

Diagnóstico del docente de la región Junín

Dr. Ludencino Amador Huamán Huayta

Universidad Nacional del Centro del Perú

Dr. Pedro Barrientos Gutiérrez

Universidad Nacional del Centro del Perú

Mg. Nora Esther Hilario Flores

Universidad Nacional del Centro del Perú

(Recibido 11/06. Aceptado 19/07/2014)

Resumen

La investigación se realizó con el propósito de diagnosticar la situación del docente de la región Junín en las dimensiones de formación y capacitación profesional, la situación laboral, condiciones de vida familiar, las dimensiones humanas, la satisfacción personal y laboral, visión de la educación y su desempeño. Se aplicó el método descriptivo, utilizando la técnica de encuesta mediante un cuestionario de 41 ítems, en una muestra de 1228 docentes de educación inicial, primaria y secundaria de las doce UGEL de la Región Junín, durante el año 2013. Se concluye que existe una demanda de capacitación, formación continua y de posgrado en los docentes de la región; algunos muestran insatisfacción personal y laboral, tienen una formación fragmentaria respecto a su desarrollo integral.

Palabras claves: Situación del docente, formación profesional, satisfacción y desempeño.

Abstract

The research was conducted in order to diagnose the status of teachers in the Junín region in the dimensions of vocational education and training, employment status, family living conditions, the human, personal and job satisfaction, and vision of education their performance. The descriptive method was applied, using the technique of using a questionnaire survey of 41 items in a sample of 1228 teachers in initial and secondary twelve UGELs the Junín Region, in 2013. Was concluded that there is a demand for training, continuing education and graduate teachers in the region; some show staff and job dissatisfaction have a fragmentary training regarding their development.

Keywords: Status of teachers, vocational training, satisfaction and performance.

Introducción

El docente es un actor clave del proceso educativo y de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Más allá del rol facilitador y guía, cumple una función mediadora y formativa de la nueva generación. Pero, es necesario conocer su realidad actual en la práctica educativa nacional y regional, a fin de plantear alternativas efectivas de mejora en su desempeño. Flores (2001) evalúa el factor humano en la docencia de la educación secundaria, con énfasis en el desarrollo de la carrera docente y recomienda elaborar políticas integradas que tiendan a atraer a personas motivadas y competentes que guarden un nivel de correspondencia con el compromiso docente. Además, como señala Ojeda (2008) son los espacios sociales de formación y desempeño, referentes significativos para configurar su rol profesional, su identificación con algunos formadores y colegas genera modelos o ejemplos de cómo quiere ser como profesional.

El Proyecto Educativo Regional Junín (2008) ha identificado cinco problemas principales relacionados a los docentes: desmotivación, incredulidad, conformismo, rutina, dictado de horas ajenas a su especialidad, entre otros; además señala que pocas veces se le ha dado la atención debida para satisfacer sus necesidades y expectativas profesionales, como factor directo de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Algunos estudios tratan el desempeño docente y su relación con otras variables. Nieves (2000) investigó la relación del desempeño docente y el clima organizacional, en tanto que Canicela (2008), relaciona con el clima social

laboral, hallando además un nivel bueno y excelente en su desempeño profesional en los aspectos de didáctica, personalidad, orientación y motivación; Niño (2010), Ramon (2006) y Del Castillo (2008), la relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes y Astocaza (2004) halló una correlación significativa entre los factores del proceso de formación y el desempeño profesional. Otros estudios como el de Mellado (2005) reporta una correlación positiva y significativa entre el grado de satisfacción expresado por los estudiantes y el puntaje obtenido en el portafolio de desempeño inicial docente, en tanto que Campana (2007), analiza los factores que influyen en la calidad de la formación profesional, el de Fernández (2007) la evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación. Balzán (2008) realizó un estudio en Venezuela. Reportó que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño docente se da una muy alta relación, es decir a medida que hay un acompañamiento del supervisor, entonces el docente cumple con sus roles y se siente satisfecho. Almerich, Jornet y Orellana (2011) señalan que en el ámbito personal-profesional la utilización de los distintos recursos tecnológicos que realiza el profesorado es mayor que la que efectúa con el alumnado, siendo éste bastante deficiente en conjunto.

Parece que hay pocos estudios específicos sobre las condiciones y características de los docentes de la Región Junín. García-Cabrero, B., Loredó, J. y Carranza, G. (2008) proponen tres dimensiones para evaluar la práctica educativa de los docentes: 1) el pensamiento didáctico del profesor y la planificación de la enseñanza; 2) la interacción educativa dentro del aula; y 3) la reflexión sobre los resultados alcanzados. Esta propuesta considera que los programas de mejoramiento del trabajo docente deben abordarse a partir de la evaluación de la práctica educativa, para después abordar la formación docente. La OREALC/UNESCO (2012) en el estudio "Ser docente en América Latina y el Caribe en el siglo XXI" aborda cinco dimensiones considerados fundamentales para mejorar el desempeño docente: Formación inicial docente, formación continua y desarrollo profesional, carrera docente, sindicalismo docente en relación con las políticas públicas, instituciones y procesos para la toma de decisiones de política pública docente. En el Marco de buen desempeño del docente el MED (2013) propone cuatro dominios: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

En nuestra investigación se realizó un diagnóstico de la situación actual de los docentes de la región Junín, en las dimensiones de formación y capacitación profesional, la situación laboral, condiciones de vida familiar, desarrollo de las dimensiones humanas, la satisfacción personal y laboral, visión de la educación y desempeño de los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Región Junín, a fin de proponer alternativas de cambio y mejora.

La investigación abordó el siguiente problema: ¿Cuáles son las características del docente de la Región Junín?, con los siguientes objetivos: a) Describir las características de formación, capacitación profesional y la situación laboral del docente, b) Describir las condiciones de vida familiar y desarrollo de las dimensiones humanas, c) Describir las características de la satisfacción personal y laboral y d) Describir la visión de la educación y desempeño de la docencia de los docentes de la Región Junín.

Métodos y materiales

El método de investigación fue el descriptivo, con diseño descriptivo simple. En la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, a través de un cuestionario de 41 ítems, que miden las dimensiones de: formación y capacitación profesional, situación laboral, organización familiar, desarrollo de las dimensiones humanas, satisfacción personal y laboral, la visión de la educación y el desempeño docente.

Para determinar la muestra de estudio se ha tenido en cuenta la técnica de muestreo no probabilístico, a criterio de los investigadores; siendo 1228 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de las UGEL de San Martín de Pangoa, Río Tambo, Satipo, Pichanaki, Chanchamayo, Tarma, Yauli, Junín, Jauja, Concepción, Chupaca y Huancayo, todos pertenecientes a la región Junín.

Resultados

A continuación se presenta los resultados más relevantes del estudio.

De acuerdo al título profesional obtenido por los docentes de la región Junín, el 49,01% proceden de universidades estatales, el 8,02% de universidades privadas. El 35,20% proceden de institutos superiores pedagógicos públicos y el 7,77% de institutos privados. De allí se puede deducir que más de las dos terceras partes de los docentes proceden de universidades o institutos públicos; sin embargo, debe tenerse en cuenta que también hay docentes egresados de universidades e instituciones privados (15,79%); situación que merece analizarse para evaluar su situación actual y para plantear alternativas de formación continua. Por otro lado, debe considerarse que el 43,1% proceden de institutos superiores pedagógicos tanto privados como públicos, los que requerirían hacer complementación académica para tener acceso a los grados académicos de maestría o doctorado.

En cuanto a los grados académicos que ostentan los docentes, el 53,1% tiene el grado de bachiller, 8,7% realizaron estudios de maestría y el 0,2% estudios de doctorado. Esta situación refleja la gran demanda que existe para los estudios de posgrado, como maestría y doctorado e incluso en complementación académica para el grado de bachiller.

Los resultados relacionados a la formación continua, como capacitaciones, especializaciones y diplomaturas se presentan en la tabla.

Tabla 1
Actividades adicionales a la docencia

Actividades	N	%
Comercio-negocios	97	30.5
Agricultura	29	9.1
Colegio particular	24	7.5
Chofer-taxi	24	7.5
Trabajos eventuales	20	6.3
Gastronomía	14	4.4
Clases particulares	13	4.1
Cosmetología	13	4.1
Administra internet	12	3.8
Actividad artística temporal	11	3.5
Otros	61	18.8
Total	318	100.0

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Equipo de investigadores

De acuerdo a la Tabla 1, 318 docentes (25,90%) se dedican a otras actividades paralelas a la docencia. Es interesante y comprensible verificar que la actividad a la que se dedica la mayoría de los maestros es el comercio o negocios (30,5%), en segundo lugar, la agricultura con 9,1%. No pocos se dedican a la venta de prendas de vestir, productos, etc.; y, en cuanto a la agricultura, parece que muchos docentes aprovechan los recursos y oportunidades de producción agrícola en el lugar donde trabajan o en sus zonas de vivienda.

Otras actividades que realizan los docentes: en colegios particulares brindan clases particulares por horas; son choferes, preparación y venta de comidas, administración de cabinas de internet, artistas, confección de prendas, academias, músicos, etc.

Tabla 2
Valores que practican los docentes

Valores	N	%
Respeto	309	25,16
Responsabilidad	246	20,03
Solidaridad	130	10,59
Honradez	128	10,42
Puntualidad	126	10,26
Honestidad	126	10,26
Otros	163	13,27
Total	1228	100,0

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Equipo de investigadores

Seis valores destacan más entre aquellos que practican los docentes. En primer lugar, el respeto y responsabilidad con 25,16% y 20,03% respectivamente, en segundo lugar, se encuentran la solidaridad, la honradez, la puntualidad y la honestidad; los que representan valores muy importantes y de carácter pedagógico para el ejercicio docente.

Tabla 3
Desarrollo de las dimensiones humanas del docente

Dimensiones humanas	Inicial		Primaria		Secundaria		Total	
	n	%	N	%	n	%	n	%
Habilidades cognitivas	140	62	315	58	300	65	755	61
Habilidades sociales	125	55	286	53	271	59	682	56
Inteligencia emocional	98	43	237	44	234	51	569	46
Desarrollo corporal	85	38	203	38	167	36	455	37
Habilidades estéticas	62	27	173	32	139	30	374	30
Conciencia espiritual (saber ser)	81	36	201	37	185	40	467	38
Total*	226		540		462		1228	

*Es el total referencial de docentes por nivel educativo, según la muestra

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Equipo de investigadores

Como manifiestan los docentes, entre las dimensiones humanas, son las habilidades cognitivas las que tienen más desarrollados (61%), siendo los de secundaria en una proporción mayor que los de inicial y primaria. En segundo lugar las habilidades sociales y la inteligencia emocional con 56% y 46% respectivamente. Las dimensiones menos desarrolladas son las habilidades estéticas y la conciencia espiritual (saber ser) con 30% y 38%; siendo un tanto menor en las docentes de educación inicial. Este último resultado es preocupante, porque justamente las de inicial que trabajan con niños de cinco años a menos son las que debieran tener mejor desarrollado.

Los maestros y maestras de Educación Inicial, Primaria y Secundaria, tienen una formación fragmentaria respecto a su desarrollo integral, por lo que se puede afirmar que la educación que dan a los educandos están orientados al desarrollo de las habilidades cognitivas y la sociabilización de los educandos, descuidándose las demás dimensiones.

Tabla 4
Satisfacción del docente

Valoración	Satisfacción personal		Satisfacción laboral	
	n	%	n	%
Si	956	77.9	802	65.31
No	94	7.65	228	18.57
No resp.	178	14.5	198	16.12
Total	1228	100	1228	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Equipo de investigadores

Se observa que el 77,90% de docentes manifiestan sentirse satisfecho como persona, lo que es muy alentador porque significa que se sienten realizados y están conformes con lo que son o con lo que han logrado en lo personal, lo que a su vez expresa cierta estabilidad emocional. Sin embargo, el 7,65% (94 docentes) manifiestan insatisfacción como persona, lo cual es preocupante porque cómo una persona no satisfecha consigo mismo puede enseñar a los niños.

Según los resultados, el 18,57% (228 docentes) no se sienten satisfechos con su labor en la institución educativa, lo cual refleja un problema en su desempeño así como en las relaciones interpersonales entre sus colegas, siendo una situación muy preocupante, porque se trata de una muestra de 228 docentes y probablemente esta cantidad será mayor en la población total de los docentes.

Respecto de su desempeño pedagógico, al responder la pregunta ¿Cómo calificarías el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje?, la mayoría de los docentes ponderan su trabajo como bueno (62%), como muy bueno el 10%, regular el 7% y el 21% no respondieron.

Discusión

El docente como actor clave del proceso educativo y de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, cumple una función mediadora y formativa. Para la nueva generación es imprescindible conocer su realidad actual para explicar la problemática educativa actual y para plantear alternativas pertinentes de mejora. La investigación abordó en forma descriptiva siete dimensiones de la situación del docente de la Región Junín: formación y capacitación profesional, situación laboral, organización familiar, desarrollo de las dimensiones humanas, satisfacción personal y laboral, la visión de la educación que tienen los maestros y el desempeño docente.

Como señala Treviño y otros (2007), la formación para la docencia incide en los conocimientos pedagógicos y, por consecuencia, en el repertorio de prácticas que los docentes implementan en sus aulas, y según Astocaza (2004), existe una correlación significativa entre los factores del proceso de formación, de los futuros docentes de diversas especialidades y la variable desempeño profesional de los titulados. Los resultados muestran que la mayoría de docentes (84%) han egresado de universidades e institutos superiores pedagógicos públicos, siendo de ésta últimas el 35%, y algo más del 15% han egresado de instituciones privadas. Considerando que la realidad educativa actual es más competitiva que la de antes, y exige mayor actualización y formación continua, entonces los egresados de institutos pedagógicos se ven obligados a realizar programas de complementación académica para seguir estudios posgraduales, situación en la cual estarían cerca al 40%; de los cuales sólo el 6,99% ya realizó los estudios de complementación; por lo tanto, la tercera parte de los docentes de la muestra demandan este programa que las universidades con las facultades de educación deben asumir.

En la actualidad, ya no es suficiente obtener el título profesional y el grado de bachiller en los docentes, sino es necesaria la formación continua y los estudios de posgrado. Se halló que el 16,8% ha estudiado maestría, pero sólo han optado el grado el 8,1%; y en doctorado, sólo el 0,3% ha optado el grado. Esta situación exige la adopción de políticas y acciones efectivas para ofrecer mejores condiciones y estímulos para que los maestros sigan estudios de maestría y doctorado, y con exigencias de calidad en este proceso de formación.

Por otro lado, parece que los docentes muestran cierta preferencia por las universidades en los programas de especialización respecto a los organizados por el Ministerio; en los cursos de capacitación muestran cierta preferencia por aquellos cursos organizados por la DREJ y las UGEL respecto a los organizados por el MED. Probablemente porque las universidades y sus facultades de educación muestren mayor facilidad o exigencia académica; y en el segundo caso, parece que la DREJ o Las UGEL tienen mayor posibilidad de control para la asistencia a estos cursos. Sin embargo, muchos docentes manifiestan no asistir por dificultades en la organización, falta de comunicación oportuna, y también manifiestan limitaciones de claridad o precisión por parte de los ponentes en los temas que desarrollan.

El análisis de los resultados al relacionar e integrar los datos, se observa que cerca al 40% promedio de los maestros no han participado en cursos de capacitación, especialización ni en diplomaturas, situación que es muy preocupante, porque esta situación reflejaría que dichos maestros están desactualizados y probablemente sigan aplicando concepciones y modelos tradicionales y poco efectivos para generar los aprendizajes. Situación concordante con la afirmación de Verástegui (1998) quien concluye que el deficiente tratamiento del currículo y la insuficiente capacitación profesional del docente produce un bajo nivel de la calidad de formación profesional de los alumnos.

En un análisis total puede percibirse una situación laboral de cierta inestabilidad e inseguridad en muchos docentes, ya que el 23% se encuentra contratado, pues ellos tienen que pasar cada año un concurso para acceder a una plaza y al término del año están en la calle; siendo en mayor proporción en educación inicial (31%); lo cual refleja una contradicción con las políticas educativas nacionales y regionales, porque en ambas se prioriza la atención a la primera infancia y la educación inicial en general. Esta situación debe cambiar, nombrando a los maestros, ofreciéndole estabilidad y mejores condiciones laborales.

La situación económica de los maestros no ha mejorado en estos últimos años para la mayoría de ellos, por eso se ven en la necesidad de dedicarse a otras actividades adicionales aparte de su labor docente. Se halló que el 25,9% se los docentes, es decir la cuarta parte de ellos se dedican expresamente a otras actividades como el negocio/comercio, la actividad agrícola, enseñanza en instituciones privadas, chofer, etc. Observando la realidad esta proporción podría ser mayor, porque el sueldo que perciben no alcanza para solventar los gastos de la familia, sobre todo considerando que muchos de ellos tienen de 3 a más hijos (24%) y viven en casas alquiladas (34%), el 20,44% sufre alguna enfermedad, no tienen acceso en centros de salud pública (29,2%). Estas condiciones en que vive el maestro es preocupante, porque para cumplir adecuadamente la función docente se requiere estabilidad laboral, ingresos económicos adecuados, mejores condiciones de vida familiar; por eso, se puede entender que muchos no asisten a cursos, programas de capacitación o especialización, porque necesitan dedicarse a otras actividades complementarias.

La satisfacción personal y laboral son factores claves para cumplir una función con efectividad. Sin embargo, en el estudio se halló 94 docentes (7,65%) manifiestan que no se sienten satisfechos como personas y el 18,57% no se sienten satisfechos con su labor docente. Esta situación concuerda con los hallazgos de Treviño y otros (2007) quienes reportaron 9% y 16,5% de docentes de escuelas urbanas privadas y públicas que se declaran muy insatisfechos con su labor en el aula.

A pesar de estas dificultades, los maestros manifiestan practicar valores fundamentales coherentes a su sagrada misión profesional. En mayor proporción señalan practicar los valores de respeto, responsabilidad, solidaridad, honradez, puntualidad y honestidad; consideramos que éstas son las características de muchos maestros de aula y directores.

Entre las dimensiones humanas que tienen desarrollado los docentes, manifiestan en su mayoría, las habilidades cognitivas (61%), siendo los de secundaria en una proporción mayor que los de inicial y primaria. Las dimensiones menos desarrolladas son las habilidades estéticas y la conciencia espiritual (saber ser) con 30% y 38%; siendo un tanto menor en las docentes de educación inicial. Este último resultado es preocupante, porque justamente las de inicial que trabajan con niños de cinco años a menos son las que deberían tener mejor desarrollado esta habilidad; situación que merecería un programa de formación y actualización en este campo para todos los docentes, en especial para las de educación inicial.

En el estudio también se hicieron algunas preguntas exploratorias acerca del desempeño docente, en cuanto a planificación, ejecución de la enseñanza aprendizaje, participación en la gestión de la escuela, desarrollo de

la profesionalidad y la identidad docente, y finalmente sobre su desempeño pedagógico en aula. En todos ellos manifiestan hacerlo adecuadamente entre casi siempre y siempre, prevaleciendo esta apreciación en la conducción de la enseñanza, en su participación en la gestión institucional y en la profesionalidad e identidad docente, en los que la mayoría manifiesta hacerlo de manera adecuada siempre. Lo cual parece ser una respuesta de lo que debiera ser, porque en muchos casos se observan problemas de conflictos institucionales, negativas relaciones interpersonales, y algunos profesores no se involucran en la gestión y avance institucional.

Finalmente, los docentes tienen una apreciación positiva de su desempeño pedagógico en el aula, califican como buena y muy buena su actuar en el proceso pedagógico; sólo el 7% se califican como regular, ninguno calificó como deficiente. Consideramos que estos resultados expresan una apreciación muy general, por lo que sería necesario profundizar el estudio acerca del desempeño pedagógico en el aula con metodología cuantitativa y cualitativa en el que el director o subdirector sea partícipe de este proceso, como señala Balzán (2008) es importante el acompañamiento pedagógico del supervisor para mejorar el desempeño docente, es decir en la medida que hay un acompañamiento, entonces el docente cumple mejor sus roles y se siente satisfecho. Sin embargo hay necesidad de ampliar la investigación en otras dimensiones, como propone García-Cabrero, B., Loredó, J. y Carranza, G. (2008) se debe considerar por lo menos tres dimensiones para evaluar la práctica educativa de los docentes: 1) el pensamiento didáctico del profesor y la planificación de la enseñanza; 2) la interacción educativa dentro del aula; y 3) la reflexión sobre los resultados alcanzados.

Conclusiones

1. Existe una gran demanda por la complementación académica de los egresados de los institutos superiores pedagógicos y de formación posgradual de los docentes, tanto a nivel de maestría y doctorado.
2. Existen maestros de la región que no han participado en ningún curso de capacitación, especialización ni en diplomaturas (40%), situación que refleja desactualización y aplicación de concepciones y modelos tradicionales y poco efectivos para generar aprendizajes significativos.
3. Algunos docentes manifiestan insatisfacción personal (7,65%) e insatisfacción laboral (18,57%) es decir no están satisfechos como personas ni con su labor docente.
4. Los maestros y maestras de Educación Inicial, Primaria y Secundaria, tienen una formación fragmentaria respecto a su desarrollo integral, lo cual da lugar a que los educandos están orientados al desarrollo de las habilidades cognitivas y la sociabilización de los educandos, descuidando las otras dimensiones.
5. Los docentes tienen una autopercepción positiva acerca de su desempeño docente, prevaleciendo esta apreciación en la conducción de la enseñanza, en su participación en la gestión institucional y en la profesionalidad e identidad docente.

Referencias bibliográficas:

- Almerich, G., Suárez, J., Jornet, J. y Orellana, M. (2011) *Las competencias y el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación por el profesorado: estructura dimensional*. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(1), 28-42. Consultado el 5/12/13 en: <http://re-die.uabc.mx/vol13no1/contenido-almerichsuarez.html>.
- Astocaza. (2004) *Desempeño profesional de los docentes de tecnología, titulados en la UNE el año 2000, que laboran en los colegios con variante industrial de Lima Metropolitana*. Lima: UNE La Cantuta.
- Balzán. (2008) *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en las escuelas de III Etapa Básica*. Venezuela.
- Barrientos P. (2007) *Visión holista de la educación. Hacia un aprendizaje con rostro humano*. Lima: Editorial Ugraph S.A.C.
- Campana. (2007) *Factores que influyen en la calidad de la formación profesional del licenciado de la Escuela Académica Profesional de Educación Física – UNMSM*. Lima: UNMSM.
- Charry. (2005) *Relación entre el desempeño didáctico del docente y la capacitación del egresado para elaborar la tesis de grado en la maestría de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima: UNMSM.

- Cuenca, R. (2009) *Discursos y nociones sobre el desempeño docente*. Perú.
- Cuenca y otros. (2008) *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima: C.N.E.
- Delgado K., Orbegoso E. e Hidalgo, M. (1991) *Formación docente en el Perú. Tres ensayos*. Lima: Editora Magisterial.
- Gallegos R. (2003) *Educación holística*. México: Fundación Internacional para la Educación Holista.
- Guerrero, L. (2011) *Marco de buen desempeño docente*. Lima.
- Inga y Párraga. (2002) *Concepción de buen y mal profesor por parte de los alumnos, docentes, padres de familia y comunidad en la provincia de Chupaca*. Perú: Instituto Superior Pedagógico Público "Teodoro Peñaloza".
- Lazarte, Y. (2010) *Clima laboral y desempeño pedagógico en docente en la provincia de Huancaayo*. Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Luna, E. y Torquemada, A. (2008) "Los cuestionarios de evaluación de la docencia por los alumnos: balance y perspectivas de su agenda." *Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial*. Consultado el 5/12/13, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-lunatorquemada.html>.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012) *Marco de buen desempeño docente*. Lima: MINEDU.
- OREALC/UNESCO. (2012) *Ser docente en América Latina y el Caribe en el siglo XXI*. España: UNESCO.
- Treviño E, Pedroza H., Perez G., Ramirez P., Ramos G. y Treviño G. (2007) *Prácticas docentes para el desarrollo de la comprensión lectora en primaria*. México: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Valdés, H. (2009) *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Tarea.
- Verástegui E. (1998) *Influencia del tratamiento curricular y de la capacitación profesional del docente, en la calidad de la formación profesional de alumnos de institutos superiores Pedagógicos*. Tesis Maestría. Lima: UNMSM.