del trabajo colaborativo. OE2: Evaluar el desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023 con la aplicación del trabajo colaborativo. OE3: Comparar la evaluación del desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023 con y sin la aplicación del trabajo colaborativo.

Por último, como hipótesis general se tiene: ¿El trabajo colaborativo influye de forma significativamente positiva en la mejora del desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023?

Hipótesis Nula (Ho) se tiene: El trabajo colaborativo NO influye significativamente positiva en la mejora del desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Después de haber leído a trabajos relacionados al tema de diversos autores nacionales e internacionales tenemos los siguientes antecedentes que serán de utilidad para la presente investigación:

Orellana Hernández (2019) en su estudio referido a la relación entre el DD y la dirección del directivo buscaba conocer si el liderazgo directivo mejora el desempeño docente donde el objetivo fue dar a conocer si las dimensiones del liderazgo de los directores ayudan con el buen desempeño de los docentes, para esta investigación se utilizó una metodología cuantitativa descriptiva de tipo correlacional al finalizar se mostró que existe una relación positiva o negativa dependiendo esto del trato del director con respecto a sus docentes, se puede decir que el grado de desempeño docente tiene mucho que ver con el tipo de directivo con el que cuenta la institución. Según Ramos (2015) hay una correlación positiva entre del directivo y la planificación institucional, el clima dentro del aula y la planificación del docente.

Vásquez, (2020) en su trabajo donde tuvo en cuenta el desempeño de los profesores y rendimiento de los estudiantes su objetivo estuvo en fijar si hubo una relación significativa con las variables desempeño y rendimiento, para esto se aplicó y diseñó una investigación descriptiva correlacional sus resultados indicaron que si existe una correlación altamente significativa en la variable desempeño docente y la variable rendimiento académico aplicada en este caso en el curso de matemática, por otro lado, se obtuvo que el 41.2% de profesores tiene un desempeño sobresaliente y el 53.3% desempeño bueno, también se pudo observar correlaciones entre las dimensiones planificación, actitud y dominio del curso con los resultados escolares.

Gonzales R (2022) menciona que en un estudio desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote sobre desempeño docente y logro de aprendizajes donde el objetivo fue determinar si se relacionaban ambas variables de estudio dicha investigación se realizó basado en el enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional utilizando un diseño no experimental. Concluyendo que el desempeño tiene relación positiva con el aprendizaje de los discentes de la carrera de arquitectura, y como resultado se obtuvo que cuando de docente tiene un buen desempeño el logro de los estudiantes es destacado

por lo que se puede afirmar que el desempeño docente tiene una relación muy importante con los logros de aprendizaje.

Torres Zorrilla (2022) en su investigación sobre el DD y la calidad de la enseñanza tuvo como objetivo dar a conocer la existencia de una relación entre ambas variables de estudio, para ello se usó un enfoque cuantitativo de tipo básico con diseño no experimental, descriptivo correlacional donde se identificó la calidad del servicio como regular y mala en dicha institución y el desempeño de igual manera teniendo en cuenta los resultados se concluyó que el desempeño de los docentes no es independiente a la calidad del servicio por lo que se puede decir que si la calidad del servicio mejora el desempeño de los docentes también lo hará.

Silvana et al (2022). En su trabajo sobre los componentes del desempeño de los docentes donde su objetivo fue explicar la relación de las estrategias virtuales y el desempeño de los profesores utilizando para esto el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, resultando de esto que las estrategias virtuales ayudaron en el DD en la etapa de la formación virtual incentivando a los docentes a usar su creatividad.

Milla (2022) mencionó en su trabajo la relación del trabajo colaborativo en los docentes de primaria, tuvo como objetivo establecer el grado de participación de trabajo colaborativo que demuestran los profesores de primaria, para ello aplico una metodología con diseño no experimental de tipo descriptivo transeccional. Los resultados evidenciaron de forma general que más de la mitad de los profesores de la muestra revelan su aceptación frente al trabajo colaborativo, y un once por ciento evidencian un nivel deficiente. Como conclusión, podemos asegurar que el trabajo colaborativo según la autovaloración de los profesores que han intervenido en el trabajo de investigación forman parte del nivel eficiente. También, menciona que cerca del cincuenta por ciento de los encuestados mantiene que su participación en lo referente al trabajo colaborativo es de forma regular.

Alejos (2021) en su trabajo sobre la variable trabajo colaborativo en la planificación institucional su objetivo fue demostrar cómo influye el trabajo colaborativo en la planificación de una institución, para esto se utiliza un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental de tipo aplicado utilizando el método hipotético deductivo, se concluyó que si existe una

influencia entre la variable uno y la dimensión metodológica de la Planificación institucional de la institución en estudio durante el año 2021 el resultado fue muy alentador, existiendo una conexión directamente positiva entre el trabajo colaborativo y la dimensión metodológica, asimismo el trabajo colaborativo explica en un veintiocho por ciento la dimensión metodológica de la Planificación institucional, existiendo una correlación entre ellas.

Rivera (2020) en su investigación sobre liderazgo pedagógico y trabajo colaborativo donde el objetivo fue profundizar las características de líder pedagógico con respecto al trabajo colaborativo esta investigación tuvo un estudio de tipo cualitativo de carácter descriptivo, concluyendo que la relación del líder pedagógico y el trabajo colaborativo de los docentes están muy interrelacionados.

Velásquez (2021) en su investigación sobre TC y DD tuvo como objetivo indicar la influencia del trabajo colaborativo con respecto al desempeño de los docentes, para este trabajo se utilizó metodología no experimental teniendo un enfoque cuantitativo correlacional explicativo, como resultado

Sobre el trabajo colaborativo podemos decir que este vocablo fue diseñado en 2006 por Yochai Benkler. Este docente universitario lo definió como: Sistemas de productividad, participación y consumo de bienes de información que se realizan teniendo en cuenta los medios ampliamente distribuidos y caracterizados por comportamientos individuales descentralizados, heterogéneos al mercado y sus estrategias.

Dicho de otra manera, el trabajo colaborativo se lleva a cabo mediante la cooperación espontánea entre grupos de personas para lograr un objetivo común. Requiere diálogo y coordinación entre sus miembros, puesto que cada uno tiene un papel muy fundamental en el logro de las metas trazadas. En definitiva, la definición de trabajo colaborativo incluye tres principios básicos: finalidad común, cooperación y voluntad.

Para la presente investigación se tomó como autores base a Johnson & Johnson (1989) quienes definen el trabajo colaborativo como la agrupación de estrategias metodológicas y técnicas que se aplican en la enseñanza dentro de un ambiente educativo incentivando el progreso de destrezas y habilidades complejas en la colaboración, cada individuo es consciente de su propia enseñanza. Estos autores consideraron cinco componentes básicos del trabajo

colaborativo que son: Interdependencia positiva, responsabilidad individual y grupal, interacción cara a cara, aprendizaje de habilidades sociales y evaluación grupal.

Definiendo cada una de estas se puede resumir lo siguiente: la interdependencia positiva, en esta dimensión cada miembro del grupo entiende que no se podrá lograr las metas si no todos cumplimos con las actividades; sobre la responsabilidad individual y grupal, cada miembro da cuenta a los demás de su aporte individual sobre la actividad desarrollada con esto se trata de formar la autonomía, el trabajo en equipo y aprender a vivir en sociedad; en la interacción cara a cara, los miembros del equipo reciben apoyo académico y personal, disponen de recursos y ayuda para todos y finalmente sobre el Aprendizaje de habilidades sociales, los integrantes del grupo desarrollan el poder tomar decisiones y resolver conflictos aprenden a trabajar en equipos todo esto le servirá para su vida.

Según el MBDD el profesional de la educación presta un servicio público siendo sus beneficiarios los alumnos. Esta actividad profesional es regulada por el estado quien se encarga de verificar su desempeño con los procesos y los productos que provienen de su práctica y por tanto le otorgan el compromiso con sus estudiantes y sus padres de igual manera con la comunidad y por ende de la sociedad.

En cuanto a las dimensiones específicas de la docencia tenemos: la dimensión cultural, referida a que el docente debe conocer su entorno para hacer frente a los desafíos políticos, sociales, culturales y económicos de igual forma su historia, contexto local, regional, nacional e internacional además debe analizar disyuntivas, la evolución y los desafíos para entender y lograr los conocimientos contextualizados que cada sociedad plantea a las nuevas generaciones.

Dimensión política, los docentes deben formar a sus estudiantes como buenos ciudadanos quienes tendrán en un futuro que transformar las relaciones sociales teniendo como base la justicia social y la equidad. Es misión de las instituciones educativas formar sociedades más iguales, justas y libres formando estudiantes activos, responsables y respetuosos del medio ambiente.

Dimensión pedagógica, es el núcleo del trabajo docente, referido al conocimiento específico que le permita desarrollar su trabajo de manera efectiva



aplicando lo teórico y lo práctico cumpliendo su rol con interés y compromiso para seguir aprendiendo y formándose. Tiene que ser ético en su labor.

Las dimensiones anteriormente enunciadas orientan la evaluación del desempeño mediante la observación de 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños; en tal sentido, los instrumentos de evaluación del desempeño docente se enmarcan únicamente en los 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños, mismos que se abordan en el capítulo Metodología del presente proyecto.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

**3.1.1 Tipo de investigación:** La clasificación a la que corresponde el presente estudio se ampara en los aportes de: Sanchez Carlessi y Reyes Meza (1996), Hernández Sampieri, et al (2014), Valderrama Mendoza (2013), Ñaupas Paitán, et al (2014), Cabanillas Aguilar (2019) y Sarabia Orihuela (2019) en los siguientes términos:

Explicativa porque pretende explicar la relación causa efecto existente entre las variables de estudio; de tipo experimental porque se manipulará deliberadamente una de las variables llamada independiente para medir sus efectos en la variable dependiente; está amparada en el enfoque cuantitativo pues los datos se analizarán con auxilio de la estadística descriptiva e inferencial para probar la hipótesis de investigación planteada; es bivariada dado que se ampara en el estudio de dos variables que son: Trabajo colaborativo y desempeño docente, transversal porque se desarrollará en un único periodo de tiempo en más de un grupo de sujetos, uno de docentes nombrado y otro de docentes contratados y de campo porque los datos se recolectarán *in situ*. Sobre la base de los expresado por el CONCYTEC (2018), esta investigación es aplicada, debido a que se aplicará el trabajo colaborativo para mejorar el desempeño docente de los integrantes de la muestra de estudio.

**3.1.2 Diseño de investigación:** Acorde con los aportes de Sanchez Carlessi, y Reyes Meza (1996, p. 93), Casimiro Urcos, et al (2010, p. 112) y Sarabia Orihuela (2019, pp 126-127) el diseño de la investigación más apropiado para este estudio es el Cuasi experimental de muestras equivalentes de tiempo cuyo diagrama esquemático es:

$X_0 O_1 X_1 O_2 X_0 O_3 X_1 O_4 X_0 O_5 X_1 O_6$

Donde:

$X_0$  = Periodo de no aplicación del trabajo colaborativo.

$X_1$  = Periodo de aplicación del trabajo colaborativo.

On = Observaciones o mediciones de la Variable dependiente (Desempeño docente)

Análisis del diseño:

O1 – O5 = Promedio de resultados de la no aplicación del TC.

O2 – O6 = Promedio de resultados de la aplicación del TC.

Comparar:

Promedio de  $X_0$  vs Promedio de  $X_1$ .

### 3.2 Variables y operacionalización

Variable dependiente: Desempeño docente, esta variable es de naturaleza cualitativa con escala de medición nominal.

- **Definición conceptual.** - Según el MBDD el profesional de la educación presta un servicio público siendo sus beneficiarios los alumnos. Esta actividad profesional es regulada por el estado quien se encarga de verificar su desempeño con los procesos y los productos que provienen de su práctica y por tanto le otorgan el compromiso con sus estudiantes y sus padres de igual manera con la comunidad y por ende de la sociedad. Se encuentra estructurado en 4 dominios, 9 competencia y 40 desempeños.
- **Definición operacional.** – La definición operacional de la variable desempeño docente, según el aporte de Hernández Sampieri, et al (2014) la guía de observación del desempeño docente amparado en lo que indica el MBDD a partir del análisis de los dominios que contiene en sí esta variable; por lo tanto, conviene detallar cada dominio y con ello elegir o construir el instrumento más apropiado sobre la base de la evaluación de estos, mediante sus competencias y la verificación de sus desempeños.  
El primer dominio Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se evaluará sobre la base de las competencias 1 y 2 del MBDD.  
El segundo dominio: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se evaluará mediante las competencias 3, 4 y 5.  
El tercer dominio: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se evidencia en el logro de las competencias 6 y 7.

Finalmente, el cuarto dominio: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se evidencia en el logro de las competencias 8 y 9.

- **Indicadores**

Los indicadores se encuentran detallados en cada una de la rúbrica elaboradas por el MINEDU para la evaluación del desempeño, misma que se aprecia en el anexo 3

Para la recolección de datos el instrumento de observación de la actividad docente, rúbricas de observación de aula que apuntan a la comprobación de los desempeños correspondientes a cada competencia, 40 en total.

- **Escala de medición**

Escala nominal politómica de 4 niveles según lo indicado por el Ministerio de Educación del Perú (2018) en el *Manual de aplicación de las rúbricas de observación de aula para evaluar el desempeño docente*; a la cual, se le asignará valores numéricos referenciales para facilitar el análisis estadístico en la prueba de hipótesis.

1= Nivel I (insatisfactorio).

2 = Nivel II (en proceso).

3 = Nivel III (satisfactorio).

4 = Nivel IV (destacado).

### **3.3 Población, muestra, muestreo**

**3.3.1 Población:** La población objetivo del presente estudio la conformarán los docentes del nivel primario del distrito de Cajamarca; por su parte la población accesible está conformada por los docentes de una institución educativa de Cajamarca con un total de 60 docentes entre nombrados y contratado, siendo 40 nombrados y 20 contratados. La muestra para este estudio lo conforman los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023, la muestra es de tipo no probabilístico denominada censal, debido a que el número de integrantes de la población accesible es menor a 100 individuos se trabajará con la totalidad de esta población siendo la muestra de 60 docentes de una institución educativa primaria de Cajamarca, distribuidos como se muestra a continuación:

**Tabla 1**

*Distribución de la muestra de estudio.*

|             | Varones | Mujeres | Total |
|-------------|---------|---------|-------|
| Nombrados   | 15      | 25      | 40    |
| Contratados | 5       | 15      | 20    |

*Nota.* La tabla muestra la forma en que está distribuida la población accesible que constituye la misma muestra para este estudio.

- **Criterios de inclusión.** Los docentes integrantes de la muestra de estudio deberán cumplir con los siguientes criterios de inclusión:
  - Docentes titulados en la especialidad de educación primaria.
  - Docentes que laboran en la IE en que realizará el estudio.
  - Condición laboral nombrado o contratado.
- **Criterios de exclusión**
  - Los docentes que no acreditan titulación en la especialidad de educación primaria.
  - Docentes que no laboran en la IE donde se llevará a cabo la investigación.
  - Docentes sin aula a cargo (director y subdirector de la IE)

### **3.3.2 Muestra:**

De acuerdo con el aporte de Valderrama Mendoza (2013) la muestra está constituida por un grupo reducido de individuos seleccionados de la población accesible mismos que pueden ser elegidos mediante procedimientos probabilísticos y no probabilísticos, en este grupo donde se realizan las observaciones la recolección de datos para el trabajo de investigación, para la presente investigación constituyen los 60 docentes de una institución educativa primaria de Cajamarca.

### **3.3.3 Muestreo:**

En base a los aportes de Quezada Lucio (2010) la muestra del presente estudio fue obtenida mediante la técnica del muestreo no probabilístico por accidente, dado que la investigadora no tomó parte en la selección de los sujetos, sino que trabajará con un grupo intacto previamente formado; así mismo, se trata de una muestra censal ya que la totalidad de los integrantes

de la población accesible, por ser menor a 100 individuos, se constituyó en muestra de estudio.

### 3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis la constituye cada uno de los integrantes de la muestra de estudio; es decir, los docentes nombrados y contratados de una institución educativa primaria de Cajamarca en el año 2023.

### 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La recolección de los datos en esta investigación se llevará a cabo mediante la técnica de la observación, misma que de acuerdo con los aportes de Quezada Lucio (2010), Ñaupas Paitán, et al. (2014), Valderrama Mendoza (2010), entre otros se puede desarrollar en diversas modalidades; en tal sentido, el instrumento de observación por utilizar será la rúbrica analítica de evaluación del desempeño docente propuestas para tal fin por el MINEDU.

Los instrumentos de recolección de datos se encuentran validados y son de ejecución estandarizada por todas las instituciones educativas del Perú; en consecuencia, el proceso de validación por juicio de expertos y prueba piloto puede ser obviado.

#### Tabla 2

*Alfa de cronbach*

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| 0.843                      | 40             |

Las rúbricas de evaluación del desempeño docente han sido validadas con la Resolución Ministerial N° 138-2018- MINEDU de fecha 27 de marzo del 2018.

### Relación de validadores de los resultados de la aplicación de la rúbrica

| Número | Grado   | Apellidos y Nombres                      | DNI      |
|--------|---------|--|----------|
| 1      | Maestro | López Kitano Aldo Alfonso                | 09754852 |
| 2      | Maestro | Sarabia Orihuela Carlos<br>Alberto       | 26732924 |
| 3      | Maestra | Sarabia Orihuela Rosa de los<br>Milagros | 26633624 |

### 3.5 Procedimientos

La recolección de datos se llevará a cabo siguiendo el siguiente procedimiento:

1. Preparación / selección de las rúbricas analíticas de evaluación del desempeño docente.
2. Acompañamiento *in situ* del docente para observar su desempeño en clase.
3. Reunión de retroalimentación con los docentes observados.
4. Puesta en ejecución del plan de mejora del desempeño docente con auxilio de la variable independiente.
5. Acompañamiento *in situ* del docente para observar su desempeño en clase con las mejoras propuestas.
6. Análisis de los datos recolectados en las rúbricas analíticas mediante procedimientos estadísticos descriptivo e inferenciales.

### 3.6 Método de análisis de datos

El análisis de los datos se desarrollará en un primer momento con el auxilio de la estadística descriptiva para que mediante el análisis de frecuencias se pueda identificar a la cantidad de docentes que cumplen con los estándares esperados del desempeño docente con base al MBDD.

Los datos analizados inicialmente se analizarán al amparo de la estadística inferencial para someter a prueba la hipótesis de investigación en contraste con la hipótesis nula; por lo tanto, según las características de la muestra – no probabilística – y la escala de medición de la variable dependiente – escala nominal – y por el diseño que permita la observación de actividades

docentes con y sin la intervención de la variable independiente se trabajará con el estadígrafo denominado prueba “U” de Mann Whitney dado que se comparará un antes y un después del comportamiento de la variable dependiente con y sin la intervención de la variable independiente.

### **3.7 Aspectos éticos**

Este estudio responde, además de los lineamientos de la RVI N° 062-2023-VI-UCV en lo que respecta al estilo de citación y referencia, el respeto a los derechos del autor y las políticas de prevención del plagio académico, a los principios éticos de beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia, dado que al ser un estudio cuasi experimental se deben atender estos principios éticos de la investigación con seres humanos según el siguiente detalle:

1. Principio de Beneficencia: Se asegura que el resultado de este estudio será de beneficio, en primera instancia, para los docentes participantes del mismo y para las mejoras del desempeño docente en toda la IE en que laboran.
2. Principio de autonomía: Se asegura el consentimiento informado de todos los participantes del estudio respecto a los beneficios y riesgos de la participación en el estudio y, en consecuencia, su participación voluntaria respetando en todo momento la confidencialidad de los datos tanto de los docentes como de la misma IE.
3. Principio de Justicia: Se asegura que todos los participantes tendrán el mismo tratamiento, indistintamente de su condición laboral – nombrado o contratado – de tal manera que también alcancen el mismo beneficio.
4. Principio de no maleficencia: Se asegura la independencia del estudio respecto a cualquier conflicto de intereses tanto por parte de la investigadora como de la IE participante de la investigación.



## IV.RESULTADOS

**Tabla 3**

*Resultados del pretest*

| Condición Laboral |        |           | fi | hi    |
|-------------------|--------|-----------|----|-------|
| Nombrados         | Escala | Nivel I   | 1  | 2.5   |
|                   |        | Nivel II  | 18 | 45.0  |
|                   |        | Nivel III | 13 | 32.5  |
|                   |        | Nivel IV  | 8  | 20.0  |
|                   |        | Total     | 40 | 100.0 |
| Contratados       | Escala | Nivel II  | 10 | 50.0  |
|                   |        | Nivel III | 6  | 30.0  |
|                   |        | Nivel IV  | 4  | 20.0  |
|                   |        | Total     | 20 | 100.0 |

*Nota.* La tabla muestra que en pretest la mayor parte de los docentes nombrados, 77.5%, se hallaban en los niveles II y III de la escala de evaluación del DD propuesta por el MINEDU, mientras que en el caso de los contratados el 80% se hallaba en los mismos niveles que los nombrados. Estos resultados iniciales justificaron la realización de los talleres de Trabajo Colaborativo para mejorar los niveles de Desempeño Docente de los maestros participantes de la investigación.

En la tabla 4 se puede apreciar que el desempeño de los docentes contratados y nombrados después de la aplicación del trabajo colaborativo fue la siguiente: en el caso de los nombrados ya no existen docentes en el nivel I, por otra parte podemos observar que en el nivel II de un 45% se ha bajado a un 7,5% y en el III en un 32,5% se ha subido a un 45% y en el nivel IV se ha mejorado en un 47,5% en el caso de los contratados podemos observar que los docentes se encuentran en el nivel III en un porcentaje de 45% y en el nivel IV un 55%.

**Tabla 4**

*Resultados pos test*

| Condición Laboral |        |           | fi | hi    |
|-------------------|--------|-----------|----|-------|
| Nombrados         | Escala | Nivel II  | 3  | 7.5   |
|                   |        | Nivel III | 18 | 45.0  |
|                   |        | Nivel IV  | 19 | 47.5  |
|                   |        | Total     | 40 | 100.0 |

| Condición Laboral | Escala | Nivel     | fi | hi    |
|-------------------|--------|-----------|----|-------|
| Contratados       |        | Nivel III | 9  | 45.0  |
|                   |        | Nivel IV  | 11 | 55.0  |
|                   |        | Total     | 20 | 100.0 |

La comparación de los datos obtenidos en el pretest y el posttest permiten evidenciar que hubo una mejora significativa en lo que respecta al desempeño docente de los docentes de la muestra, indistintamente de si se trataba de nombrados o contratados; en tal sentido la tabla 4 muestra el destalle de lo enunciado.

**Tabla 5**

*Comparativo de pretest y posttest*

|          | Condición Laboral | Escala    | fi | hi    |
|----------|-------------------|-----------|----|-------|
| Pretest  | Nombrados         | Nivel I   | 1  | 2.5   |
|          |                   | Nivel II  | 18 | 45.0  |
|          |                   | Nivel III | 13 | 32.5  |
|          |                   | Nivel IV  | 8  | 20.0  |
|          |                   | Total     | 40 | 100.0 |
|          | Contratados       | Nivel I   | 0  | 0.0   |
|          |                   | Nivel II  | 10 | 50.0  |
|          |                   | Nivel III | 6  | 30.0  |
|          |                   | Nivel IV  | 4  | 20.0  |
|          |                   | Total     | 20 | 100.0 |
| Posttest | Nombrados         | Nivel I   | 0  | 0.0   |
|          |                   | Nivel II  | 3  | 7.5   |
|          |                   | Nivel III | 18 | 45.0  |
|          |                   | Nivel IV  | 19 | 47.5  |
|          |                   | Total     | 40 | 100.0 |
|          | Contratados       | Nivel I   | 0  | 0.0   |
|          |                   | Nivel II  | 0  | 0.0   |
|          |                   | Nivel III | 9  | 45.0  |
|          |                   | Nivel IV  | 11 | 55.0  |
|          |                   | Total     | 20 | 100.0 |

La presente investigación tuvo una muestra mayor a 50 individuos por lo que se utilizó para su prueba de normalidad la de Kolmogorow Smirnov teniendo como resultado un valor  $p = 0.000 < 0.005$  lo que indica la muestra no se ajusta al supuesto de normalidad por lo tanto se deduce que no tiene una distribución normal.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad*

| Condición Laboral |   | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       |
|-------------------|---|---------------------------------|----|-------|
|                   |   | Estadístico                     | gl | Sig.  |
| Nombrados         | Nivel de desempeño docente sin trabajo colaborativo | 0.278                           | 40 | 0.000 |
|                   | Nivel de desempeño docente con trabajo colaborativo | 0.304                           | 40 | 0.000 |
| Contratados       | Nivel de desempeño docente sin trabajo colaborativo | 0.309                           | 20 | 0.000 |
|                   | Nivel de desempeño docente con trabajo colaborativo | 0.361                           | 20 | 0.000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados del análisis de las variables de estudio al utilizar la prueba no paramétrica de Rangos con signos de Wilcoxon dio como p valor 0.000 de muestra que, en ambos casos, tanto para nombrados como para contratados, la realización del trabajo colaborativo ejerce influencia positiva en la mejora del desempeño docente, pues en ambos casos resaltan los rangos positivos en que los resultados del pre test son superiores a los resultados del pos test.

**Tabla 7**

*Prueba de hipótesis Rangos con signo de Wilcoxon*

| Condición Laboral | Momento de medición | Rangos           | N               | Rango promedio | Suma de rangos |
|-------------------|---------------------|------------------|-----------------|----------------|----------------|
| Nombrados         | Pretest             | Rangos negativos | 21 <sup>a</sup> | 11.00          | 231.00         |
|                   |                     | Rangos positivos | 0 <sup>b</sup>  | 0.00           | 0.00           |
|                   |                     | Empates          | 19 <sup>c</sup> |                |                |
|                   |                     | Total            | 40              |                |                |

|             |         |                  |                 |      |        |
|-------------|---------|------------------|-----------------|------|--------|
| Contratados | Postest | Rangos negativos | 14 <sup>a</sup> | 7.50 | 105.00 |
|             |         | Rangos positivos | 0 <sup>b</sup>  | 0.00 | 0.00   |
|             |         | Empates          | 6 <sup>c</sup>  |      |        |
|             |         | Total            | 20              |      |        |

a. Pretest < Postest

b. Pretest > Postest

c. Pretest = Postest

Los estadísticos de la prueba para ambos casos indica que el p value es menor a 0,05 lo cual indica que la significancia de los resultados se hallan dentro del rango del 95% de intervalo de confianza y estos resultados permite validar la hipótesis del trabajo de investigación demostrado que la ejecución del trabajo colaborativo influye de forma significativamente positiva en la mejora del desempeño docente, pero la presencia de empates indica que aunque la influencia es positiva no es un determinante.

### Tabla 8

#### *Estadístico de prueba*

| Condición Laboral |                            | Nivel de desempeño docente sin trabajo colaborativo - Nivel de desempeño docente con trabajo colaborativo |
|-------------------|----------------------------|---|
| Nombrados         | Z                          | -4,179 <sup>b</sup>   |
|                   | Sig. asintótica(bilateral) | 0.000   |
| Contratados       | Z                          | -3,494 <sup>b</sup>   |
|                   | Sig. asintótica(bilateral) | 0.000   |

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

## V. DISCUSIÓN

La realización de la presente investigación requirió de la convocatoria a 60 docentes 40 de ellos contratados y 20 nombrados, los mismos que fueron encuestados al respecto de la frecuencia con que realizaban trabajo colaborativo y observados hoy en su práctica docente; en tal sentido la observación se realizó antes y después de la ejecución de talleres prácticos de trabajo colaborativo, los resultados encontrados y mostrados en este capítulo permiten establecer ciertas similitudes con los trabajos que antecedieron a este estudio y que se presentan a continuación.

Orellana Hernández (2019), al relacionar el desempeño docente y el liderazgo directivo concluyó que existe una relación proporcional directa o inversa según el trato que el director tiene con sus docentes, en consecuencia las relaciones interpersonales entre el directivo escolar y los docentes son fundamentales para asegurar un buen desempeño docente; en consecuencia, se puede asumir que un buen liderazgo repercute en acciones de trabajo colaborativo en medio de un ambiente agradable para el desarrollo de las labores.

El aporte de Orellana Hernández pudo ser evidenciado en esta investigación en cuanto a la relación directamente proporcional; en tal sentido, se puede dar fe que el liderazgo del directivo escolar IE donde fue realizado el estudio ejerce un liderazgo que puede ser calificado en líneas generales como positivo, toda vez que los resultados indican que el buen desempeño del directivo escolar refleja conductas de un líder capaz de inspirar a sus docentes para llevar a cabo procesos de mejora continua que una u otra manera fortalecen su actuar dentro de las aulas y en consecuencia, permiten que sus estudiantes adquieran las competencias propuestas por el Currículo Nacional de la Educación Básica y mediante el logro de ese cumplimiento se pueda catalogar el desempeño de los docentes como óptimo.

Por su parte Ramos (2015) y Alejos (2021) coinciden al demostrar que existe correlación positiva entre el liderazgo del directivo y la planificación institucional de tal manera que el clima dentro del aula y la planificación de acciones del docente, permite asumir que todas estas acciones que evidentemente se realizan colaborativamente fortalecen el desempeño de los

docentes dentro y fuera del aula, desde las fases de planificación curricular hasta la concreción de este en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.

Lo anterior permite confirmar que cuando el directivo escolar es también un líder en toda su amplitud puede guiar sin dificultad a todo el cuerpo docente de una institución educativa para la concreción de los objetivos estratégicos institucionales y de esta manera, atender el diagnóstico institucional que dio origen al PEI y que es atendido acorde con los lineamientos del PCI sin dejar de lado el cumplimiento y restricto a los lineamientos del reglamento interno institucional; en suma, el liderazgo que cualquier directivo escolar puede ejercer en su plana docente permite el desarrollo institucional fundamentado en la buena práctica docente lo cual evidencia un cumplimiento a cabalidad del marco del buen desempeño docente.

Cuando Vásquez (2020) evaluó el desempeño de los profesores sobre la base del rendimiento de los estudiantes demostró la existencia de una correlación altamente significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes; es por esto que se requiere elevar el nivel de desempeño docente y como muestran los resultados de este estudio, el trabajo colaborativo permite el fortalecimiento de las competencias docentes acorde con los lineamientos del MBDD y, el resultado es una mejora significativa en la evaluación del desempeño de los docentes participantes.

La evaluación del buen desempeño docente no se realiza jamás sobre las opiniones que el propio docente pueda ofrecer sobre su práctica pedagógica; si no, mediante el desempeño que demuestran sus estudiantes con relación al desarrollo de las competencias propuestas en el MBDD y es por ello necesario evaluar permanentemente los logros escolares alcanzados por los estudiantes pues son ellos el principal indicador de que la labor dentro de las aulas está siendo llevada a cabo de la manera más óptima y oportuna; lo mismo que, la evaluación del directivo escolar se lleva a cabo mediante las opiniones de los subordinados a este; es decir, que son los docentes quienes evalúan el desempeño de sus directivos en la institución educativa.

En la misma línea opina Gonzales (2022), quien en los resultados de su correlación obtuvo un p valor de 0,031 lo que indica que el desempeño y el logro de los aprendizajes de los discentes tiene una relación positiva de nivel bajo con lo que podemos afirmar que según sea el desempeño de los profesores mejor

será el logro de los aprendizajes, lo que concuerda con presente investigación cuando decimos que el trabajo colaborativo es importante para mejorar el desempeño y por lo tanto el logro de los aprendizajes.

Es de vital importancia evaluar permanentemente el desempeño de los docentes debido al hecho de que el encargo social de la escuela con respecto a la formación de ciudadanos integrales exige ir más allá de la mera transmisión de conocimientos, es necesario formar a los estudiantes en la actitud moral fundamentada en la práctica de valores sociales que rigen los destinos de la comunidad; en consecuencia, la labor de un buen docente va más allá de la acumulación de saberes, debe verse reflejada en la práctica constante de los valores morales por propia iniciativa, esto inspirará a los estudiantes así es el cumplimiento de estos mismos valores en la sociedad y con ello se cumple el encargo social que la escuela ha recibido.

Mientras que por su parte Torres Zorrilla (2022) destaca el hecho de que el desempeño de los docentes no es independiente a la calidad del servicio, entendiendo esta como el proceso de capacitación y actualización docente permanente, mismo en el cual el trabajo colaborativo de los docentes suele ser una constante; así como se puede apreciar en los resultados de la presente investigación donde podemos concluir que el desempeño docente tiene relación directa con el trabajo colaborativo y esto ayuda con la calidad de la enseñanza.

Es necesario destacar el aporte de Silvana et al (2022), quienes indican que el análisis del desarrollo de los componentes del desempeño docente repercute en la labor que los docentes desarrollan en medio de una realidad virtual donde el trabajo colaborativo tomó nuevos matices con ayuda de estrategias como las videoconferencias en tiempo real, esto permitió la cooperación entre docentes de diferente procedencia; en suma, este trabajo coincide con el estudio realizado en esta oportunidad por cuanto destaca la importancia del trabajo colaborativo incluso en los entornos virtuales.

Hoy los embates de la pandemia COVID-19, obligaron a los docentes alrededor del mundo a desarrollar diferentes habilidades asociadas con el uso de la tecnología de tal manera, que la labor educativa no se viera interrumpida y las afectaciones de la pandemia fuesen las mínimas posibles; en tal sentido, el desarrollo de las habilidades de enseñanza remota a través de diversas plataformas fueron la constante entre los años 2020 y 2021 en el Perú; Sin

embargo, esta modalidad de enseñanza vino para quedarse siendo esta la principal razón por la cual todos los docentes deben fortalecer permanentemente sus habilidades en el uso de las herramientas virtuales que faciliten el desarrollo de su labor pedagógica en bien de los estudiantes con la única finalidad de ayudarles a desarrollar las competencias y capacidades necesarias para desenvolverse en un eventual entorno virtual que, cómo se ha visto en los últimos 2 años es una realidad posible de repetirse.

La observación realizada por Milla (2022) del trabajo colaborativo en los docentes de primaria, permitió asegurar que el trabajo colaborativo de los docentes observados se encontró en un nivel eficiente lo cual repercutió en mejores niveles de logro de sus estudiantes. En consecuencia, el desarrollo del trabajo colaborativo tiene definitivamente un efecto positivo en el desempeño docente lo cual se refleja en un mejor nivel de logro en los aprendizajes de los estudiantes.

Por su parte, Rivera (2020) destacó la importancia del trabajo colaborativo en el desarrollo del liderazgo pedagógico ejercido por los docentes. Un buen líder motiva a sus seguidores a seguirlo hasta el final imitando muchas veces su conducta, un docente es el líder en su aula y si demuestra actividades asociadas al trabajo colaborativo con sus colegas, los estudiantes también lo harán y en consecuencia fortalecerán sus habilidades mejorando su desempeño y ello es la muestra de una mejora en el desempeño docente.

Trabajar colaborativamente se volvió también una necesidad primordial de todas las comunidades humanas dado que el individualismo pocas veces ofrece los resultados que el trabajo cooperativo permite entre las sociedades, siempre se ha hablado del tan anhelado bien común; Sin embargo, poco se ha hecho para alcanzarlo, todo a razón de un mal entendido enfoque por competencias en el que la competencia es entendida no como la capacidad para lograr algo sino como la capacidad para competir y sobrepasar a otros como si de una carrera atlética se tratara. lo que en realidad busca el enfoque por competencias es crear ciudadanos globales capaces de interactuar con la única finalidad de alcanzar el bien común siempre atentos a los objetivos propuestos en el acuerdo de París del año 2015 hoy en que se busca desarrollar una auténtica ciudadanía global en la que el trabajo colaborativo es indispensable.



En la misma línea, Velásquez (2021) destacó la influencia significativamente positiva que ejerce el trabajo colaborativo sobre el desempeño docente, estos resultados coinciden plenamente con los resultados de este estudio.

Siendo los docentes los formadores de los nuevos ciudadanos deben también ser los promotores del trabajo colaborativo en todos los ambientes, sin hacer distinción alguna ni fomentar conductas de discriminación de ningún tipo; es por ello, necesario que todos los docentes sean capaces de trabajar colaborativamente con sus colegas en las diferentes instituciones educativas dado que, los estudiantes aprenden más imitando las conductas de los adultos que sólo siguiendo indicaciones, órdenes o pautas. Todos los docentes deben adiestrarse permanentemente en las habilidades asociadas al trabajo colaborativo con la única finalidad de ofrecer soluciones prácticas a los problemas coyunturales que se enfrentan en el día a día.

Los aportes de Johnson y Johnson (1989) respecto a los cinco componentes básicos del trabajo colaborativo han sido comprobados fehacientemente en este estudio, por lo cual se puede concluir que la relación causal que une a las variables de estudio de esta investigación es evidente y se recomienda el uso y fortalecimiento del trabajo colaborativo entre los docentes para asegurar el cumplimiento de los lineamientos del MBDD.

Hoy el trabajo en equipo siempre ha sido propuesto como una de las grandes soluciones a la problemática coyuntural mundial dado que el individualismo poco o nada aporta al desarrollo de las sociedades siendo ésta la razón principal por la cual hoy toda institución educativa debe promover el trabajo colaborativo entre los miembros de su comunidad no únicamente entre los docentes sino entre docentes y padres de familia como docentes y estudiantes, docentes y comunidad, así como, entre estudiantes y estudiantes, estudiantes y padres de familia; Es decir, entre la escuela y la comunidad en su conjunto.

La presente investigación hizo ver que existe un desconocimiento sobre los lineamientos del Marco del Buen Desempeño Docente sobre los dominios competencias y desempeños que son incluidos en las rúbricas de evaluación del desempeño docente ya que no todos son incluidos en éstas. Como hemos tenido conocimiento el MBDD está compuesto por 4 dominios, 9 competencias y 40

desempeños de los cuales el dominio 2 que se refiere a la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es el que se ha tomado en cuenta para la elaboración de estas rúbricas de evaluación.

Prestar la debida atención al marco del buen desempeño docente, no es una opción sino una obligación que toda institución educativa y todo docente en particular debe tener en cuenta cada vez que desarrolla actividades relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje a estudiantes indistintamente del grado y nivel en el que estos se encuentren; en tal sentido, se hace necesaria la observación de cada uno de los lineamientos del marco del buen desempeño docente para las actividades de monitoreo acompañamiento y evaluación del desempeño de los trabajadores de la educación en el Perú. Es indispensable que todo docente tenga acceso al marco del buen desempeño docente a fin de conocer qué lineamientos debe cumplir y a la vez conocer las rúbricas de evaluación del mismo a fin de direccionar sus actividades al cabal cumplimiento de estos lineamientos.

Ha sido a través del trabajo colaborativo que se desarrolló con los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca que se logró analizar a fondo sobre este aspecto que tiene mucha importancia para mejorar el desempeño del docente y darle la importancia que esto tiene en su desarrollo profesional.

Una de las actividades propuestas por el Ministerio de Educación y que lamentablemente quedó en el olvido fue el desarrollo de las jornadas de interaprendizaje en que los docentes compartían sus experiencias exitosas dentro de las aulas a fin de que estas puedan ser adaptadas y enriquecidas por sus colegas en el desarrollo de las actividades que cada uno podía poner en práctica con sus propios estudiantes. La riqueza de los GIA radicaba en la posibilidad de descubrir o redescubrir diferentes estrategias didácticas que permitieran a los docentes enriquecer su práctica pedagógica y en consecuencia fortalecer su buen desempeño, esto a su vez, permitiría un mayor nivel de logro de las competencias del currículo nacional entre los estudiantes atendidos por estos docentes.

Frente a esto podemos afirmar que el presente trabajo de investigación abre un nuevo camino para seguir investigando sobre la importancia de conocer sobre los aspectos tomados en cuenta del MBDD para superar la valla de la evaluación del desempeño docente que el Ministerio de educación viene promoviendo para mejorar la calidad de la educación a nivel nacional.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Con un resultado de correlación después de haber aplicado el estadístico de Rangos con signos de Wilcoxon dio como p valor 0.000 lo que concluye que la ejecución del trabajo colaborativo ejerce influencia significativamente positiva en la mejora del desempeño docente.

**SEGUNDA:** Tras evaluar el desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023 sin la aplicación del trabajo colaborativo se pudo ubicar mayoritariamente a los docentes en los niveles II y III de la escala propuesta para la evaluación del desempeño docente según el siguiente detalle: Nivel II 45% de los nombrado y 50% de los contratados y en el nivel III 32.5% en nombrados y 30% en contratados.

**TERCERA:** Luego de realizar la evaluación del desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023 con la aplicación del trabajo colaborativo se pudo identificar que los docentes mayoritariamente se ubicaron en los niveles III y IV según el siguiente detalle: Nivel III 45% en nombrados y 45% en contratados; para el nivel IV 47.5% en nombrados y 55% en contratados.

**CUARTA:** Al comparar la evaluación del desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023 con y sin la aplicación del trabajo colaborativo se pudo observar la tabla correspondiente del comparativo del pretest y postest se concluye que antes de aplicar el trabajo colaborativo los docentes que se ubicaban en el nivel IV era del 20% tanto para nombrados y contratados y después de aplicar el trabajo colaborativo este se incrementó en nombrados a un 47,5% y en contratados en un 55% por lo que se concluyó que el trabajo colaborativo influye significativamente en el desempeño docente.

**QUINTA.** Desarrollando el trabajo colaborativo en las instituciones

educativas primaria se logrará mejorar el desempeño docente puesto que se analizará más a fondo los criterios de las rúbricas de evaluación ayudados por las normas vigentes para este caso.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA.** - Que los docentes de Educación Primaria participen activamente del trabajo colaborativo ya que a través de este los resultados de su desempeño docente mejorarán de forma significativa siempre y cuando la aprendido sea puesto en práctica.

**SEGUNDA.** - Trabajar en forma colaborativa teniendo en cuenta los ciclos y las experiencias exitosas de los docentes ayuda a mejorar el desempeño dentro del aula; en tal sentido, debe fomentarse esta modalidad de trabajo en todas las IE.

**TERCERA.** - La UGEL Cajamarca debe de capacitar a los docentes en las ventajas y estrategias del trabajo colaborativo a sus docentes y del momo modo, sobre el uso y manejo de las rúbricas de evaluación de desempeño docente ya que estas son desconocidas por gran parte del magisterio y su conocimiento permitirá que los docentes estén preparados para su próxima evaluación.

**CUARTA.** - Implementar el trabajo colaborativo como estrategia dentro del desarrollo de las semanas de gestión pedagógica ya que esto ayuda para la mejora del desempeño de los docentes en sus actividades pedagógicas.

**QUINTA.** – Seguir los lineamientos del MBDD y todas las directivas emanadas del Ministerio de educación referente a la evaluación del desempeño de los docentes para estar preparados.

## REFERENCIAS

- Albay, E. M. (2019). *Analyzing the effects of the problem solving approach to the performance and attitude of first year university students*. *Social Sciences & Humanities Open*, 1(1), 100006.
- Alghasab, M., Hardman, J., & Handley, Z. (2019). *Teacher-student interaction on wikis: Fostering collaborative learning and writing*. *Learning, culture and social interaction*, 21, 10-20.
- Al-Rahmi, W. M., Yahaya, N., Alturki, U., Alrobai, A., Aldraiweesh, A. A., Omar Alsayed, A., & Kamin, Y. B. (2022). *Social media-based collaborative learning: The effect on learning success with the moderating role of cyberstalking and cyberbullying*. *Interactive Learning Environments*, 30(8), 1434-1447.
- Aulestia, J. U. C. A., Marcelo, J., Raza, M., Fabián, E., Maldonado, T., & Santiago, J. (2019). *Contribución del enfoque constructivista al trabajo colaborativo en la educación superior*. *Revista Espacios*, 40(41), 4-9.
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). *Teachers' job satisfaction and work performance*. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 206-221.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Mexico DF: Fondo de Cultura Económica.
- Baumrind, D. (1996). *The discipline controversy revisited*. *Family Relations*, 45(4), 405-414. doi:10.2307/585170
- Cadavieco, J. F., Martínez, M. J. I., & Cabezas, I. L. (2016). *El trabajo colaborativo en la educación superior: una competencia profesional para los futuros docentes*. *Educacao & sociedade*, 37, 519-538.
- Calero Pérez, M. (2007). *Técnicas de estudio e investigación*. Lima, Perú: San Marcos EIRL.
- Casimiro Urcos, W., Casimiro Urcos, C. y Guardián Chávez, R. (2010). *EL arte de investigar*. Lima, Perú: Servicios Gráficos GRAMALL.
- Cassinelli Doig, A., Emé Leyva, G., Murcia Molina, D., & Figueroa Chuquillanqui, K. (2022). *Disko: herramienta lúdica para fomentar el trabajo colaborativo en estudiantes de educación superior en 2022*. *Educación*, 31(60), 25-53.
- Castillo-Miranda, S. D. R., Castro, G. W., & Hidalgo-Standen, C. (2017). *La evaluación del desempeño docente desde la perspectiva de profesores de educación rural*. *Educación y Educadores*, 20(3), 364-381.
- CEPAL - UNESCO. (2020). *La Educación en tiempos de la pandemia COVID 19*. Santiago, Chile: CEPAL UNESCO. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf)
- Cieza Huaman, N. E. y Linares Bueno, M. N. (2022). *TRabajo pedagógico que realizan las docentes para desarrollar la pre-escritura en niños de 5 años de educación inicial, Celendín-2022*. Celendín, Perú: Escuela de Educación Superior Pedagógica Aristides Merino Merino. Obtenido de [https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/3398289/1/Pre%20escritura\\_Trabajo%20de%20investigaci%c3%b3n.pdf](https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/3398289/1/Pre%20escritura_Trabajo%20de%20investigaci%c3%b3n.pdf)

- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y representaciones*, 7(2), 479-515.
- Gutiérrez, J., Cabero, J. y Estrada, L. (2017). Diseño y validación de un instrumento de evaluación de la competencia digital del estudiante universitario. *Revista Espacios.*, 38(10), 1-27.
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Retracted: Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235-246.
- Hernández Jácquez, L. F., & Ceniceros Cázares, D. I. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? *Innovación educativa (México, DF)*, 18(78), 171-192.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. . (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw Hill.
- Hoque, K. E., Bt Kenayathulla, H. B., D/O Subramaniam, M. V., & Islam, R. (2020). Relationships between supervision and teachers' performance and attitude in secondary schools in Malaysia. *Sage Open*, 10(2), 2158244020925501.
- Hunt, B. C. (2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento*. México: Mc Gran-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Professional ethics and teacher teaching performance: Measurement of teacher empowerment with a soft system methodology approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611-624.
- Lefstein, A., Louie, N., Segal, A., & Becher, A. (2020). Taking stock of research on teacher collaborative discourse: Theory and method in a nascent field. *Teaching and Teacher Education*, 88, 102954.
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente Manual de aplicación*. Lima. Perú: Talleres gráficos del MINEDU.
- Ministerio de Educación MINEDU. (2017). *Currículo Nacional de la Educación Básica. Programa Curricular de Educación Básica*. Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/programa-curricular-educacion-inicial.pdf>
- Mora, H., Signes-Pont, M. T., Fuster-Guilló, A., & Pertegal-Felices, M. L. (2020). A collaborative working model for enhancing the learning process of science & engineering students. *Computers in Human Behavior*, 103, 140-150.
- Mora-Ruano, J. G., Heine, J. H., & Gebhardt, M. (2019, August). Does teacher collaboration improve student achievement? Analysis of the German PISA 2012 sample. In *Frontiers in Education (Vol. 4, p. 85)*. Frontiers Media SA.



- Morin, E. (2010). *Elogio de la metamorfosis. La Factoría*. Obtenido de <https://revistalafactoria.org/articulos/elogia-metamorfosis>
- Morin, E. y Delgado, C. (2014). *Reinventar la educación. Abriendo caminos a la metamorfosis de la humanidad*. México, DF: Multiversidad Mundo Real.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (4ª Edic. ed.)*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Pino Gotuzzo, R. (2007). *Metodología de la Investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). *Impact of work from home (WFH) on Indonesian teachers performance during the Covid-19 pandemic: An exploratory study*. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.
- Quezada Lucio, N. (2010). *Metodología de la Investigación Estadística Aplicada a la Investigación*. Lima, Perú: Editorial Macro.
- Qureshi, M. A., Khaskheli, A., Qureshi, J. A., Raza, S. A., & Yousufi, S. Q. (2021). *Factors affecting students' learning performance through collaborative learning and engagement*. *Interactive Learning Environments*, 1-21.
- Reaño Tirado, R. (2016). *Módulo de didáctica Superior*. Cajamarca, Perú: EPG - UNC.
- Robaño Acuña, P. V. (2016). *La innovación como proceso y su gestión en la organización; Una aplicación para el sector gráfico colombiano*. *Suma de Negocios*, 125-140. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X1600015X>
- Rueda Beltrán, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(2), 1-16.
- Ruiz Enriquez, D. (2023). *Políticas públicas de convivencia escolar en estudiantes de una red educativa de Lima-Sur, 2022*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111709/Ruiz\\_ED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111709/Ruiz_ED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sagredo-Lillo, E. J., Bizarría Muñoz, M. P., & Careaga Butter, M. (2020). *Gestión del tiempo, trabajo colaborativo docente e inclusión educativa*. *Revista Colombiana de Educación*, (78), 343-360.
- Sánchez Carlessi, H. y Reyes Meza, C. (1996). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima, Perú: Edit. Mantaro.
- Sarabia Orihuela, C. A. (2019). *Metodología de la investigación científica (Primera Edición ed.)*. (C. A. Orihuela, Ed.) Cajamarca, Perú: Imprenta Publimas.
- Siu, A. F. (2009). *Trait emotional intelligence and its relationships with problem behavior in Hong Kong adolescents*. *Personality and Individual Differences*, 47(6), 553-557. doi:10.1016/j.paid.2009.05.004
- Spielberger, C. D., Reheiser, E. C., & Sydeman, S. J. (1995). *Measuring the Experience, Expression and control of anger*. En H. kassinove, *anger di-sorders: definitions, diagnosis, and treatment*. washington.: Taylor and Francis.

- Sutoro, M. (2021, November). *Reality of Lecturers' Performance, What's Next?. In The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020) (pp. 320-324). Atlantis Press.*
- Tosuntaş, Ş. B., CUBUKCU, Z., & Beauchamp, G. (2021). *Teacher performance in terms of technopedagogical content knowledge competencies. Kastamonu Eğitim Dergisi, 29(1), 63-83.*
- UNESCO. (2015). *Familias del Aprendizaje – Enfoques intergeneracionales para la Enseñanza y el Aprendizaje de la Alfabetización. (U. Hanemann, Ed., & D. Estela, Trad.) Nepal: UIL Amburgo. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373232?posInSet=3&queryId=b8769425-ae83-46a2-9125-357f46954e12>*
- Valderrama Mendoza, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. Lima, Perú: Edit. San Marcos.*
- Viaña, J. (s.f). *Teoría crítica o positivismo en la práctica pedagógica. Integra Educativa, II(1), 109-123.*

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### TABLA DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLE

MATRIZ OPERALIZACIONAL DE LA VARIABLE DEPENDIENTE:  
DESEMPEÑO DOCENTE.

| Variable  | Definición Conceptual   | Definición Operacional   | Dimensiones  | Indicadores         | Ítems                                   |
|---|---|--|--|---------------------|---|
| Variable dependiente:<br><b>Desempeño Docente</b> | Según el MBDD el profesional de la educación presta un servicio público siendo sus beneficiarios los alumnos. Esta actividad profesional es regulada por el estado quien se encarga de verificar su desempeño o con los procesos y los productos que provienen de su práctica y por tanto le otorgan el compromiso con sus estudiante | La definición operacional de la variable desempeño docente, según el aporte de Hernández Sampieri, et al (2014) la guía de observación del desempeño docente amparado en lo que indica el MBDD a partir del análisis de los dominios que contiene en sí esta variable; por lo tanto, conviene detallar cada dominio y con ello elegir o construir el | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.                  | Competencia 1 MBDD. | Desempeños 1, 2 y 3,                    |
|   |   |  |  | Competencia 2 MBDD. | Desempeños 4, 5,6, 7, 8, 9 y 10.        |
|   |   |  | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.                    | Competencia 3 MBDD. | Desempeños 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17. |
|   |   |  |  | Competencia 4 MBDD  | Desempeños 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24. |
|   |   |  |  | Competencia 5 MBDD  | Desempeños 25, 26, 27, 28 y 29.         |
|   |   |  | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | Competencia 6 MBDD  | 30, 31 y 32.                            |
|   |   |  |  | Competencia 7 MBDD  | 33, 34 y 35.                            |
|   |   |  | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.             | Competencia 8 MBDD  | 36, 37 y 38.                            |
|   |   |  |  | Competencia 9 MBDD  | 39 y 40.                                |

|  |   |   |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|
|  | s y sus padres de igual manera con la comunidad y por ende de la sociedad. Se encuentra estructurado en 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños. | instrumento o más apropiado sobre la base de la evaluación de estos, mediante sus competencias y la verificación de sus desempeños. |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|

## ANEXO 2

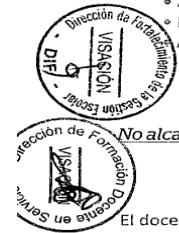
### Instrumento de recolección de datos



## Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. 138 - 2018 - MINEDU

El interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:

- Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
- Proporción de estudiantes involucrados en la sesión<sup>1</sup>.
- Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.



### Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

El docente no ofrece oportunidades de participación.

○

Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.

#### Ejemplos:

> El grupo de estudiantes escucha pasivamente al docente o ejecuta con desgano las actividades que propone. Las señales de aburrimiento son frecuentes; sin embargo el docente continúa con la actividad sin modificar la dinámica.

> El docente esporádicamente hace algunas preguntas, pero siempre responde el mismo estudiante, mientras los demás están distraídos e indiferentes.

### Nivel II

El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.

El docente ofrece algunas oportunidades para que los estudiantes participen.

Y

Al menos la mitad de los estudiantes (50% o más) se muestran interesados en las actividades de aprendizaje propuestas, mientras que el resto está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.

### Nivel III

El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.

El docente promueve el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje atractivas o desafiantes que captan su atención y ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación.

Y

La gran mayoría de los estudiantes (más del 75%) se muestran interesados en las actividades de aprendizaje propuestas (participan activamente, están atentos, concentrados, comprometidos o entusiasmados).

### Nivel IV

El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.

El docente promueve el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje atractivas o desafiantes que captan su atención y ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación.

Y

Es activo en buscar que los estudiantes que no participan espontáneamente lo hagan, o en intervenir para que todos se involucren en las actividades propuestas, de modo que, si algunos muestran desgano o desinterés, el docente lo nota e intenta involucrarlos nuevamente (deliberadamente llama su atención haciéndoles algunas preguntas o invitándoles a realizar alguna tarea).

Y

Todos o casi todos los estudiantes (más del 90%) se muestran interesados en las actividades de aprendizaje propuestas (participan activamente, están atentos, concentrados, comprometidos o entusiasmados).

Y

El docente busca que los estudiantes comprendan o reflexionen sobre el sentido de lo que están aprendiendo y/o valoren su importancia o utilidad.

1. En el caso de las aulas en las que se encuentran estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad, el porcentaje de estudiantes involucrados que se exige para cada nivel de logro disminuye en 10%. De este modo, para alcanzar el nivel IV, al menos el 80% de estudiantes deben mostrarse interesados y/o participar activamente en la sesión. Asimismo, para alcanzar los niveles III y II, se requiere que el porcentaje de estudiantes involucrados sea al menos 65% y 40%, respectivamente.



## Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. 138 - 2018 - MINEDU

Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

El aspecto que se considera en esta rúbrica es el siguiente:

- Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.



### Nivel I

El docente alcanza las condiciones del nivel II.

El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.

*Si el docente plantea preguntas, estas son, por lo general, retóricas (se realizan sin esperar una respuesta del estudiante) o solo buscan que el estudiante afirme o niegue algo, ofrezca un dato puntual o evoque información ya brindada, sin estimular el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.*

### Nivel II

El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.

El docente *intenta* promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes al menos en una ocasión, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas con ellos o las que fomenta entre ellos. Sin embargo, no logra este objetivo, debido a que conduce dichas actividades o interacciones de manera superficial o insuficiente.

*A pesar de que la actividad propuesta por el docente permite, en un primer momento, que los estudiantes ofrezcan respuestas novedosas, originales o no memorísticas; la interacción pedagógica posterior es limitada o superficial, de modo que no se llega a aprovechar el potencial de la actividad para estimular el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico.*

*Esto ocurre cuando, por ejemplo, el docente hace una pregunta inferencial que algunos estudiantes responden, pero no se profundizan o analizan sus respuestas; o si surgen respuestas divergentes o inesperadas, el docente las escucha, pero no las explora; o el docente valida solo las intervenciones que se ajustan a lo que él espera ("la respuesta correcta"), entre otros.*

### Nivel III

El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.

El docente promueve de modo *efectivo* el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes al menos en una ocasión, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas con ellos o las que fomenta entre ellos.

*Para promover efectivamente el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos), en las que hay una elaboración o desarrollo sostenido y progresivo de ideas. Esto ocurre cuando los estudiantes tienen que identificar o explicar sus formas de pensar o sus acciones, comparar o contrastar ideas, argumentar una postura, tomar decisiones, resolver problemas novedosos, desarrollar un producto original, hacer predicciones, conjeturas o hipótesis, apropiarse de manera personal u original del conocimiento, entre otros.*

### Nivel IV

El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.

El docente promueve de modo *efectivo* el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes durante la sesión en su conjunto, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas con ellos o las que fomenta entre ellos.

Si hay actividades o interacciones pedagógicas que no promueven esto directamente, son preparatorias para otras que sí lo logran.

*Para promover efectivamente el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos), en las que hay una elaboración o desarrollo sostenido y progresivo de ideas. Esto ocurre cuando los estudiantes tienen que identificar o explicar sus formas de pensar o sus acciones, comparar o contrastar ideas, argumentar una postura, tomar decisiones, resolver problemas novedosos, desarrollar un producto original, hacer predicciones, conjeturas o hipótesis, apropiarse de manera personal u original del conocimiento, entre otros.*





138 - 2018 - MINEDU

## Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Compañía el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión<sup>2</sup>.
- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.



### Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes).

○  
Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo.

○  
El docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.

### Nivel II

El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental.

El docente monitorea activamente la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.

Sin embargo, ante las respuestas o productos de los estudiantes, solo da retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla.

### Nivel III

El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.

El docente monitorea activamente la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.

Y  
Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, al menos en una ocasión, da retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para mejorar o especifica lo que falta para el logro) y/o adapta su enseñanza (retoma una noción previa necesaria para la comprensión, intenta otro modo de explicar o ejemplificar el contenido o reduce la dificultad de la tarea para favorecer un avance progresivo).

### Nivel IV

El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.

El docente monitorea activamente la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.

Y  
Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, al menos en una ocasión, da retroalimentación por descubrimiento o reflexión, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar o bien para que ellos reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores.

2. En una sesión de 60 minutos, el docente debe destinar como mínimo 15 minutos al monitoreo de la comprensión y progreso de los estudiantes.





## Propicia un ambiente de respeto y proximidad.

138 - 2018 - MINEDU

Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:

- Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.
- Cordialidad o calidez que transmite el docente.
- Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.



### Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene.

#### Ejemplo:

- > *El docente observa que un estudiante se burla de otro; sin embargo, ignora dicha situación o le resta importancia.*

O

El docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes<sup>3</sup>.

#### Ejemplos:

- > *El docente ignora notoria y sistemáticamente a un estudiante que se dirige a él.*
- > *El docente utiliza apodosos o apelativos descalificadores para referirse a los estudiantes.*
- > *El docente observa que un estudiante se burla de otro y lo humilla, y, lejos de intervenir, se ríe del niño.*

### Nivel II

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.

Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.

NO OBSTANTE, es frío o distante, por lo que no logra crear un ambiente de calidez y seguridad afectiva en el aula.

Y

Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene<sup>4</sup>.

### Nivel III

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.

Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.

Y

Durante la sesión, es cordial y transmite calidez. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.

Y

Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.

Y

Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene<sup>4</sup>.

### Nivel IV

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.

Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo. Además, muestra consideración hacia la perspectiva de los estudiantes (es decir, respeta sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta).

Y

Durante la sesión, es cordial y transmite calidez. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.

Y

Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.

Y

Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene<sup>4</sup>.

3. Si durante la sesión el docente falta el respeto a los estudiantes al menos una vez, esto lo hace acreedor de una marca. El hecho deberá ser reportado de acuerdo a las indicaciones del Manual del Comité de Evaluación.

4. No se consideran aquí situaciones en las que el docente no interviene porque se resuelven rápida y positivamente sin necesidad de que él interfiera en la interacción entre estudiantes. Por ejemplo, un estudiante llama con un apelativo a su compañero; este último le dice que no le gusta que lo llame así. El primero se disculpa y dice que no lo volverá a hacer.





## Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. 138 - 2018 - MINEDU

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

Los *aspectos* que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato.
- Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.



### Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos).

○

No intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula.

○

Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes<sup>5</sup>.

Ejemplos:

- > Después de haber pedido varias veces a una niña que deje de conversar, la docente se acerca a ella y la jala de una de sus trenzas.
- > Ante el mal comportamiento de un niño, el docente lo deja sin recreo y le quita su lonchera.

### Nivel II

El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.

Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, la mayoría de veces el docente utiliza mecanismos formativos y nunca de maltrato. No obstante, la mayor parte de la sesión se desarrolla de manera discontinua, con interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos que impiden focalizarse en las actividades propuestas.

○

El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.

Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, la mayoría de veces el docente utiliza mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato. No obstante, la mayor parte de la sesión se desarrolla en forma continua, sin grandes o frecuentes interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.

### Nivel III

El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.

Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, la mayoría de veces el docente utiliza mecanismos formativos. Nunca emplea mecanismos de maltrato.

Y

La mayor parte de la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos.

### Nivel IV<sup>5</sup>

El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.

Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, el docente siempre utiliza mecanismos formativos. Nunca emplea mecanismos de control externo ni de maltrato.

Y

Toda la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos. La continuidad de la sesión permite avanzar en las actividades de aprendizaje.

5. En este nivel, también se ubican las sesiones en las que los estudiantes presentan un buen nivel de autorregulación y buen comportamiento, por lo que no es necesario que el docente utilice mecanismos de regulación.

6. Si durante la sesión el docente utiliza al menos un mecanismo de maltrato, esto lo hace acreedor de una marca. El hecho deberá ser reportado de acuerdo a las indicaciones del Manual del Comité de Evaluación.

## ANEXO 3

### Modelo de consentimiento informado UCV



## Anexo 3

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: .....

.....

Investigador (a) (es): .....

.....

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “.....”, cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional ..... o programa ....., de la Universidad César Vallejo del campus ....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución .....



Describir el impacto del problema de la investigación.

.....

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “.....” .....
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y se realizará en el ambiente de ..... de la institución ..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) ..... email: .....  
y Docente asesor (Apellidos y Nombres) ..... email: .....

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

# ANEXO 4

## Validación de expertos



# Resolución Ministerial

## N° 138 - 2018 - MINEDU

Lima, 27 MAR 2018

**VISTOS**, el Expediente N° 0031166-2018, el Informe N° 059-2018-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIED de la Dirección de Evaluación Docente, dependiente de la Dirección General de Desarrollo Docente y el Informe N° 166-2018-MINEDU/SG-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

### CONSIDERANDO:

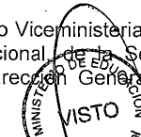
Que, el artículo 79 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, establece que el Ministerio de Educación es el órgano del Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, cultura, recreación y deporte, en concordancia con la política general del Estado;

Que, el artículo 1 de la Resolución de Secretaría General N° 078-2017-MINEDU, aprobó el instrumento pedagógico denominado "Rúbricas de Observación de Aula", que registra, de manera pertinente, aspectos sustantivos del desempeño docente en aula, el mismo que ha sido modificado a través de la Resolución de Secretaría General N° 237-2017-MINEDU;

Que, mediante el Informe N° 059-2018-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIED de la Dirección de Evaluación Docente, dependiente de la Dirección General de Desarrollo Docente, se sustenta la necesidad de, modificar el precitado instrumento pedagógico, a fin de realizar precisiones en las Rúbricas denominadas "Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje" y "Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes", y eliminar la Rúbrica denominada "Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje"; lo cual permitirá mejorar la aplicación de dicho instrumento pedagógico y facilitará la comprensión de las nociones utilizadas en dichas Rúbricas;

Que, mediante el Informe N° 47-2018-MINEDU/VMGP/DIGEBR/DEI-DEP-DES; el Informe N° 019-2018-MINEDU/VMGP/DIGESE; el Informe N° 015-2018-MINEDU/VMGI-DIGC-DIF; el Informe N° 15-2018-MINEDU/SPE-OSEE-USE, el Oficio N° 160-2018-MINEDU/VMGP/DIGEIBIRA y el Oficio N° 061-2018-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFODS, la Dirección de Educación Inicial, Dirección de Educación Primaria, Dirección de Educación Secundaria; la Dirección General de Servicios Educativos Especializados; la Dirección de Fortalecimiento de la Gestión Escolar, dependiente de la Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar; la Unidad de Seguimiento y Evaluación de la Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica, dependiente de la Secretaría de Planificación Estratégica, la Dirección General de Educación Básica Alternativa, Intercultural Bilingüe y de Servicios Educativos en el ámbito Rural; y la Dirección de Formación Docente en Servicio, dependiente de la Dirección General de Desarrollo Docente, emiten opinión favorable respecto a la modificación a la que hace referencia en el considerando precedente;

Con el visado del Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica, del Despacho Viceministerial de Gestión Institucional, de la Secretaría General, de la Secretaría de Planificación Estratégica de la Dirección General de Educación Básica Regular, de la





Dirección General de Servicios Educativos Especializados, de la Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar, de la Dirección General de Educación Básica Alternativa, Intercultural Bilingüe y de Servicios Educativos en el ámbito Rural, de la Dirección General de Desarrollo Docente y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;



De conformidad con el Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificado por la Ley N° 26510; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU;

**SE RESUELVE:**



**Artículo 1.-** Modificar el instrumento pedagógico denominado "Rúbricas de Observación de Aula", aprobado como Anexo 1 de la Resolución de Secretaría General N° 078-2017-MINEDU, modificado por la Resolución de Secretaría General N° 237-2017-MINEDU; el mismo que quedará redactado conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución.



**Artículo 2.-** Disponer la publicación de la presente Resolución y su Anexo en el Sistema de Información Jurídica de Educación – SIJE, ubicado en el Portal Institucional del Ministerio de Educación ([www.minedu.gob.pe](http://www.minedu.gob.pe)), el mismo día de la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial "El Peruano".

**Regístrese, comuníquese y publíquese.**



.....  
**DEL VEXLER T.**  
Ministro de Educación



## Evaluación por juicios de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el resultado de la aplicación del instrumento “Rúbricas de evaluación de desempeño docente” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente, aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1 Datos generales del juez:

|  |  |
|--|--|
| Nombre del Juez  | Aldo Alfonso López Kitano  |
| Grado profesional  | Maestría ( x )                      Doctor ( )   |
| Área de formación académica                                | Clínica ( )                      Social ( )<br>Educativa ( x )                      Organizacional ( ) |
| Área de experiencia laboral                                | Docencia universitaria   |
| Institución donde labora                                   | UCV - Lima   |
| Tiempo de experiencia profesional en el área               | 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años ( x )  |
| Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde) |  |

### 2 Propósito de la evaluación

Validar el resultado de la aplicación del instrumento, por juicio de expertos

### 3 Datos de la escala

|                      |  |
|----------------------|--|
| Nombre de la prueba  | Rúbricas de evaluación del desempeño docente |
| Autora               | Angela Filomena Sarabia Orihuela             |
| Procedencia          | MINEDU                                       |
| Administración       | Individual                                   |
| Tiempo de aplicación | 60 minutos                                   |
| Ámbito de aplicación | Docentes de educación primaria               |
| Significación        |  |

### 4 Soporte Teórico

| Escala/Área | Sub escala (dimensiones)   | Definición   |
|-------------|--|--|
|             | 1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. | Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p> <p>3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecúa su enseñanza.</p> <p>4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</p> <p>5. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</p> | <p>el la el</p> <p>Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulen la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.</p> <p>Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecua las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.</p> <p>Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les trasmite calidez y cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía</p> <p>Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el</p> |
|--|---|---|



|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueve la auto regulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos |
|--|--|---|

## 5 Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento las rúbricas de evaluación de desempeño docente elaborado por el MINEDU en el año 2018. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |

|  |                              |  |
|--|------------------------------|--|
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel                | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel            | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel                | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

Dimensiones del instrumento: "Rúbricas de evaluación de desempeño docente"

Primera dimensión: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

| Indicadores   | Items | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación/<br>Recomendaciones |
|---|-------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende | 4     | 4        | 4          | 4          |                                 |

Segunda dimensión: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

| Indicadores  | Items | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación/ Recomendaciones |
|--|-------|----------|------------|------------|------------------------------|
| Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulen la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias. | 4     | 4        | 4          | 4          |                              |

Tercera dimensión: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecúa su enseñanza.

| Indicadores  | Items | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación/ Recomendaciones |
|--|-------|----------|------------|------------|------------------------------|
| Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecua las | 4     | 4        | 4          | 4          |                              |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas. |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

Cuarta dimensión: Propicia un ambiente de respeto y proximidad

| Indicadores   | Items | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación/ Recomendaciones |
|---|-------|----------|------------|------------|------------------------------|
| Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez y cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía. | 4     | 4        | 4          | 4          |                              |

Quinta dimensión: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

| Indicadores   | Items | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación/ Recomendaciones |
|---|-------|----------|------------|------------|------------------------------|
| Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o | 4     | 4        | 4          | 4          |                              |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| lo dirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueve la auto regulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|



Firma del Evaluador

DNI 09754852

## Evaluación por juicios de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el resultado de la aplicación del instrumento “Rúbricas de evaluación de desempeño docente” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente, aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1 Datos generales del juez:

|  |  |
|--|--|
| Nombre del Juez  | Carlos Alberto Sarabia Orihuela  |
| Grado profesional  | Maestría ( x )                      Doctor ( )   |
| Área de formación académica                                | Clínica ( )                      Social ( )<br>Educativa ( x )                      Organizacional ( ) |
| Área de experiencia laboral                                | Docencia universitaria   |
| Institución donde labora                                   | UPN - Cajamarca  |
| Tiempo de experiencia profesional en el área               | 2 a 4 años ( x )<br>Más de 5 años ( )  |
| Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde) |  |

### 2 Propósito de la evaluación

Validar el resultado de la aplicación del instrumento, por juicio de expertos

### 3 Datos de la escala

|                      |  |
|----------------------|--|
| Nombre de la prueba  | Rúbricas de evaluación del desempeño docente |
| Autora               | Angela Filomena Sarabia Orihuela             |
| Procedencia          | MINEDU                                       |
| Administración       | Individual                                   |
| Tiempo de aplicación | 60 minutos                                   |
| Ámbito de aplicación | Docentes de educación primaria               |
| Significación        |  |

### 4 Soporte Teórico

| Escala/Área | Sub escala (dimensiones)   | Definición   |
|-------------|--|--|
|             | 1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. | Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p> <p>3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecúa su enseñanza.</p> <p>4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</p> <p>5. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</p> | <p>el la el</p> <p>Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulen la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.</p> <p>Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecua las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.</p> <p>Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les trasmite calidez y cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía</p> <p>Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el</p> |
|--|---|---|

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueve la auto regulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos |
|--|--|---|

## 5 Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento las rúbricas de evaluación de desempeño docente elaborado por el MINEDU en el año 2018 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |



|  |                              |  |
|--|------------------------------|--|
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel                | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel            | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel                | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

Dimensiones del instrumento: "Rúbricas de evaluación de desempeño docente"

Primera dimensión: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

| Indicadores   | Items | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación/<br>Recomendaciones |
|---|-------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende | 4     | 4        | 4          | 4          |                                 |

Segunda dimensión: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

| Indicadores  | Items | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación/ Recomendaciones |
|--|-------|----------|------------|------------|------------------------------|
| Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulen la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias. | 4     | 4        | 4          | 4          |                              |

Tercera dimensión: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecúa su enseñanza.

| Indicadores  | Items | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación/ Recomendaciones |
|--|-------|----------|------------|------------|------------------------------|
| Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecua las | 4     | 4        | 4          | 4          |                              |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas. |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

Cuarta dimensión: Propicia un ambiente de respeto y proximidad

| Indicadores   | Items | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación/ Recomendaciones |
|---|-------|----------|------------|------------|------------------------------|
| Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez y cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía. | 4     | 4        | 4          | 4          |                              |

Quinta dimensión: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

| Indicadores   | Items | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación/ Recomendaciones |
|---|-------|----------|------------|------------|------------------------------|
| Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o | 4     | 4        | 4          | 4          |                              |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| lo dirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueve la auto regulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|



Firma del Evaluador

DNI 26732924

### Evaluación por juicios de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el resultado de la aplicación del instrumento “Rúbricas de evaluación de desempeño docente” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente, aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1 Datos generales del juez:

|  |  |
|--|--|
| Nombre del Juez  | Rosa de los Milagros Sarabia Orihuela  |
| Grado profesional  | Maestría ( x )                      Doctor ( )   |
| Área de formación académica                                | Clínica ( )                      Social ( )<br>Educativa ( x )                      Organizacional ( ) |
| Área de experiencia laboral                                | Docente en educación básica regular  |
| Institución donde labora                                   | Institución Emblemática Santa Teresita   |
| Tiempo de experiencia profesional en el área               | 2 a 4 años ( x )<br>Más de 5 años ( x )  |
| Experiencia en investigación psicométrica (si corresponde) |  |

#### 2 Propósito de la evaluación

Validar el resultado de la aplicación del instrumento, por juicio de expertos

#### 3 Datos de la escala

|                      |  |
|----------------------|--|
| Nombre de la prueba  | Rúbricas de evaluación del desempeño docente |
| Autora               | Angela Filomena Sarabia Orihuela             |
| Procedencia          | MINEDU                                       |
| Administración       | Individual                                   |
| Tiempo de aplicación | 60 minutos                                   |
| Ámbito de aplicación | Docentes de educación primaria               |
| Significación        |  |

#### 4 Soporte Teórico

| Escala/Área | Sub escala (dimensiones)   | Definición  |
|-------------|--|---|
|             | 1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. | Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p> <p>3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecúa su enseñanza.</p> <p>4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</p> <p>5. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</p> | <p>importancia o utilidad de lo que se aprende.</p> <p>Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulen la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.</p> <p>Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecua las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.</p> <p>Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez y cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía</p> <p>Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los</p> |
|--|---|--|

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueve la auto regulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos |
|--|--|---|

### 5 Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento las rúbricas de evaluación de desempeño docente elaborado por el MINEDU en el año 2018 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la  |

|  |                              |  |
|--|------------------------------|--|
|  |                              | dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel                | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel            | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel                | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

Dimensiones del instrumento: "Rúbricas de evaluación de desempeño docente"

Primera dimensión: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

| Indicadores   | Items | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación/<br>Recomendaciones |
|---|-------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende | 4     | 4        | 4          | 4          |                                 |



Segunda dimensión: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

| Indicadores  | Items | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación/ Recomendaciones |
|--|-------|----------|------------|------------|------------------------------|
| Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulen la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias. | 4     | 4        | 4          | 4          |                              |

Tercera dimensión: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecúa su enseñanza.

| Indicadores   | Items | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación/ Recomendaciones |
|---|-------|----------|------------|------------|------------------------------|
| Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación | 4     | 4        | 4          | 4          |                              |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| n formativa y/o adecua las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas. |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|

Cuarta dimensión: Propicia un ambiente de respeto y proximidad

| Indicadores  | Items | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación/ Recomendaciones |
|--|-------|----------|------------|------------|------------------------------|
| Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les trasmite calidez y cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía. | 4     | 4        | 4          | 4          |                              |

Quinta dimensión: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

| Indicadores  | Items | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación/ Recomendaciones |
|--|-------|----------|------------|------------|------------------------------|
| Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el | 4     | 4        | 4          | 4          |                              |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| comportamiento o inapropiado o lo dirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueve la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|



Firma del Evaluador

DNI 26633624



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado                                      | Grado o Título   | Institución  |
|---|--|--|
| LOPEZ KITANO,<br>ALDO ALFONSO<br>DNI 09754852 | <b>MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA<br/>UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA</b><br><br>Fecha de diploma: 14/08/19<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 21/03/2016<br>Fecha egreso: 15/07/2017 | UNIVERSIDAD SAN PEDRO<br><i>PERU</i>                 |
| LOPEZ KITANO,<br>ALDO ALFONSO<br>DNI 09754852 | <b>LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN</b><br><br>Fecha de diploma: 30/01/15<br>Modalidad de estudios: -  | UNIVERSIDAD PRIVADA<br>TELESUP S.A.C.<br><i>PERU</i> |
| LOPEZ KITANO,<br>ALDO ALFONSO<br>DNI 09754852 | <b>BACHILLER EN ADMINISTRACION, FINANZAS Y NEGOCIOS<br/>GLOBALES</b><br><br>Fecha de diploma: 07/05/2014<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)              | UNIVERSIDAD PRIVADA<br>TELESUP S.A.C.<br><i>PERU</i> |



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado  | Grado o Título   | Institución                                      |
|---|--|--|
| SARABIA ORIHUELA,<br>CARLOS ALBERTO<br>DNI 26732924 | <b>TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN</b><br><br>Fecha de diploma: 17/12/19<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL  | UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA<br><i>PERU</i> |
| SARABIA ORIHUELA,<br>CARLOS ALBERTO<br>DNI 26732924 | <b>MAESTRO EN CIENCIAS MENCIÓN: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA</b><br><br>Fecha de diploma: 28/03/19<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matricula: 17/04/2015<br>Fecha egreso: 20/02/2018 | UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA<br><i>PERU</i> |
| SARABIA ORIHUELA,<br>CARLOS ALBERTO<br>DNI 26732924 | <b>BACHILLER EN EDUCACION</b><br><br>Fecha de diploma: 30/12/2014<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matricula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)                           | UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA<br><i>PERU</i> |



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado  | Grado o Título   | Institución   |
|---|--|---|
| SARABIA ORIHUELA, ROSA DE LOS<br>MILAGROS<br>DNI 26633624 | <b>MAGISTER EN PROBLEMAS DE<br/>APRENDIZAJE</b><br><br>Fecha de diploma: 15/11/2013<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR<br>VALLEJO<br><i>PERU</i> |
| SARABIA ORIHUELA, ROSA DE LOS<br>MILAGROS<br>DNI 26633624 | <b>LICENCIADO EN EDUCACION<br/>ESPECIALIDAD EDUCACION<br/>PRIMARIA</b><br>Fecha de diploma: 21/02/2014<br>Modalidad de estudios: -   | UNIVERSIDAD NACIONAL DE<br>CAJAMARCA<br><i>PERU</i> |
| SARABIA ORIHUELA, ROSA DE LOS<br>MILAGROS<br>DNI 26633624 | <b>BACHILLER EN EDUCACION</b><br><br>Fecha de diploma: 06/04/2004<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)                   | UNIVERSIDAD NACIONAL DE<br>CAJAMARCA<br><i>PERU</i> |

## ANEXO 6

Tabla de consistencia

| Título: El trabajo colaborativo y desempeño de docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023                                     |   |  |   |   |  |
|---|---|--|---|---|--|
| Problemas   | Objetivos   | Hipótesis  | Variable e indicadores  |   |  |
| Problema General:   | Objetivo general  | Hipótesis General  | Variable independiente: Trabajo colaborativo  |   |  |
| ¿Cuál es la influencia del trabajo colaborativo en la mejora del desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023? | Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la mejora del desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023. | ¿El trabajo colaborativo influye de forma significativa positiva en la mejora del desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023? | Dimensiones   | Indicadores   | Escala de valores  |
|   |   |  | Interdependencia positiva<br>Responsabilidad individual y grupal.<br>Interacción cara a cara<br>Aprendizaje de habilidades sociales<br>Evaluación grupal. | Cumplimiento de actividades.<br>Objetivos grupales.<br>Responsabilidad<br>Trabajo en grupo<br>Ayuda<br>Asistencia<br>Apoyo<br>Comunicación<br>Resolver conflictos<br>Compartir tareas<br>Función de objetivos<br>Resultados | Nominal  |
| Problemas específicos   | Objetivos específicos   | Hipótesis específicas  | Variable dependiente: Desempeño docente   |   |  |
| ¿Cómo es el desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023 sin la aplicación del trabajo                         | OE1: Evaluar el desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023 sin la aplicación del trabajo                       | El trabajo colaborativo NO influye significativamente positiva en la mejora del desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa                               | Dimensiones   | Indicadores   | Escala de valores  |
|   |   |  | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.   | Competencia 1 MBDD.<br>Desempeños 1, 2 y 3,<br><br>Competencia 2 MBDD.<br>Desempeños 4, 5,6, 7, 8, 9 y 10.  | 1= Nivel I (insatisfactorio).<br>2 = Nivel II (en proceso).<br>3 = Nivel III (satisfactorio).<br>4 = Nivel IV (destacado). |
|   |   |  | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.   | Competencia 3 MBDD.<br>Desempeños 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17.  |  |

|   |   |                             |  |   |  |
|---|---|-----------------------------|--|---|--|
| colaborativo?, ¿Cómo es el desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca con la aplicación del trabajo colaborativo?, ¿Son significativas las diferencias en la evaluación del desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023 con y sin la aplicación del trabajo colaborativo? | colaborativo. OE2: Evaluar el desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023 con la aplicación del trabajo colaborativo. OE3: Comparar la evaluación del desempeño de los docentes nombrados y contratados en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023 con y sin la aplicación del trabajo colaborativo. | primaria de Cajamarca 2023. |  | Competencia 4 MBDD<br>Desempeños 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24. |  |
|   |   |                             |  | Competencia 5 MBDD<br>Desempeños 25, 26, 27, 28 y 29.         |  |
|   |   |                             | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | Competencia 6 MBDD<br>Desempeños 30, 31 y 32.                 |  |
|   |   |                             |  | Competencia 7 MBDD<br>Desempeños 33, 34 y 35.                 |  |
|   |   |                             | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.             | Competencia 8 MBDD<br>Desempeños 36, 37 y 38.                 |  |
|   |   |                             |  | Competencia 9 MBDD<br>Desempeños 39 y 40.                     |  |