

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICA PÚBLICA CHIMBOTE**



**PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN INICIAL**

**La valoración del desempeño docente en instituciones
educativas de gestión privada en el nivel de educación inicial**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN EDUCACIÓN**

AUTORAS

Alfaro Guevara, Adela (ORCID: 00090001-7759-9176)

Cabrera Peña, Rosa Zoila (ORCID: 00090007-7318-1710)

ASESORA

Dra. Gallardo Ramírez, Jessica Natalí (ORCID: 0000-0002-2447-5591)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión educativa

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión institucional

Nuevo Chimbote – Perú

2024

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Jessica Natalí Gallardo Ramírez, formadora de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Chimbote, asesora del Trabajo de Investigación, titulado: “La valoración del desempeño docente en instituciones educativas de gestión privada en el nivel de educación inicial” presentado por las autores: Alfaro Guevara Adela y Cabrera Peña Rosa Zoila, para obtener el Grado Académico de Bachiller en Educación del Programa de Profesionalización Docente en Educación Inicial.

CERTIFICO que:

El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 20%, nivel PERMITIDO; así lo consigna el reporte emitido por el software de similitud Turnitin el 29/06/2024, con treinta (30) folios, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del título correspondiente.

Nuevo Chimbote, 30 de enero del 2025

Firma del Asesor:



DNI: 32992170

Nombres y apellidos del asesor: Jessica Natalí Gallardo Ramírez

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Alfaro Guevara Adela y Cabrera Peña Rosa Zoila, Estudiantes del Programa de Profesionalización Docente de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Chimbote, presentamos el Trabajo de Investigación: “La valoración del desempeño docente en instituciones educativas de gestión privada en el nivel de educación inicial” para obtener el Grado Académico de Bachiller en Educación, del programa de estudios de Educación Inicial.

Por tanto, declaramos su autenticidad bajo juramento, lo siguiente:

- Que, la investigación desarrollada es de nuestra autoría.
- Hemos mencionado todas las fuentes empleadas en la investigación, identificando toda cita textual o de parafraseo provenientes de otras fuentes, de acuerdo con los establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- La investigación no ha sido previamente presentada, completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, nos sometemos a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario de la EESPP Chimbote.

Nuevo Chimbote, 30 de enero del 2025



.....
Alfaro Guevara, Adela
D.N.I.: 75391149



.....
Cabrera Peña, Rosa Zoila
D.N.I.: 70219311

INFORME DE SIMILITUD (% DE TURNITIN)

La valoración del desempeño docente en instituciones educativas de gestión privada en el nivel de educación inicial

INFORME DE ORIGINALIDAD

20% INDICE DE SIMILITUD	18% FUENTES DE INTERNET	6% PUBLICACIONES	4% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Manuel Antonio Velásquez Alvarado. "La teoría de la complejidad en la Educación", Revista Vida, una mirada compleja, 2023 Publicación	1%
4	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	110.imcp.org.mx Fuente de Internet	<1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
8	sigla.regionlambayeque.gob.pe Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

Principalmente a Dios por su infinito amor y por brindarnos sabiduría para hacer posible la elaboración de este trabajo.

A nuestros padres por ser las personas que siempre están presentes cuando las necesitamos y por apoyarnos siempre en nuestros proyectos de vida, por su apoyo incondicional, por sus consejos, por sus oraciones y por su apoyo económico.

A nuestros maestros por su guía y acompañamiento constante en este proyecto tan importante para nuestro crecimiento profesional.

LAS AUTORAS

ÍNDICE

Contenido	
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	6
HISTORICO CONTEXTUAL	6
CAPITULO II	9
TEORICO/CONCEPTUAL	9
Marco del buen desempeño docente	10
Políticas educativas	10
Marco normativo peruano	11
Que debe conocer un maestro de educación inicial	11
Conocimientos generales.....	12
Aspecto disciplinar	13
Habilidades blandas.....	14
Habilidades blandas en el docente de nivel inicial	15
CAPITULO III	17
ASPECTO METODOLÓGICO.....	17
CONCLUSIONES	19
RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS.....	21

RESUMEN

En el contexto actual de la educación inicial, la valoración del desempeño docente en instituciones de gestión privada requiere una relevancia fundamental. Este trabajo de investigación se centra en indagar cómo se evalúa y percibe el desempeño de los docentes en estas instituciones, recalcando la calidad de juicios objetivos y subjetivos en el lapso de evaluación. Asimismo, se muestra la importancia que tienen los directivos para incentivar el desempeño de los educadores en sus instituciones.

El objetivo general es analizar la valoración del desempeño docente en instituciones educativas de gestión privada. Para ello se examinó algunos puntos importantes y habilidades que deben poseer los docentes para su buen desempeño, así como su impacto en la calidad educativa y el progreso integral de los niños en edad inicial. Además, se evidencia el estudio de los conocimientos generales, las habilidades blandas y el aspecto disciplinar de los maestros del nivel inicial.

Este trabajo aspira brindar recomendaciones concretas para fortalecer los sistemas de evaluación docente, originando así un contexto educativo más enriquecedor y adecuado a las necesidades de los estudiantes en su etapa inicial.

Palabras Clave: Desempeño, liderazgo, valoración, docente, sector privado.

INTRODUCCIÓN

La valoración del desempeño docente en instituciones educativas de gestión privada es un aspecto primordial para garantizar la eficacia educativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales. En este contexto, el liderazgo pedagógico desempeña un papel importante al establecer los criterios, procesos y prácticas que orientan la evaluación del trabajo de los docentes. Esta tarea no solo implica medir el rendimiento académico, sino también considerar aspectos como la innovación en la enseñanza, la relación con los estudiantes, la actualización profesional y el compromiso con la misión educativa de la institución. En esta introducción, exploraremos cómo el liderazgo pedagógico en las escuelas privadas aborda la valoración del desempeño docente como un instrumento para optimizar la calidad educativa y promover el desarrollo profesional de los maestros.

Galaz, Jiménez y Díaz (2019), nos comentan sobre la evaluación del desempeño docente en Chile y México, analizados en cómo ambos países han implementado políticas de evaluación del desempeño docente. Se destacan los antecedentes históricos y contextuales que han impulsado estas políticas, así como las similitudes y diferencias en sus enfoques y resultados. Se discute cómo estas políticas responden a tendencias globales de estandarización educativa, influenciadas por organismos internacionales y agendas de reforma educativa. Además, se exploran las repercusiones de estas evaluaciones en los educadores, las instituciones educativas y el sistema educativo en general, enfatizando tanto los beneficios como los desafíos que enfrentan estos países al efectuar estas medidas de evaluación estandarizada.

Se destaca la implementación de políticas de evaluación del desempeño docente en Chile y México, subrayando cómo estas políticas están influenciadas por antecedentes históricos y contextuales específicos de cada país. Además, analiza las similitudes y diferencias en los enfoques y resultados de estas evaluaciones, enfocándose en cómo reflejan tendencias globales de estandarización educativa y responden a reformas educativas impulsadas tanto a nivel nacional como internacional. Se resalta también la importancia de explorar las repercusiones de estas políticas en docentes, instituciones educativas y el sistema educativo en general, destacando los beneficios potenciales y los desafíos que enfrentan estos países en su implementación.

Canchaya (2021), destaca en su estudio realizado en varios países de Latinoamérica, la importancia del liderazgo transformacional como una habilidad que guía a los directores hacia un comportamiento que genera respeto entre los docentes y mejora su desempeño

en el trabajo. Para alcanzar eso y garantizar su satisfacción laboral, los directores deben tener en cuenta las condiciones específicas de su escuela. Esto implica ser carismáticos, inspirar motivación desde su propia iniciativa y promover la estimulación intelectual y la consideración individualizada en su enfoque de liderazgo transformacional. Además, se menciona la necesidad de integrar la cultura y las características organizativas de la escuela para mejorar la motivación laboral de los maestros. Estas acciones se consideran relevantes en la gestión educativa.

Cabe recalcar la importancia fundamental del liderazgo transformacional en el contexto educativo latinoamericano, por ello se destaca cómo los directores pueden influir positivamente en el desempeño de los docentes al adoptar comportamientos que fomenten el respeto y la motivación entre toda la comunidad educativa. La adaptación a las particularidades de cada escuela, junto con cualidades como el carisma y la capacidad de inspirar, son clave para garantizar la satisfacción laboral y mejorar el ambiente educativo.

En Argentina, Paulero (2021), comenta que los problemas en el ámbito escolar no solo atañen a los estudiantes, sino que también involucran a diferentes miembros de la institución, como padres, profesores y directivos. Estos desencuentros pueden surgir por diversas razones, como discrepancias de opiniones, malentendidos, problemas de conducta o diferencias en decisiones escolares, así como licencias o ausencias tanto de los maestros de grado como de los curriculares. Al reconocer la posibilidad de que surjan conflictos en varios contextos y entre diversos integrantes de la comunidad escolar, es esencial que la escuela establezca mecanismos adecuados para resolver estas situaciones de manera constructiva y eficaz. Esto contribuirá a fomentar un ambiente escolar más armónico y adecuado para la enseñanza y la convivencia.

El texto resalta la complejidad de los problemas en el ámbito escolar que afectan a toda la comunidad educativa. Se considera que al reconocer la posibilidad de conflictos entre diferentes miembros de la comunidad escolar señala la importancia de establecer mecanismos efectivos para resolver estas situaciones de manera constructiva. Ya que esto es fundamental para crear un entorno escolar armonioso que favorezca el aprendizaje y la convivencia positiva entre todos, mejorando así la práctica docente, el rendimiento estudiantil y el buen liderazgo por parte del director.

En Perú, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura y Ministerio de Educación (MINEDU) - (2018), mencionan que un porcentaje significativo de docentes manifiestan preocupaciones respecto a sus salarios que reciben

y las malas relaciones entre colegas en el entorno laboral; estas discrepancias pueden tener implicaciones importantes para el bienestar en su centro de trabajo generando un bajo desempeño docente y afectando el bienestar emocional de los mismos, así como para la calidad del ambiente educativo en general.

Como lo explica el párrafo anterior muchas veces los docentes se preocupan más por el salario que perciben que por brindar un buen servicio educativo. El bajo desempeño que tienen es notorio pues llegan a sus instituciones educativas sin ganas de trabajar y muchas veces peleando con todos sus colegas al no lograr tener una buena organización. Por eso es que se puede decir que no se logra la calidad educativa que los estudiantes merecen. Los maestros que trabajan en las entidades públicas del estado son mejor remunerados por lo tanto deberían brindar un mejor servicio demostrando su buen desempeño, pero muchas veces no es así, este problema es peor aún en la realidad de las instituciones privadas ya que les brindan menos remuneración a sus docentes y les encargan más funciones provocando en ellos frustración y carga laboral.

Lule, Serrano y Montenegro (2023), destacan una comprensión más profunda de la gestión educativa como un elemento clave para lograr una educación de calidad en Quito. En consecuencia, se plantea la necesidad de reconfigurar y repensar el papel de los directivos escolares desde una perspectiva más constructiva y orientada hacia la socialización, lo cual implica crear ambientes donde se promueva activamente la transformación de las prácticas pedagógicas como un principio fundamental. En otras palabras, se enfatiza que los directivos deben liderar procesos que faciliten el progreso constante en la enseñanza y el aprendizaje, fomentando la contribución y el canje de ideas entre toda la comunidad educativa.

El texto resalta la importancia de una gestión educativa profunda para garantizar una educación de alta calidad. Se sugiere que los directivos escolares deben reconsiderar su rol, adoptando una perspectiva más constructiva que promueva la socialización y transformación de las prácticas pedagógicas. Esto implica liderar procesos que faciliten el incremento continuo en la enseñanza y el aprendizaje, fomentando la cooperación y el intercambio de ideas entre todos los miembros de la comunidad educativa para crear un ambiente propicio al desarrollo completo de los educandos.

Según Zevallos (2019), en su estudio que realizó en cinco instituciones del sector privado de la ciudad de Lima, nos muestra que los resultados indican que gran parte de los docentes perciben el liderazgo transformacional del equipo de gestión como deficiente o

regular, con pocas calificaciones extremas en ambos extremos del espectro (muy deficiente u óptimo). Esto puede indicar áreas de mejora en el liderazgo transformacional del equipo de gestión, según la percepción de los docentes.

El estudio realizado en instituciones privadas de Lima revela que la mayoría de los docentes perciben el liderazgo transformacional del equipo directivo como insuficiente o promedio, con pocas calificaciones extremas tanto positivas como negativas. Esto sugiere que hay oportunidades significativas para mejorar el liderazgo transformacional dentro de estas escuelas, según la perspectiva de los propios educadores.

Para Cueto, Geraldo y Tito (2020). Quienes realizaron un estudio en 15 instituciones privadas del distrito de Chaclacayo, sugieren que los directores de las instituciones educativas deben preocuparse por mantener felices a sus docentes, ya que esto influye en su motivación y rendimiento en el trabajo, para lograr esto es fundamental crear un ambiente laboral positivo donde los empleados se sientan valorados y parte importante de la institución educativa, se argumenta que cuando los docentes están satisfechos, tienden a tener un mejor desempeño. Aunque actualmente los niveles de satisfacción y la gestión educativa no son muy altos se apunta que se pueden mejorar a través de acciones como reconocer las habilidades de los profesores, identificar sus necesidades de formación y ofrecer programas de capacitación continuos. También se menciona la importancia de evaluar el desempeño del personal y reconocer públicamente a aquellos que destacan en sus responsabilidades, lo que contribuye a fortalecer la institución.

El párrafo anterior destaca la importancia de la satisfacción de los docentes como clave para su motivación y desempeño. Se enfatiza la necesidad de crear un ambiente laboral positivo donde los educadores se sientan valorados y parte integral de la institución educativa. Aunque actualmente hay áreas de avance en la gestión educativa y niveles de satisfacción, se sugieren acciones concretas como reconocer las habilidades de los profesores, identificar sus necesidades de desarrollo profesional y ofrecer programas de capacitación continua. Además, se subraya la importancia de evaluar el desempeño del personal y reconocer públicamente los logros, lo cual contribuye significativamente al mejoramiento de la institución educativa en su conjunto.

Vásquez et al. (2021). Indicaron que en 4 regiones del Perú que realizaron su estudio con 75 profesores de los niveles inicial, primaria y secundaria existe una correlación directa entre la calidad del liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes. En otras palabras, cuando el liderazgo ejercido en una institución educativa es más efectivo y sólido,

los docentes tienden a desempeñarse mejor en sus funciones. Esto se debe a que un liderazgo pedagógico fuerte proporciona dirección, apoyo y recursos adecuados a los profesores, lo que les permite sentirse más motivados y capacitados para realizar su trabajo de manera eficaz. Como resultado, se espera que los docentes logren mejores resultados en términos de enseñanza, aprendizaje y avance de los estudiantes. Sugieren que un liderazgo más efectivo y sólido en las instituciones educativas está directamente relacionado con un mejor rendimiento docente.

A nivel institucional local se observó la problemática que viene afectando en gran manera a todo el personal educativo, esto se debe a que la docente que tiene el cargo de coordinadora de la institución no tiene buen liderazgo ni la preparación adecuada, pues, no valora el trabajo de las demás docentes, critica, no asiste a las reuniones de planificación, no desempeña sus labores, solo da órdenes y no participa, en lugar de dar la iniciativa solo exige, siembra cizaña y odio entre docentes y no fomenta el trabajo en equipo. Todas estas actitudes por parte de ella han generado que varios docentes renuncien a sus cargos, así como también desacuerdos entre ellos y algunos padres de familia han optado por retirar a sus niños de esta institución. Ante esta situación se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo optimizar la valoración del desempeño docente en instituciones educativas de gestión privada para impulsar el crecimiento profesional y elevar los estándares de calidad educativa?

Objetivos:

General:

Analizar la valoración del desempeño docente en instituciones educativas de gestión privada.

Específicos:

Identificar la valoración del desempeño docente desde la dimensión conocimientos generales en instituciones educativas de gestión privada.

Identificar la valoración del desempeño docente desde la dimensión aspecto disciplinar en instituciones educativas de gestión privada.

Identificar la valoración del desempeño docente desde la dimensión habilidades blandas en instituciones educativas de gestión privada.

CAPITULO I

HISTORICO CONTEXTUAL

La formación y la enseñanza ha estado presente desde tiempos muy antiguos. Al principio fue brindada de padres a hijos quienes se encargaban de enseñar lo cotidiano y el cómo sobrevivir en su ambiente de peligro por lo tanto su lugar de aprendizaje era su hogar y su familia, es así que, desde entonces ha ido evolucionando y prosperando a pasos lentos pero constantes de acuerdo con los avances tecnológicos y mentales de cada país, ciudad y cultura.

En el incanato como lo explica Portillo (2009), las herencias culturales se transmitían de familia en familia a toda la comunidad. En ese entonces no existían las escuelas como hoy las conocemos, sino que, existieron centros de formación llamados Yachayhuasi estos lugares eran para los varones y estaban a cargo de los Amautas quienes eran calificados como los hombres más sabios del imperio y se encargaban de transmitir a los jóvenes todos los conocimientos de la época y el cómo gobernar a su pueblo. Los únicos que podían acceder a esta educación eran los hijos de la nobleza principalmente los varones, mientras que las mujeres eran rigurosamente escogidas para ser educadas en el Acllahuasi este centro de formación estaba a cargo de las Mamacunas ellas se encargaban de enseñar todo lo relacionado a la textilería y su religión. En esta época su educación se basó mucho en la moral y los valores y quienes incumplían con las reglas eran cruelmente castigados.

Desde los años de 1540 en adelante en la época colonial la educación se volvió más ajena para nuestros compatriotas así lo afirma Apaza (2016). Cuando menciona que es de conocimiento público que en el mando inca ya existía una diferencia de clases, la cual se caracterizaba por favorecer a la clase noble, pero lamentablemente en el tiempo de la colonia esta diferenciación fue considerablemente notoria y radical al cerrar aún más el acceso a la lectura y escritura para nuestros antepasados. El objetivo de esta educación fue formar buenos religiosos y buenos súbditos del poder español. En esta época se puso en práctica la educación humanista esta teoría se basa en la persona y su formación moral física y social.

Los colonialistas querían que sus hijos mestizos recibieran educación netamente española para ello crearon los Talleres Coloniales estos fueron las escuelas del pueblo y estuvieron a cargo de Juan de Cuellar junto a religiosos del convento. Existieron dos escuelas paralelas: De obediencia esta veneraba al poder español y se enseñaba lo que se requería en el sistema colonialista. De carácter indígena veneraba el poder inca esta última era impartida de manera secreta. En esta época la educación era memorística, disciplinar y dictadora, pero a finales del siglo XIX empieza a dar indicios el pensamiento de escuela nueva en el Perú, este movimiento educativo es todo lo contrario a la enseñanza que se venía impartiendo ya que valora la libertad, autonomía y creatividad del alumno. Se centra en las necesidades de los niños y en la enseñanza personalizada.

En la época de la republica peruana y el siglo XX la educación empezó a tener mayor alcance para los peruanos, pero, lamentablemente fue interrumpida en muchas ocasiones por diferentes factores como las guerras y el terrorismo. Según Romero (2016) En el 1823 se creó la primera constitución política en donde se establecieron las primeras normas educativas y en 1828 se implementó la educación primaria gratuita en el Perú también se dividió la educación privada de la pública, se promulgaron más leyes y se mejoró la infraestructura de las instituciones que se habían creado hasta ese entonces, más adelante en el gobierno de Alberto Fujimori en 1990 se revalorizo la educación gratuita incluyendo alimentos, refrigerios, puso computadoras y capacito de manera intensiva a los docentes a través de programas que buscan métodos de enseñanza.

En relación a lo manifestado en el texto anterior el estado y la sociedad ha venido luchando para poder brindar una mejor educación sin embargo se ha enfrentado con muchos problemas políticos y sociales y aunque ya se contaba con la tecnología y con estudios avanzados lo único que se hizo es copiar modelos educativos de otros países más desarrollados que el nuestro.

Actualmente el mundo de la virtualidad y la tecnología ha avanzado en gran manera, sin embargo, el estado aun no aprende a valorar a sus maestros y como claro ejemplo está el tiempo del covid19 donde Perú fue uno de los países que más tardo en abrir sus colegios e iniciar sus clases así lo afirma el Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF (2022) ya que los maestros no estaban preparados para brindar este tipo de educación virtual. Aunque se han ido haciendo algunas mejoras aún falta mucho por mejorar pues el estado no invierte lo suficiente en esta área y para colmo el poco presupuesto brindado es afectado por la corrupción de las autoridades es por ello

que las instituciones no tienen una buena infraestructura, los maestros no tienen un salario digno y las capacitaciones son escasas.

La valoración del desempeño docente desde el liderazgo pedagógico en instituciones educativas de gestión privada se inscribe en un contexto histórico y conceptual complejo, marcado por la evolución de las teorías educativas, los modelos de gestión escolar y las demandas sociales hacia la educación. Históricamente, la valoración del desempeño docente ha sido un tema recurrente en el ámbito educativo, si bien ha experimentado transformaciones significativas a lo largo del tiempo. En sus inicios, la evaluación del trabajo docente se centraba principalmente en aspectos cuantitativos y en el cumplimiento de objetivos establecidos por las autoridades educativas o institucionales. Este enfoque, aunque proporcionaba cierta medida de rendimiento, carecía de una visión integral que considerara la calidad pedagógica y el impacto real en el aprendizaje de los estudiantes.

Con el paso del tiempo, principalmente a partir de la segunda mitad del siglo XX, surgieron corrientes pedagógicas que enfatizaban la importancia de una evaluación más holística y orientada al progreso profesional del docente. El enfoque hacia una evaluación formativa, centrada en retroalimentación constructiva y el crecimiento continuo, comenzó a ganar terreno. Además, la valoración del desempeño docente se vinculó cada vez más con el liderazgo pedagógico, entendido como la capacidad de los directivos escolares para influir en las prácticas de enseñanza y promover una cultura institucional orientada hacia la mejora continua.

En el ámbito de las instituciones educativas de gestión privada, esta evolución se ha visto influenciada por diversos factores, incluyendo la necesidad de diferenciarse en un mercado competitivo, el aumento de las perspectivas de calidad por parte de las familias y la búsqueda de la excelencia académica. En este contexto, la valoración del desempeño docente desde el liderazgo pedagógico adquiere una relevancia particular, ya que no solo se trata de garantizar la eficacia del proceso educativo, sino también de mantener la coherencia con la identidad y los valores propios de la institución.

CAPITULO II

TEORICO/CONCEPTUAL

En su libro Morin (1999), citado por Velásquez (2023), se discute la relevancia fundamental de la educación en la sociedad contemporánea y su papel fundamental en la promoción de un futuro sostenible. El autor sostiene que la educación debe ser concebida como un proceso completo que incluya tanto el desarrollo cognitivo como la formación en valores y habilidades socioemocionales. Según él, la educación actual enfrenta desafíos significativos como la fragmentación del conocimiento y la separación entre teoría y práctica.

Con lo dicho anteriormente este autor es conocido por su teoría de la complejidad, aporta al desempeño docente principalmente a través de su enfoque en la educación para la comprensión global y el pensamiento complejo. El propone que los docentes deben abandonar la visión reduccionista y fragmentada del conocimiento para abrazar una perspectiva integradora. Esto implica que los profesores deben educar a los estudiantes a ver las interconexiones entre diferentes disciplinas y fenómenos, promoviendo así una comprensión profunda y crítica del mundo contemporáneo. Además, la teoría de la complejidad enfatiza la necesidad de desarrollar competencias cognitivas como la capacidad de reflexionar sobre la incertidumbre y la contradicción, lo cual puede fortalecer la habilidad de los docentes para adaptarse a entornos educativos dinámicos y desafiantes.

Según Montenegro (2007). El desempeño del docente se refiere a cómo cumple con sus responsabilidades, influenciado por factores relacionados con él mismo, los estudiantes y el entorno. Este rendimiento se manifiesta en varios niveles: el contexto socio-cultural, el medio escolar, el ambiente en el aula y la reflexión personal del docente. Evaluar el desempeño tiene como objetivo optimizar la eficacia educativa y profesional del docente, por lo cual la evaluación debe tener funciones y características claras al aplicarse. Por lo tanto, es crucial establecer estándares que guíen el proceso de evaluación de manera efectiva. En otras palabras, el desempeño docente se define como la atención práctica de la pedagogía que es observable en la enseñanza. Se refleja cuando el profesor demuestra sus competencias y está relacionado con el logro de los objetivos de aprendizaje previstos.

El objetivo es lograr estándares de perfección en la educación a través de estos elementos fundamentales. (Benítez, Cabay & Encalada, 2017) citado por Gálvez y Milla (2018)

Marco del buen desempeño docente

MINEDU (2012) citado por Esquerre y Pérez (2021), describen cuatro dominios clave del desempeño docente según el Marco del buen desempeño docente en nuestro país. El primero se centra en la preparación de las actividades pedagógicas, que requiere comprensión individualizada de los estudiantes y sus entornos, así como dominio de contenidos y métodos didácticos coherentes. El segundo dominio aborda la enseñanza para el aprendizaje estudiantil, fomentando un clima de aprendizaje positivo y democrático mediante estrategias adecuadas y evaluación continua. El tercer dominio destaca la participación del docente en la gestión escolar y comunitaria, promoviendo colaboración y contribución al Proyecto Educativo Institucional. Finalmente, el cuarto dominio se centra en el perfeccionamiento profesional del docente, incluyendo reflexión sobre la práctica pedagógica y formación continua para fortalecer la identidad profesional y los valores éticos.

Políticas educativas

Vaillant (2008). Plantea que uno de los principales desafíos de las políticas educativas actuales es optimizar el rendimiento de los profesores. Se reconoce que las soluciones tradicionales no son efectivas según los diagnósticos actuales. Además, se subraya la complejidad inherente a la tarea de identificar y aplicar cambios adecuados en el sistema educativo. Esto sugiere que encontrar estrategias efectivas para mejorar el desempeño docente requiere un enfoque más innovador y adaptativo que tenga en cuenta las realidades cambiantes del ambiente educativo.

Este autor destaca la importancia de establecer un marco claro para definir lo que constituye una buena enseñanza. Este marco no solo facilita la orientación y desarrollo de criterios precisos, sino que también promueve la implementación de varios procesos fundamentales en la carrera docente. Esto incluye la acreditación de docentes, evaluación de programas de formación inicial y continua, autoevaluación, supervisión de prácticas docentes, procesos de concurso y selección, así como la promoción a lo largo de la vida profesional de los educadores. Un marco bien definido proporciona una estructura sólida para mejorar la calidad educativa y garantizar el desarrollo profesional constante de los docentes.

Marco normativo peruano

El Ministerio de educación a lo largo de la historia ha venido creando algunos documentos que ayuden al maestro a tener una preparación adecuada para poder ejercer su profesión sin dificultades, estos documentos y normativas son elementales porque ofrecen una guía, orientaciones y todas las competencias que un docente debe tener para garantizar la calidad y el cumplimiento de una buena educación en el Perú. El Marco normativo peruano se establece a través de documentos como:

Vecchione (2020). El Marco Normativo Peruano para la Formación Inicial Docente establece las regulaciones y directrices que rigen la preparación de futuros docentes en el país. Está sustentado en la Ley General de Educación y diversas normativas específicas del Ministerio de Educación. Este marco normativo define los objetivos, estructura curricular, requisitos de ingreso y egreso, así como los estándares de calidad que deben cumplir las instituciones formadoras de docentes. Además, establece los criterios para la acreditación y supervisión de programas de formación inicial docente, motivando el avance continuo de la calidad educativa. Asimismo, integra principios de equidad, inclusión y pertinencia cultural para asegurar una preparación adecuada y adaptada a las necesidades del sistema educativo peruano.

Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente: Este se emplea en el trabajo con docentes. Este documento ofrece una planificación de estudios de 10 ciclos académicos dentro de estos se encuentran los cursos y módulos organizados en formación general, formación específica y formación en la práctica e investigación. Todos estos cursos sirven para preparar y orientar al docente para que logre responder a lo que la sociedad exige. En este documento encontraremos la situación actual de la preparación del docente, la visión a la que se espera llegar, perfil de egreso, estándares y todo un capítulo sobre el modelo curricular para la formación docente. (Minedu, 2019).

Resolución Viceministerial N.º 183-2020-MINEDU: Es una disposición oficial emitida por el Ministerio de Educación que establece normas, directrices o acciones específicas en el ámbito educativo. Esta resolución aprueba disposiciones para la evaluación formativa de los aprendizajes de estudiantes de Formación Inicial Docente de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica. (Minedu, 2023)

Que debe conocer un maestro de educación inicial

Un maestro de educación inicial debe tener infinidad de conocimientos y habilidades en diversas áreas para brindar una enseñanza de calidad a los niños en sus primeros años

de vida ya que a esta edad están prestos a absorber lo máximo de conocimientos que se les brinda. De acuerdo con Zabaleta (2023) y Mundo Inicial (2024) Algunos aspectos claves que un maestro de educación inicial debe conocer son:

Las etapas del desarrollo infantil, incluyendo el aspecto físico, cognitivo, emocional y social, para adecuar las actividades educativas a las necesidades de cada niño respetando su nivel de maduración y desarrollo. También debe conocer sobre pedagogía y contar con diferentes metodologías educativas: Saber diferentes enfoques educativos y metodologías de enseñanza que fomenten el aprendizaje activo, la exploración y la creatividad en los niños pequeños. Debe dominar la planificación de actividades: Diseñar y organizar actividades educativas y lúdicas que provoquen el desarrollo completo de los niños, promoviendo su curiosidad, autonomía y habilidades sociales, tener capacidad para alentar, motivar e inspirar a los infantes, también tener paciencia y calma.

Además, al evaluar podrá realizar un seguimiento constante a sus estudiantes ver su progreso, identificar sus fortalezas, las áreas de mejora, y colaborar con los padres para apoyar su desarrollo continuo. Para poder dar un buen ejemplo a sus niños el maestro de ser el primero en practicar la inclusión y diversidad: Estar siempre apto para atender la complejidad de los niños en el aula, adaptando las actividades y estrategias para garantizar la cooperación y el aprendizaje de todos los infantes, incluyendo aquellos con necesidades especiales. Asimismo, tiene que tener colaboración con las familias, establecer un diálogo positivo, trabajar en conjunto para apoyar el avance de los niños. Por último, conocer sobre programación y adaptación curricular para brindar a los niños una educación de acuerdo a sus necesidades dependiendo del lugar y situación donde vive. (Adaptar, contextualizar y adecuar el currículo nacional). también es muy importante tener capacidades creativas.

Conocimientos generales

Los maestros son evaluados constantemente así lo da a conocer Diario el Peruano (2024), cuando menciona que el Ministerio de Educación es responsable de elaborar políticas y normativas para la evaluación docente, así como de desarrollar indicadores e instrumentos de evaluación. Además, tiene a su cargo la planificación, supervisión y evaluación de los procesos relacionados con el ingreso, permanencia, ascenso y acceso a cargos en la Carrera Pública Magisterial, garantizando la transparencia, objetividad y fiabilidad de estos procedimientos. Según el artículo 17 de la Ley de Reforma Magisterial, el ingreso a esta carrera se realiza mediante concurso público y se formaliza con una resolución de nombramiento en la primera escala magisterial. Asimismo, el artículo 19 de

esta ley establece que el Ministerio de Educación autoriza la convocatoria para el concurso público de ingreso a la Carrera Pública Magisterial cada dos años.

La evaluación del desempeño docente para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial es un proceso riguroso y estructurado que busca asegurar la calidad y competencia de los educadores. Este proceso se inicia con la convocatoria oficial por parte del Ministerio de Educación, que establece los requisitos y criterios para participar en el concurso público. Los docentes interesados deben cumplir con requisitos académicos y pedagógicos específicos, demostrando su preparación profesional y capacidad para enseñar.

La evaluación se lleva a cabo mediante pruebas escritas, que evalúan tanto el dominio de contenidos específicos como las competencias pedagógicas y didácticas de los candidatos. Además, se consideran entrevistas personales y la presentación de una clase demostrativa, donde los postulantes muestran sus habilidades en el aula. Este proceso garantiza una evaluación integral del desempeño de los docentes, asegurando que aquellos seleccionados posean las competencias necesarias para enfrentar los retos educativos del país.

La transparencia y objetividad son principios fundamentales en todo el proceso, con el fin de asegurar que los resultados reflejen fielmente el mérito y la capacidad de los participantes. Una vez completado el proceso de evaluación, los docentes que cumplen con los estándares establecidos son nombrados oficialmente en la Carrera Pública Magisterial, comenzando así su trayectoria profesional dentro del sistema educativo peruano.

Aspecto disciplinar

Se entiende como aspecto disciplinar al conocimiento del profesor con respecto a ciertas áreas o disciplinas de las instituciones educativas donde desempeña su labor, también es la capacidad que tiene de innovación y adaptación cognitiva en temas relevantes. Ortega (2017). El conocimiento disciplinar del profesor no solo se limita a la enseñanza en las aulas, sino que también fuera de ellas con su comunidad.

Según Minedu. (2019) los maestros deben contar con perspectivas disciplinarias e interdisciplinarias, para poder abordar situaciones complejas en el aula. Con relación a lo interdisciplinario se refiere a favorecen la comprensión profunda del desarrollo integral de los estudiantes de educación básica. Esto implica utilizar estrategias adecuadas para atender, apoyar y retroalimentar a los estudiantes, considerando sus necesidades,

intereses y desafíos individuales y colectivos, en diversos contextos socioculturales. De igual forma se debe preparar para la planificación curricular en entornos educativos diversos, mediante el análisis, la reflexión y la construcción, teniendo en cuenta la diversidad de los estudiantes y sus entornos. Esto incluye participar en debates sobre los enfoques educativos actuales, como el enfoque basado en competencias, y promover la colaboración con familias, comunidades y otros actores, especialmente en áreas rurales.

Ministerio de educación (2019), menciona que las áreas o disciplinas que debe enseñar un maestro de educación inicial son 4 en el primer ciclo: Personal social, psicomotriz, comunicación y descubrimiento del mundo, todas estas áreas cuentan con 7 competencias. En el segundo ciclo hay 7 áreas: Personal social, psicomotriz, comunicación, castellano como segunda lengua, descubrimiento del mundo, matemática, ciencia y tecnología estas a su vez cuentan con 14 competencias y cada competencia cuenta con desempeños según su edad y su estándar de aprendizaje.

Habilidades blandas

Hacen referencia a las habilidades interpersonales y emocionales las que influyen cuando nos relacionamos con los demás de manera afectiva y buena. Goleman (1998) citado por Rodríguez, Rodríguez y Fuerte (2021), menciona que, a las habilidades blandas son conocidas también como inteligencia emocional y las divide en: Personales y sociales la primera se relacionan con uno mismo, Dentro de esta capacidad se muestra la sabiduría emocional, la estimación, la seguridad en uno mismo, la motivación de logro, la responsabilidad y la confianza. La segunda es aquella que se refieren a los demás. Dentro de esta se distingue la empatía, la disposición hacia el servicio, el desarrollo de los demás, la utilización de la diversidad, la conciencia política, así como la interacción, el liderazgo, la resolución de conflictos y las destrezas grupales.

Las habilidades blandas se inclinan a la parte emocional, las actitudes, los comportamientos y valores que posee cada individuo los cuales muestra al momento de relacionarse con los demás. Estas habilidades se van formando desde que somos pequeños a través de las enseñanzas y ejemplos que dan los padres en casa y luego se complementan en las instituciones educativas con la interacción de niños-maestros y niñosniños, es por ello que es muy importante que los maestros de nivel inicial sepan guiar, fomentar y moldear las habilidades blandas de sus niños ya que ellos también son un modelo a seguir puesto que los niños aprenden a través de la observación e imitación.

Habilidades blandas en el docente de nivel inicial.

Es de vital importancia que un maestro de nivel inicial tenga bien desarrolladas sus habilidades blandas al momento de tratar con sus estudiantes y con los padres de familia, ya que para relacionarse con niños pequeños necesitamos tener una comunicación afectiva, mucho tino, amabilidad e inspirar confianza. Como maestro debe incentivar a que sus alumnos muestren sus emociones y actitudes siempre y no solo cuando se les solicita solo así ira formando en ellos seguridad en sí mismos. De igual manera con los padres de familia se debe buscar la mejor manera de solucionar algún conflicto o desacuerdo y no agravarlo más.

Al aplicar bien las habilidades blandas el docente logrará un aprendizaje significativo en sus alumnos, también desarrollará sus competencias socioemocionales porque no se trata solo de brindar conocimientos teóricos sino de formar una persona completa y preparada para retar a la sociedad que le espera. Dentro de las habilidades blandas que debe desarrollar un maestro están:

Comunicación afectiva: El docente debe de expresarse de manera empática, respetuosa tratar de establecer una conexión emocional con sus alumnos, también ayudar a los niños a expresar sus pensamientos, sentimientos y necesidades de manera clara, tanto verbal y no verbal.

Empatía: Debe comprender los sentimientos de los demás, promover la empatía y la compasión sin juzgar.

Trabajo en equipo: Colaborar y participar con sus compañeros de trabajo en la institución educativa. Incentivar la cooperación entre los niños, enseñándoles a trabajar juntos para lograr objetivos comunes.

Resolución de problemas: Fomentar el compañerismo. Guiar a los niños en la identificación de problemas, la búsqueda de soluciones creativas y la toma de decisiones efectivas.

Creatividad: Estimular la imaginación y la creatividad de los niños, alentándolos a explorar nuevas ideas y enfoques.

Adaptabilidad: Enfrentar y sobrellevar los cambios que se presentan día a día. Ayudar a los niños a ser flexibles y afrontar los cambios de manera positiva, desarrollando habilidades de adaptación a nuevas situaciones.

Liderazgo: motivar y ordenar a los diferentes grupos para lograr la meta propuesta. Brindar oportunidades para que los niños asuman roles de liderazgo, fomentando la confianza en sí mismos y la capacidad de mediar de manera positiva en los demás.

Estas habilidades blandas son fundamentales para el desarrollo social, emocional y cognitivo de los niños en el nivel inicial, y un maestro comprometido puede desempeñar un papel clave en su cultivo y fortalecimiento.

CAPITULO III

ASPECTO METODOLÓGICO

Hernández (2020), en su indagación sobre la revisión del rendimiento de los profesores en el ámbito digital de la enseñanza, en escuelas privadas ubicadas en Nuevo Chimbote, indica que, al evaluar el desempeño de los docentes en la educación virtual, el 53% alcanzó el nivel de logro esperado en varias áreas clave. Estas áreas abarcan la disposición para el aprendizaje, la enseñanza efectiva, la participación en la gestión escolar en relación con la comunidad, asimismo el desarrollo de su profesionalismo e identidad como educadores. Esto demuestra que están implementando estrategias exitosas para adaptarse y enfrentar el desafío del nuevo escenario educativo virtual. Principio del formulario Final del formulario

Flores (2021), en su estudio sobre las habilidades digitales y el desempeño de los profesores en escuelas de educación inicial en el distrito de Tacna, se centra en explorar cómo la habilidad de los maestros para utilizar tecnologías digitales impacta no solo la enseñanza y el aprendizaje, sino también la gestión escolar y la interacción con la comunidad educativa local. Se busca entender cómo los docentes pueden adaptarse y responder de manera efectiva a las necesidades y desafíos del entorno tecnológico actual en las escuelas de nivel inicial. Además, podría implicar la necesidad de formación continua y actualización profesional para asegurar que los docentes estén capacitados para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades que la tecnología ofrece en el ambiente educativo.

Suárez (2021), en su estudio la influencia del liderazgo educativo muestra cómo los docentes desempeñan su labor en una escuela privada en San Martín de Porres, Lima, nos dice que se ha llegado a la conclusión de que el liderazgo directivo tiene un impacto importante en el rendimiento de los docentes en una institución educativa. Esto implica que la forma en que los líderes de la institución dirigen y gestionan afecta la manera en que los docentes llevan a cabo su trabajo y, por ende, puede influir en su eficacia y resultados. Es decir, un liderazgo efectivo puede contribuir positivamente al desempeño de los docentes, mientras que un liderazgo deficiente o poco efectivo puede tener un impacto negativo en su desempeño.

Flores (2022), en su estudio investigativo acerca del impacto del Liderazgo Transformacional en el rendimiento de los docentes en escuelas privadas de un distrito en Chiclayo, investiga cómo el liderazgo transformacional ejercido por los directivos escolares afecta el rendimiento de los docentes. Se enfoca en entender cómo el estilo de liderazgo

que inspira y motiva a los docentes puede influir positivamente en su compromiso, eficacia en la enseñanza y clima escolar. El estudio podría explorar qué prácticas específicas de liderazgo transformacional se implementan y cómo estas impactan tanto en la calidad educativa como en el desarrollo profesional de los maestros en dicho contexto.

López y Chinchayhuara (2022), en su investigación sobre la formación recibida por los docentes al inicio de su carrera y cómo esto influye en su desempeño en los colegios privados de San Juan de Miraflores, Lima. Nos mencionan que invertir en la capacitación inicial de los docentes no solo es beneficioso para ellos individualmente, sino que también tiene efectos positivos en la calidad educativa y el ambiente institucional donde trabajan. Indican que a medida que la capacitación inicial de los docentes aumenta en calidad y profundidad, también aumenta la efectividad y la calidad de su desempeño como educadores. Esto implica que los docentes bien preparados no solo tienen un mejor dominio de su materia y técnicas pedagógicas, sino que también están más capacitados para enfrentar desafíos en el aula y adaptarse a diferentes necesidades de los estudiantes.

Alzola y Flores (2022), en su investigación sobre cómo el ambiente de trabajo y el rendimiento de los docentes se relacionan en las escuelas de educación inicial supervisadas por la UGEL de Virú, nos comentan cómo el clima organizacional en estas instituciones afecta el desempeño de los docentes. El estudio busca comprender cómo factores como el ambiente de trabajo, la cultura organizacional y las relaciones interpersonales dentro de las escuelas influyen en la motivación, satisfacción y eficacia de los maestros en su labor educativa. Además, explora cómo un clima institucional favorable puede fomentar un mejor ambiente de aprendizaje para los estudiantes de nivel inicial, destacando la importancia de gestionar adecuadamente estos aspectos para mejorar la calidad educativa en la UGEL de Virú.

CONCLUSIONES

PRIMERA

En el estudio se analizó que la valoración del desempeño docente en instituciones educativas de gestión privada a lo largo de la historia ha venido siendo poco valorada, y no suficiente con esto también tienen que luchar con la mínima estimación por parte de sus directivos quienes son los encargados de generar un ambiente de trabajo saludable y participativo. El rol del director es esencial en una institución particular pues él es el guía y apoyo para los docentes. Se puede notar también que existen ciertos documentos muy importantes que sirven de apoyo para una buena preparación docente lamentablemente muchas veces no llegan a las manos de todos los maestros de gestión particular.

SEGUNDA

En el trabajo investigativo se identificó que la evaluación del desempeño docente desde la dimensión de conocimientos generales en instituciones educativas de gestión privada en el nivel de educación inicial revela cómo se valora y reconoce la competencia de los educadores en áreas académicas esenciales para el desarrollo integral de los niños pequeños; proporcionando así información importante para mejorar programas de formación y desarrollo profesional dirigidos a fortalecer la enseñanza de contenidos fundamentales, asegurando un entorno educativo que fomente el aprendizaje efectivo y adaptado a las necesidades específicas de los estudiantes en esta etapa.

TERCERA

En el estudio se identificó la valoración del desempeño docente desde la dimensión aspecto disciplinar en instituciones educativas de gestión privada en el nivel de educación inicial que permite identificar cómo se evalúan y reconocen las competencias disciplinares de los profesores en áreas específicas del conocimiento; siendo este fundamental para garantizar que los docentes estén adecuadamente preparados para impartir una educación rigurosa y en consonancia con los estándares curriculares establecidos, promoviendo así un desarrollo académico integral y equilibrado en los niños.

CUARTA

En la investigación se identificó que la valoración del desempeño docente desde la dimensión de habilidades blandas en instituciones educativas de gestión privada en el nivel inicial donde muestra la importancia de evaluar competencias como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la adaptabilidad, donde no solo se promueve un ambiente escolar enriquecedor y colaborativo, sino que también fortalece la capacidad de los educadores para responder de manera eficaz a las necesidades emocionales y sociales de los estudiantes, contribuyendo así al desarrollo integral y al éxito académico.

RECOMENDACIONES

A los directivos de las instituciones de gestión particular se les recomienda que contraten a más docentes y no sobrecarguen de trabajo a sus maestros, también

que estén pendientes de los documentos que brinda la UGEL para mantener a su personal bien informado y preparado.

A los directivos de las instituciones particulares implementar programas de formación que fortalezcan los conocimientos generales de los docentes en áreas académicas clave para el nivel inicial, como la psicología del desarrollo infantil, métodos de enseñanza temprana y evaluación formativa, así como promover la colaboración entre docentes de diferentes áreas para enriquecer el intercambio de conocimientos y experiencias, beneficiando así la enseñanza en el aula.

A los especialistas de la UGEL acompañen y monitoreen siempre a las instituciones privadas para asegurarse que estén desarrollando el aspecto disciplinario que exige el Minedu. asimismo, no dejarles de lado al momento de realizar invitaciones a programas o capacitaciones que brindan acerca de las actualizaciones disciplinares.

Al director de la institución de gestión particular coordinar y contratar a especialistas con experiencia en disciplinas específicas para que puedan guiar y apoyar a colegas menos experimentados, promoviendo así el desarrollo profesional continuo.

A las jefaturas relacionadas con la gestión privada del Minedu poner mucha rigurosidad al evaluar las habilidades blandas al momento de contratar a sus maestros ya que existen muchos que tiene excelente preparación teórica pero no saben llegar a los niños ni a los padres debido a sus actitudes.

REFERENCIAS

Alzola, M. y Flores, L. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la Ugel de Virú 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad privada Antenor Orrego]. <https://acortar.link/a5NIST>

- Canchaya, E. (2021). Gestión educacional en Latinoamérica. *Revista Educarnos*, 147-164.
<https://revistaeducarnos.com/wp-content/uploads/2021/07/edelmira.pdf>
- Cueto, R., Geraldo, L. y Tito, P. (2020). Valoración de la calidad del servicio educativo en instituciones educativas privadas. *Industrial Data*, 23(1), 165-187.
<https://www.redalyc.org/journal/816/81664593010/81664593010.pdf>
- Diario El Peruano (5 de abril del 2024). *Normas legales*. Consultado el 24 de junio del 2024.
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2276360-1>
- Diario El Peruano. (5 de abril del 2024) *Normas legales*. Consultado el 24 de junio del 2024.
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2276360-1>
- Esquerre, L. y Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2).
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v45n2/2215-2644-edu-45-02-00628.pdf>
- Flores, A. (2021). *Las competencias digitales y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Tacna, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. <https://acortar.link/9DcqhC>
- Flores, V. (2022). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Privadas de un Distrito de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/77yJV8>
- Galaz, A., Jiménez, M. y Diaz, A. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles educativos*, 41(163), 177-199.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982019000100177&script=sci_arttext
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). *Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-429.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- Hernández, J. (2020). *Evaluación del desempeño docente en el contexto virtual de la educación. Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote, 2020*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/KAJwMT>
- López, C. y Chinchayhuara, M. (2022). *Capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima – 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. <https://acortar.link/fLJr3X>
- Lule, M., Serrano, M. y Montenegro, N. (2023). La gestión educativa: factor clave en la calidad educacional. *Revista Científica UISRAEL*, 10(3), 57-71.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862023000300057&script=sci_arttext

Minedu, (2019). *Currículo nacional de la educación básica*. Editorial MV Fenix.

Minedu, (2019). *Diseño curricular básico nacional de la formación docente*.

<https://shre.ink/Du3f>

Minedu, (2022). *Recomendaciones para el mejoramiento de la formación inicial de docentes (FID) en el Perú*. <https://acortar.link/jZKGdC>

Minedu (2023). *Resolución Ministerial N°183*. <https://acortar.link/SYUXIt>

Minedu. (2016). *Marco de buen desempeño docente*. <https://acortar.link/g3O6ZI>

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente fundamentos, modelos e instrumentos*. <https://shre.ink/Du3N>

Mundo inicial. (2024). *Que debe saber una profesora de educación inicial*. Consultado el 20 de junio del 2024. <https://mundoinicial.com/que-debe-saber-una-profesora-deeducacion-inicial/>

Narváez, E. (2006). Una mirada a la escuela nueva. *Educere*, 10(35), 629-636. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-49102006000400008&script=sci_arttext

Ortega, J. (2017). Conocimiento escolar y conocimiento “disciplinar” del profesor: algunas reflexiones sobre la participación del profesor en la construcción y enseñanza del contenido asociado a las disciplinas escolares. *Revista Folios*, (45),87-102. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-48702017000100007&script=sci_arttext

Paulero, R. (2021). Conflictos entre docentes y docentes y directivos de nivel primario. Representaciones, vivencias, comportamientos y consecuencias en la práctica docente. *RELAPAE*, (14), 140-152.

<https://revistas.untref.edu.ar/index.php/relapae/article/download/1029/979/>

Portillo, L. (29 de abril de 2009). La educación inca-Tahuantinsuyo. *Historia de los pueblos*. <https://www.historiacultural.com/2009/04/educacion-inca-yachayhuasiacclahuasi.html>

Postgrado UTP. (13 de diciembre 2023). *Habilidades blandas en la educación* [mensaje de blog]. <https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/habilidades-blandas-en-la-educacion/>

Rodríguez, J., Rodríguez, R y Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1038.pdf>

- Romero, A. (2016). Breve historia de la educación en el Perú. *Apuntes universitarios*, 6(2), 111-124.
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/215>
- Suárez, F. (2021). *Liderazgo pedagógico en el desempeño docente en una institución educativa privada, San Martín de Porres, Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/rKAtEi>
- TVPERU (3 De octubre del 2016). *sucedió en el Perú Video*. [Archivo de video]. La educación en la colonia. <https://n9.cl/dpwjkh>
- UNESCO Y MINEDU. (2018). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. <https://shre.ink/DZOA>
- Vaillant, D. (2008). Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2).
<https://shre.ink/DZOg>
- Vásquez, S., Vásquez, S., Vásquez, L., Carranza, M., Vásquez, C. & Terry, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178-194.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S261679642021000100178&script=sci_arcttext
- Vecchione, C. (2020). Políticas públicas de formación inicial docente en el Perú. *Revista Brasileira de Formacao Docente, Belo Horizonte*, 12(23), 83-98.
<https://revformacaodocente.com.br/index.php/rbfpf/article/view/282/231>
- Velásquez, M. A. (2023). La teoría de la complejidad en la Educación. *Revista Vida una mirada compleja*, 5(1), 53-60.
<https://revistavidacunori.com/index.php/revista/article/view/28/42>
- Zavaleta, C. (28 de noviembre del 2023). *Pedagógicos Perú diario digital de educación*. Consultado el 20 de junio del 2024. <https://siges-pedagogicos.pe/que-se-necesitapara-ser-profesora-de-educacion-inicial/>
- Zevallos, L. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de la Ciencia*, 9(17), 1-8.
<https://www.redalyc.org/journal/5709/570967709014/570967709014.pdf>

