



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



**DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IES “MARÍA AUXILIADORA”
DE LA CIUDAD DE PUNO Y “ALFONSO TORRES LUNA” DE LA
CIUDAD DE ACORA SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS
ESTUDIANTES Y EL DIRECTOR.**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. SOLEDAD MARY CHURAIRA QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADA EN EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD DE
LENGUA, LITERATURA, PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA**

PUNO – PERÚ

2020



DEDICATORIA

*Con todo mi cariño y gratitud para mis padres
Edgar y Lucia; quienes me han guiado, por todo
su esfuerzo, apoyo incondicional, y su confianza
para lograr un objetivo más en mi vida. A mi
hermano Henry por siempre estar a mi lado.*

Soledad Mary.



AGRADECIMIENTOS

A los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación por la enseñanza impartidas durante nuestra formación profesional.

Al Dr. Francisco Charaja Cutipa por ser uno de los mejores mentores que tuve, por sus orientaciones para concretar la presente investigación.

Soledad Mary.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN	10
ABSTRACT.....	11

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.3.1. Hipótesis general.....	16
1.3.2. Hipótesis específicas	16
1.4. JUSTIFICACIÓN	17
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.5.1. Objetivo General	18
1.5.2. Objetivos Específicos.....	18

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES	20
--------------------------------	-----------



2.2. MARCO TEÓRICO	25
2.2.1. Desempeño docente	25
2.2.1.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	28
2.2.1.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	32
2.2.1.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	38
2.2.1.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	40
2.3. MARCO CONCEPTUAL	43

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	44
3.1.1. Tipo	44
3.1.2. Diseño	44
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	45
3.2.1. Población.....	45
3.2.2. Muestra.....	46
3.3. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	46
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	47
3.5. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	47

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS.....	48
4.1.1. Desempeño docente	48
4.1.1.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes según la percepción de los directores.....	50
4.1.1.2... Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según la percepción de los directores.....	52



4.1.1.3...Enseñanza para el aprendizaje según la percepción de los estudiantes	54
4.1.1.4..... Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según la percepción de los directores.	56
4.1.1.5..... Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según la percepción de los directores.	58
4.1.1.6..... Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según la percepción de los estudiantes	60
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	62
4.2. DISCUSIÓN	64
V. CONCLUSIONES	67
VI. RECOMENDACIONES	69
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXOS.....	75

Área : Perspectivas teóricas de la educación.

Tema : Desempeño docente.

Fecha de sustentación: 17/Ene/2020



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Desempeño docente según la percepción de los directores y los alumnos ..	49
Figura 2.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes según los directores.	51
Figura 3.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según los directores.	53
Figura 4.	Enseñanza para el aprendizaje según la percepción de los estudiantes.	55
Figura 5.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según la percepción de los directores.....	57
Figura 6.	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente según la percepción de los directores.	59
Figura 7.	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según los estudiantes	61



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Docentes de la I.E.S “María Auxiliadora” de Puno y “Alfonso Torres Luna” de Acora del año 2018.	45
Tabla 2. Estudiantes de la I.E.S “María Auxiliadora” de Puno y “Alfonso Torres Luna” de Acora del año 2018.....	46
Tabla 3. Desempeño docente de la I.E.S "María auxiliadora" de Puno y "Alfonso Torres Luna" de Acora según la percepción del director y del estudiante.	48
Tabla 4. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes según la percepción del director.	51
Tabla 5. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según la percepción de los directores.	53
Tabla 6. Enseñanza para el aprendizaje según la percepción de los estudiantes.....	55
Tabla 7. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según la percepción de los directores	57
Tabla 8. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según la percepción de los directores	59
Tabla 9. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según la percepción de los estudiantes	61



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

I.E.S.	: Institución Educativa Secundaria
UGEL	: Unidad de Gestión Educativa Local
MINEDU	: Ministerio de Educación
RM	: Resolución Ministerial



RESUMEN

La investigación se refiere al desempeño que muestran los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Secundario “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno y “Alfonso Torres Luna” de la ciudad de Acora, respectivamente. El propósito principal de la investigación fue comparar el nivel de desempeño docente que predomina en los profesores de las instituciones en mención según la percepción de los estudiantes y el director. En cuanto a la metodología, la investigación fue descriptivo comparativo y tuvo un diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por la totalidad de docentes de la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno y “Alfonso Torres Luna” de la ciudad de Acora. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta dirigida para los directores y a los alumnos. El instrumento utilizado fue el cuestionario de preguntas. Con la prueba de la Z calculada se afirma esta conclusión, dado que la Z calculada ($Z_c = 1.73$) es superior a la Z tabulada ($Z_t = 1.64$). Esto quiere decir que el desempeño que evidencian los docentes según la percepción del director es de escala “logro destacado” y “logro previsto” en la I.E.S “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno y “Alfonso Torres Luna” de la ciudad de Acora respectivamente, mientras que, según la percepción de los estudiantes es de “logro previsto” en ambas instituciones educativas.

Palabras Clave: Desempeño docente, Preparación, enseñanza-aprendizaje



ABSTRACT

The research refers to the performance shown by the teachers of the Secondary Education Institutions "María Auxiliadora" of the city of Puno and "Alfonso Torres Luna" of the city of Acora, respectively. The main purpose of the research was to compare the level of teaching performance that predominates in the professors of the institutions in question according to the perception of the students and the director. Regarding the methodology, the research was descriptive comparative and had a non-experimental design. The study population was made up of all teachers from the "María Auxiliadora" Secondary Educational Institutions from the city of Puno and "Alfonso Torres Luna" from the city of Acora. To collect the data, the technique of the survey directed to the principals and the students was used. The instrument used was the questionnaire of questions. With the calculated Z test this conclusion is affirmed, since the calculated Z ($Z_c = 1.73$) is superior to the tabulated Z ($Z_t = 1.64$). This means that the performance shown by the teachers according to the perception of the director is on a scale of "outstanding achievement" and "expected achievement" in the IES "María Auxiliadora" in the city of Puno and "Alfonso Torres Luna" in the city of Acora respectively, while, according to the students' perception, it is "expected achievement" in both educational institutions.

Keywords: Teaching performance, Preparation, teaching-learning



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, “Desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno y “Alfonso Torres Luna” de la ciudad de Acora según la percepción de los estudiantes y el director durante el año escolar 2018”, está compuesta por cuatro capítulos, estructurados de la siguiente manera:

En el primer capítulo se plantea el problema de investigación. En este capítulo se describe el problema detalladamente el problema que se investigó. Después de la descripción se formularon las interrogantes que vienen hacer los problemas de investigación. La justificación y los objetivos son los otros componentes de este capítulo.

En el capítulo dos se hace referencia al marco teórico de la investigación, donde se resumen los antecedentes de la investigación tomados de las tesis y de los artículos científicos relacionados con el tema de investigación. También es parte de este capítulo el sustento teórico, el mismo que se desarrolla considerando la variable como tema y, las dimensiones, como subtemas. Las hipótesis y el sistema de variables cierran el desarrollo del presente capítulo.

El tercer capítulo se refiere a los materiales y métodos, donde se define el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados durante la investigación. Además, se considera el diseño de investigación y el proceso de tratamiento de datos, explicándose con claridad el proceso de la prueba de hipótesis.

El cuarto capítulo aborda el análisis e interpretación de datos. La organización de este capítulo se realiza en función de los objetivos planteados, empezándose por el



objetivo general, seguido por los objetivos específicos y terminándose en la prueba de hipótesis. En cada uno de estos componentes del capítulo se muestran las tablas de distribución porcentual ilustrados por las figuras correspondientes. En cada caso se analizan e interpretan los datos, y, luego, se discuten considerando los antecedentes y el sustento teórico.

Finalmente, el presente informe de investigación termina en las conclusiones y recomendaciones, las conclusiones se plantean en función de los objetivos; mientras que las recomendaciones se alcanzan en función de las conclusiones. La referencia bibliográfica y los anexos cierran este informe.

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La problemática de la educación en los últimos años se ha visto reflejado por los bajos resultados en las evaluaciones realizadas por PISA y evaluaciones censales a nivel nacional (ECE), En el Perú en la última evaluación 2018 obtuvo el 64 puesto de 77 países, esto ha llevado a que se enfoque en los docentes la preocupación de la educación, viéndolos como los responsables de una educación deficiente.

Las exigencias que pide el gobierno peruano se concentran en un enfoque educativo “saber hacer”, un enfoque por competencias; convirtiéndose que la enseñanza ya no sea de conocimientos sino por competencias, habilidades y capacidades. Esto enmarcado en el Marco del buen desempeño docente lo cual comprende cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.



Los docentes en sus actividades educativas que comprende el nuevo enfoque tienden a que se esfuercen y cumplan con ciertos criterios, siendo esto, el trabajo laboral dentro y fuera del aula aún más laboriosa, la preparación de clases, el de elegir la estrategia de aprendizaje idóneo, el de planificar su tiempo, los recursos, materiales, y sobre todo el de consolidar el aprendizaje con el comportamiento de los estudiantes. Toda esta pluralidad de funciones que tiene el docente con lleva a que no se cumpla de una forma ad doc.

En la institución educativa secundaria “Alfonso Torres Luna”, se ha evidenciado que los docentes muestran deficiencias en el desarrollo de desempeños a diferencia de la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora, tal como son: la preparación de documentos pedagógicos, la didáctica de enseñanza-aprendizaje que se brinda a los estudiantes esto según la percepción de los alumnos y el director, los cuales son requeridos por la actual realidad educativa que según la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su reglamento; contiene un espíritu normativo meritocrático; es así como el Ministerio de Educación busca dar sostenibilidad a cada uno de los objetivos estratégicos para mejorar la calidad de la educación y calidad en la formación del profesional docente. Dicha aseveración es la manifestación de preocupación por parte de los directores en la entrevista que se realizó en la visita a dichas instituciones, puesto que, también se observó deficiencias cuando se realizó las practicas pre profesionales en cuanto a los desempeños de los docentes. La aplicación de la encuesta se realizó a los alumnos y la autoridad educativa de la Institución debido a que muchas veces puede ser distorsionado los resultados al evaluarse a los mismos docentes.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Qué nivel de desempeño docente se muestra en la institución educativa secundaria “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno y “Alfonso Torres Luna” de la ciudad de Acora según la percepción de los estudiantes y el director durante el año escolar 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿En qué escala de desempeño se encuentran los docentes de la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno y “Alfonso Torres Luna” de la ciudad de Acora respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes según la percepción del director?

¿Cuál es el nivel de desempeño en el que se ubican los profesores de la Institución educativa Secundaria “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno y “Alfonso Torres Luna” de la ciudad de Acora en relación a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según la percepción del director y de los alumnos?

¿En qué escala de desempeño en el que se sitúan los docentes de la Institución educativa Secundaria “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno y “Alfonso Torres Luna” de la ciudad de Acora en cuanto a la gestión de la escuela articulada con la comunidad según la percepción del director?

¿Cuál es el nivel de desempeño en el que se ubican los profesores de la Institución educativa Secundaria “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno y “Alfonso Torres Luna” de la ciudad de Acora en relación al desarrollo de la profesionalidad e identidad según la percepción del director y los estudiantes?



1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

El nivel de desempeño docente que predomina, según la percepción del director, en la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora” corresponde al de “logro destacado”, mientras que en la Institución “Alfonso Torres Luna” corresponde al de “logro previsto”; en cuanto a la percepción de los estudiantes, en la institución “María Auxiliadora” y “Alfonso Torres Luna” el nivel de desempeño docente corresponde a “logro previsto”.

1.3.2. Hipótesis específicas

Respecto a la preparación del aprendizaje de los estudiantes, los docentes de la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora” se ubican en una escala de desempeño de “logro destacado”; mientras que la Institución Educativa “Alfonso Torres Luna” pertenece a “logro previsto” según la percepción del director.

En relación a la enseñanza para el aprendizaje, el nivel de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora” corresponde al “logro destacado”; asimismo, en la Institución Educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna” corresponde a de “logro destacado” según la percepción de los directores; mientras que la percepción de los alumnos de ambas instituciones es de “logro previsto”.

Según la percepción del director, la participación de la gestión de la escuela articulada con la comunidad, los docentes de la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora” pertenece a “logro destacado”; mientras que en la Institución Educativa “Alfonso Torres Luna” corresponde a de “logro previsto”.



El desarrollo de la profesionalidad e identidad profesional, según la percepción del director, los docentes de la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora” y “Alfonso Torres Luna” pertenece a la escala de “logro destacado”, mientras que, según la percepción de los estudiantes, los docentes se ubican en la escala de “logro destacado, y, en la institución “Alfonso Torres Luna” los docentes se ubican en la escala de “logro previsto”.

1.4.JUSTIFICACIÓN

Es de conocimiento que, la Ley de Reforma Magisterial N°29944 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°004-2013-ED; contiene un espíritu normativo meritocrático; es así como el Ministerio de Educación del Perú busca dar sostenibilidad a cada uno de los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional con políticas tendientes a mejorar la calidad de la educación y calidad en la formación del profesional docente en quienes recae la responsabilidad formativa de los niños y jóvenes que se afrontan a la realidad competitiva del siglo XXI. En el año 2017 se produjo la huelga nacional de profesores a nivel nacional debido a la evaluación del desempeño docente, alegando a que dicha evaluación era punitiva, que el Gobierno Peruano no observa los otros factores que influyen en el proceso enseñanza-aprendizaje, factores como: la alimentación, problemas económicos, comportamiento de los estudiantes. Es por ello que la finalidad del presente trabajo de investigación es contribuir sobre la situación actual del desempeño docente que evidencian los docentes, según el punto de vista del estudiantado y las autoridades de dichas instituciones educativas secundarias “María Auxiliadora” y “Alfonso Torres Luna”, teniendo ambas instituciones la condición de Jornada Escolar Completa.



1.5.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo General

Determinar el nivel de desempeño docente que predomina en los docentes de la Institución Educativa “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno y la Institución Educativa “Alfonso Torres Luna” de la ciudad de Acora durante el año escolar 2018.

1.5.2. Objetivos Específicos

Identificar las diferencias significativas, según la percepción del director, entre los docentes de la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno y “Alfonso Torres Luna” de la ciudad de Acora sobre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Establecer las diferencias significativas, según la percepción del director y alumnos, entre los docentes de la Institución educativa Secundaria “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno y “Alfonso Torres Luna” de la ciudad de Acora en relación a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Señalar las diferencias significativas, según la percepción del director, entre los docentes de la Institución educativa Secundaria “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno y “Alfonso Torres Luna” de la ciudad de Acora en cuanto a la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad.

Registrar las diferencias significativas, según la percepción del director y alumnos, entre los docentes de la Institución educativa Secundaria “María



Auxiliadora” de la ciudad de Puno y “Alfonso Torres Luna” de la ciudad de Acora en relación al desarrollo de la profesionalidad e identidad.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

En la Pontificia Universidad Javeriana, Bonilla (2018) sustentó una tesis titulada la evaluación anual de desempeño docente y las prácticas docentes: estudio de caso de la institución educativa distrital colegio Santa Bárbara en Bogotá. El propósito de estudio fue reconocer la relación entre la evaluación del desempeño docente y la transformación de las prácticas pedagógicas del Colegio Distrital Santa Bárbara I.E.D partiendo de las percepciones de los docentes, objetos de esta evaluación, y la docente directiva de la institución. La población estuvo conformada por 13 docentes. La técnica que se utilizó fue la entrevista. El instrumento fue la guía de entrevista semiestructurada. La conclusión principal fue que la problemática de la evaluación de docentes (de su desempeño), es un problema de naturaleza pedagógica y didáctica. Por tanto, se debe generar la transposición de una evaluación docente como preocupación meramente administrativa a un problema de naturaleza pedagógica y didáctica pues es en estos saberes que se fundamenta nuestra profesión, los instrumentos de evaluación que se aplican están diseñados para identificar, preferencialmente, las debilidades del docente y no sus fortalezas; es punitiva porque puede ocasionarle al evaluado la exclusión de la profesión docente.

Contreras (2017), en su trabajo de investigación titulado el nivel de desempeño docente en el aula en las instituciones educativas de la UGEL - PUNO durante el año escolar – 2016. El objetivo principal es determinar el nivel de desempeño docente de los profesores en las Instituciones Educativas de la UGEL - Puno. El tipo de investigación es descriptivo y el diseño de diagnóstico, para lo cual se realizó una encuesta a la variable.



La población estuvo conformada por los docentes de la tres Instituciones Educativas de la UGEL - Puno, en total 29 docentes de la I.E Comercial N° 45 “E.R.P”, 43 Docentes de la I.E. “María Auxiliadora” y 88 Docentes de I.E G.U. E “San Carlos”. El diseño estadístico que se usó para comprobar la prueba de hipótesis corresponde a la media aritmética. Los instrumentos fueron la ficha de observación siendo su técnica la observación. La principal conclusión fue que el desempeño docente en profesores de la UGEL Puno se encuentra en el nivel de logro previsto y de proceso cuyos puntajes oscilan entre 17 a 48 de acuerdo a las evaluaciones realizadas.

En la Universidad de Complutense de Madrid, Flores (2008) sustentó un trabajo de investigación referida a las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. El propósito de estudio fue describir las percepciones que poseen respecto de sí mismos los profesores de Educación Básica de 1° y 2° ciclo de las escuelas dependientes de la Corporación Municipal de Viña del Mar, de las competencias que movilizan la educación. La población-muestra de estudio fue 204 profesores básicos del 5° al 8° del 2° ciclo pertenecientes a 29 escuelas básicas y 284 del 1° al 4° básico del 1° ciclo pertenecientes a 42 escuelas. La técnica fue la encuesta y su instrumento fue la autoevaluación. La conclusión principal que se arribo fue que los profesores, cuando planifican no relacionan los contenidos de las disciplinas con el contexto y con otras disciplinas, ya que sólo el 39,2% declaran que siempre lo hacen, aquello estaría reflejando por ello los alumnos estarían recibiendo una enseñanza de contenidos descontextualizados y los profesores estarían reflejando un deficiente dominio de los contenidos y una incapacidad de relacionarlos con otras disciplinas del saber.

Por otra parte, en la Universidad Técnica Particular de Loja, Amancha (2014) sustentó una tesis titulada desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje del



1ero al 3er año de Bachillerato del centro educativo “Unidad Educativa Técnica Vida Nueva” de la ciudad de Quito del año escolar 2013-2014. El propósito de estudio fue determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis. La población estuvo conformada por 25 docentes y la muestra fue de 5 docentes siendo 3 femeninos y 2 masculinos. La técnica que se utilizó fue la encuesta y la observación. Los instrumentos fueron el cuestionario de preguntas y el registro de observación respectivamente. La conclusión principal fue que, la mayoría de los docentes no identifica ni aplica los objetivos educativos, estrategias, metas que están previsto en el Plan Decenal de Educación, dicha conclusión se sustenta con el 68% siendo el ítem con calificativo más bajo.

Por otro lado, en la Universidad San Ignacio de Loyola, Juárez (2012) sustenta una tesis referida al desempeño docente. El propósito de estudio fue determinar el nivel del desempeño de los docentes según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una Institución Educativa Policial de la Región Callao en el año escolar 2009 en la ciudad de Lima. La población estuvo conformada por 22 docentes, 150 estudiantes y 01 subdirector de dicha institución. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y su instrumento el cuestionario de preguntas. La principal conclusión del estudio sostiene que el desempeño es bueno según los docentes con 59,1%, estudiantes con 73,3% y subdirector de formación general con 59,1% existiendo así una elevada tendencia a presentar niveles buenos de desempeño.

En la Pontificia Universidad Católica del Perú, Romero (2014) realizó un trabajo investigativo titulado evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima. El propósito de estudio fue determinar las características que presenta el desempeño de los docentes del nivel secundario de tres colegios de la red Saco



Oliveros desde la perspectiva de los estudiantes y del personal directivo. La población estuvo constituida por tres directores y 1200 estudiantes. La muestra estuvo conformada por 100 estudiantes del 2do, 3ro y 4to grado. La técnica de investigación utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento de investigación fue el cuestionario de preguntas. Los principales hallazgos de la investigación dan a conocer que, en todas las variables, tanto directores como alumnos expresaron que cuentan con docentes bien preparados y comprometidos con su labor pedagógica; un 97,1% percibe que la mejor cualidad de sus docentes es el dominio de la materia que enseñan y, por ende, los alumnos están recibiendo una buena y actualizada formación académica. Por otra parte, si bien es buena la apreciación del rol de consejero del docente (89,7%), esta no obtiene los altos niveles de las otras variables. En consecuencia, los alumnos no están siendo enteramente atendidos en este aspecto, el cual es también parte esencial de su formación.

En la Universidad San Ignacio de Loyola, Monrroy (2012) sustentó una tesis referida al desempeño docente y rendimiento académico. El propósito de estudio fue conocer el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla – Callao en la ciudad de Lima. La población-muestra estuvo conformada por 94 estudiantes, con edades entre 11 a 13 años. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la prueba su instrumento el cuestionario respectivamente. La principal conclusión de estudio referida al desempeño docente es que existe el 43,6% de maestros con una tendencia de nivel regular; además, el rendimiento académico en matemática también resultó con tendencia a nivel regular con 37,2% de la población.

Asimismo, en la Universidad de San Martín de Porres, Maldonado (2012) efectuó una investigación titulada la percepción del desempeño docente en relación con el



aprendizaje de los estudiantes. Tuvo como propósito determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim de Lima del año escolar 2011. Se tuvo como población- muestra de estudio a 144 alumnos del nivel secundario de 1ro al 5to grado. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario de preguntas. La conclusión principal de dicho estudio determina según opinión de los estudiantes, que existe una correlación estadísticamente significativa de ,857 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple.

En la Universidad Nacional de Huancavelica, Munayco (2014) sustentó una tesis titulada “Desempeño docente en aula y rendimiento académico en estudiantes de la institución educativa integrada N° 20745 Apóstol Santiago de Vitis”, Lima. El propósito fue determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento. Se tuvo como población- muestra de estudio a 15 alumnos del nivel secundario de 3ro al 5to grado. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario de preguntas. La conclusión principal fue que el desempeño docente se encuentra en un nivel regular y el rendimiento académico de los estudiantes se encuentra en un nivel medio. La relación es significativa de grado alta y es por ello que cuando el desempeño docente de los docentes está en el nivel regular, el rendimiento académico de los estudiantes alcanza un nivel medio. Esta conclusión se basa estadísticamente en que el valor de $P = ,001$ resulta menor al de $P = ,05$; y el valor de $\rho = ,973$; los cuales permitieron rechazar la hipótesis nula asumiendo que existe relación directa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en estudiantes.



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Desempeño docente

Para Montenegro (2007) el desempeño docente es un conjunto de acciones puntuales que el docente va a mostrar con sus actividades académicas hacia sus alumnos y su entorno.

Asimismo, Robalino (2005) afirma lo siguiente:

El desempeño docente es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.(p.36)

Consiguientemente, podemos decir que, el desempeño docente es una serie de acciones concretas- observables que un docente desarrolla para dinamizar un conjunto de competencias y capacidades, a fin de afianzar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes dentro del aula, muy aparte del cumplimiento de sus responsabilidades y compromisos con la comunidad educativa, es decir con la institución, y padres de familia.

En pleno siglo XXI se evidencia la carga laboral que presentan los docentes en las instituciones educativas, siendo innumerables las funciones que recaen en él, un docente es un guía, orientador, psicólogo, mediador, tutor, etc; es más que un solo



educador de conocimientos o habilidades, en palabras concretas ser un docente es una profesión ardua, llevándole a ser todo en la institución. También, el docente requiere cumplir con sus propias competencias y capacidades que se encuadra en el marco del buen desempeño docente. Asimismo, Rosales (2003) señala que la evaluación de un docente debe versar en sus funciones siendo estas: función educadora (imparte conocimientos); Función instructiva (Aprendizajes significativos); Función orientadora-tutorial (conduce la construcción del aprendizaje con estrategias adecuadas); Función informadora (habilidad didáctica para la enseñanza); Función terapéutica y recuperadora (Enseñanza igualitaria y retroalimentación).

Por otro lado, según Prieto (2008) señala que las diferentes funciones que asume el docente son:

- a) La programación y la enseñanza de las áreas, materias y módulos que tengan encomendados.
- b) La evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado, así como la evaluación de los procesos de enseñanza.
- c) La tutoría de los alumnos, la dirección y la orientación de su aprendizaje y el apoyo en su proceso educativo, en colaboración con las familias.
- d) La orientación educativa, académica y profesional de los alumnos, en colaboración, en su caso, con los servicios o departamentos especializados.
- e) La atención al desarrollo intelectual, afectivo, psicomotriz, social y moral del alumnado.



- f) La promoción, organización y participación en las actividades complementarias, dentro o fuera del recinto educativo, programadas por los centros.
- g) La contribución a que las actividades del centro se desarrollen en un clima de respeto, de tolerancia, de participación y de libertad para fomentar en los alumnos los valores de la ciudadanía democrática.
- h) La información periódica a las familias sobre el proceso de aprendizaje de sus hijos e hijas, así como la orientación para su cooperación en el mismo.
- i) La coordinación de las actividades docentes, de gestión y de dirección que les sean encomendadas.
- j) La participación en la actividad general del centro.
- k) La participación en los planes de evaluación que determinen las administraciones educativas o los propios centros. (p.329)

Por consiguiente, en el presente estudio, según los autores consultados, se asume las dimensiones del desempeño docente que el Estado Peruano a través del Ministerio de Educación (MINEDU) ha optado como política educativa, que en forma concreta se compone en cuatro dimensiones generales siendo su estructura la siguiente: 1° Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; 2° Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; 3° Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; 4° Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; dentro de ellas se engloba las otras funciones que los demás autores han mencionado en forma minuciosa. Estos aspectos son considerados, en la presente investigación como



dimensiones de estudio para medir el nivel de desempeño docente existente en las Instituciones Educativas Secundarias que se investiga.

2.2.1.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Para Sanchez & Ramos (2012) la educación actual requiere de docentes bien preparados o formados, se requiere tener conocimientos sobre la asignatura que imparte ya que esto garantizaría la calidad para el sistema educativo y una obtención de resultados adecuados, es por esto que se dice que una persona no puede enseñar lo que no sabe, primero tiene que conocer (bases teóricas) para enseñar. En ese sentido Cardona (2013) indica que un docente debe poseer conocimientos teóricos de la materia, dominio del área o materia que se imparte; conocimiento de la didáctica de enseñar, y conocimiento institucional, es decir, conocimientos de todas las normas institucionales, visión-misión, PEI, etc. A esto se suma Grossman, y Marks, 1990, citado por Bolivar & Bolivar (2008) donde nos señala que el conocimiento integro que todo docente debe tener se forma de cuatro componentes:

- Conocimiento de la comprensión de los alumnos: modo cómo los alumnos comprenden un tópico disciplinar, sus posibles malentendidos y grado de dificultad;
- Conocimiento de los materiales curriculares y medios de enseñanza en relación con los contenidos y alumnos;
- Estrategias didácticas y procesos instructivos: representaciones para la enseñanza de tópicos particulares y posibles actividades/tareas; y



- Conocimiento de los propósitos o fines de la enseñanza de la materia: concepciones de lo que significa enseñar un determinado tema (ideas relevantes, prerequisites, justificación, etc.). (p.90)

En ese sentido, todo docente debe de poseer conocimientos teóricos especializados en su área, la didáctica, institucional; y a raíz de esto debe planificar, organizar, diseñar y concretizar el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje, es por ello que el Ministerio de educación en el programa de educación secundaria afirma que:

Planificar es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan. Parte por determinar claramente el propósito del aprendizaje (competencias y enfoques transversales). En este proceso es importante considerar las aptitudes, las necesidades, los intereses, las experiencias, los contextos entre otros factores, de estudiantes, así como prever, organizar reflexionar y decidir sobre: recursos y materiales, procesos pedagógicos y didácticos, interacciones, estrategias diferenciadas, clima de aula, contextos socio-ambientales, entre otros que hagan posible el proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación para alcanzar dicho propósito. (MINEDU, Programa Curricular de Educación Secundaria, 2016, p. 14).

El Ministerio de Educación nos indica una serie de documentos de planificación que debe elaborarse mucho antes de entrar a aulas o antes de involucrarse de forma directa con los alumnos. Para Bolaños & Molina (1990) nos indica que en el planeamiento curricular existe una clasificación de planes a elaborar como docentes siendo estas:



- **Planes anuales:** Es el primer documento que elabora un docente, consiste en el aglomerado de unidades didácticas, y sesiones de aprendizajes que se desarrollaran durante un año académico.
- **Planes mensuales:** Consiste en detallar de forma concreta que competencias y capacidades se va a trabajar para el logro de resultados.
- **Planificación concreta y específica:** Es la que se lleva cabo en aula directamente con los estudiantes.

De este mismo modo MINEDU (2017) señala que planificación se divide en:

- **Programación anual:** Consiste en organizar secuencialmente y cronológicamente las unidades didácticas que se desarrollaran durante un año escolar para alcanzar los niveles esperados de las competencias.
- **Unidad didáctica:** Consiste en organizar secuencialmente y cronológicamente las sesiones o actividades de aprendizaje que permitirían el desarrollo de las competencias y capacidades previstas en la planificación anual. En ellas se plantean propósitos de aprendizaje como se logrará y como se evaluarán, el tiempo aproximado que durara ese trabajo y los materiales que se usarán.
- **Sesiones de aprendizaje:** Es la organización secuencial y temporal de las actividades de cada sesión de aprendizaje que se realizarán para el logro de los aprendizajes esperados. (p.15)

La planificación de los documentos pedagógicos que vendría hacer la carpeta pedagógica que todo docente tiene como instrumento, cada uno de estos documentos ya mencionados debe tener a su vez una estructura para lo cual Noain & Belda (2011) nos indica que todo profesor, al hacer la programación, debe



responder a estas interrogantes: ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Cuándo? ¿Dónde? siendo esto necesario para elegir el contenido, las estrategias, métodos, recursos, la evaluación más adecuada, y el tiempo de desarrollo.

De esta misma forma Araujo (2008) señala que son los siguientes:

- **Objetivos:** Los objetivos son los resultados que se esperan que los alumnos logren al finalizar el proceso de aprendizaje.
- **Contenidos:** el docente debe seleccionar los contenidos en función de diferentes criterios: la significatividad dentro de la ciencia, el interés que despierta en los alumnos, la adecuación a sus niveles de comprensión, su utilidad, etcétera (...).
- **Actividades:** La redacción de las actividades debe realizarse según las siguientes normas: –Deben mantener estrecha correlación con los contenidos y los objetivos; deben expresar con claridad quién efectúa la actividad –que puede ser el alumno individualmente, los alumnos en grupo o el maestro (...).
- **El tiempo o graduación tecnológica de las clases:** Se asigna a cada tema el tiempo que se considere necesario para desarrollarlo, previendo días de exámenes y feriados, y probables inasistencias.
- **Medios o recursos auxiliares:** Incluye la especificación de mapas, películas, diapositivas, etcétera.
- **Bibliografía:** Se consignan los manuales que utilizarán los estudiantes.
- **Evaluación:** hace referencia a los instrumentos diseñados para el control del logro de los objetivos de aprendizaje.



- **Observaciones:** Permite al docente anotar las dificultades, enmiendas, supresiones o agregados, la aparición de nuevos instrumentos didácticos, los errores en el cálculo de tiempo, etcétera. (p.79)

El papel de los docentes si bien las competencias surgen de una teoría, este no debe limitarse a solo impartir conocimientos teóricos; con el enfoque educativo peruano que es el enfoque por competencias, es decir, que el docente debe de realizar estratégicamente actividades didácticas para que el estudiante sepa “saber hacer”, que pueda solucionar problemas, que sean competentes para la sociedad partiendo de que toda planificación debe ser en base las necesidades del alumno, características, etc. ya sea en forma general o específica. A palabras de Matute & Romo (2001) señala que los docentes realizan un diagnóstico conteniendo estrategias, técnicas, instrumentos, es decir, una variedad de metodologías antes de la sesión de aprendizaje con los alumnos, siendo la evaluación el resultado de su producto.

En consecuencia, la preparación para el aprendizaje son todas aquellas acciones previas, “el antes de”, que el docente realiza tomando en cuenta una, las condiciones del estudiante y serie de requisitos o condiciones ya estructuradas la que finalmente concluye en el proceso de aprendizaje de los estudiantes la misma que se desarrollarán en aula y teniendo como resultados estudiantes competentes.

2.2.1.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Para Díaz & Martins (1997) la enseñanza -aprendizaje es un proceso dinámico entre el docente y los estudiantes, poniendo en práctica todo lo planificado, por el cual se pretende alcanzar los objetivos trazados. Al respecto Picado (2006) define que el aprendizaje es:



Un proceso mental que realiza el alumno para interiorizar la información que le brinda el ambiente y sociocultural. El aprendizaje no se adquiere ni se desarrolla, sino que se construye. Es el producto del intercambio del contenido que le brinda un contexto (p. 83)

Para Bonvecchio & Maggioni (2008) señala que, el aprendizaje de los estudiantes es un proceso permanente que genera un cambio en su vida, en donde el alumno va a saber hacer determinada actividad o acción, a través de un orientador o un ámbito social, demostrando la capacidad o habilidad en su vida cotidiana. Por ende, en el Marco del Buen desempeño (2014) indica que el conjunto aprendizajes, con el nuevo enfoque de competencias, señala, están referidos tanto al hacer y conocer como al ser y el convivir, es decir, que los estudiantes deben de salir con desempeños eficaces y eficientes, siendo agentes productivos ante una problemática sociocultural.

En consecuencia, el proceso de enseñanza – aprendizaje es aquel proceso de interacción que se da entre el docente y los alumnos, empleando diversas estrategias, recursos adecuados para que ser competente para la sociedad, terminando este proceso en una evaluación de sus capacidades.

De esta manera, Cepeda (2014) manifiesta que el docente es un mediador, facilitador, acompañante, orientador del proceso enseñanza-aprendizaje, donde crea una situación, ambiente, actividades para que el alumno pueda generar su propio conocimiento, que el construya su conocimiento, que sepa hacer, para lograr la competencia del área o materia.

El docente conduce el proceso de enseñanza y aprendizaje por lo que realiza lo siguiente:



- Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y promueve un involucramiento activo de los estudiantes en el proceso.
- Propicia el diálogo de saberes y la atención diferenciada según las necesidades de los estudiantes. Utiliza estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica, solucionando problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
- Monitorea y recoge evidencias de aprendizaje en función de lo cual retroalimenta y reflexiona sobre su práctica pedagógica. (MINEDU, 2019, p.28)

De esta misma forma nos señala Díaz & Martins (1997) que, el docente debe ser una persona real, autentica, vivencial en el sentido de ser y vivir al momento de enseñar, debe proporcionar un clima adecuado de respeto mutuo, libertad de opinión y de apoyo, donde los estudiantes se sientan libres de equivocarse y de expresarse.

Por otro lado, Martin (1997), indica que para el proceso de enseñanza-aprendizaje debe generarse un clima propicio, comprendiendo esto una adecuada organización de los espacios y recursos didácticos (mapas, proyector, libros, etc.) es decir del ambiente donde se desarrolla la sesión de aprendizaje, sea en el aula u otro ambiente, según la sesión que se tiene preparada, crear una atmosfera cálida en marco de los valores y actitudes, donde la interacción de docente-alumno sea dinámica. Asimismo, Picado (2006) indica que aprender implica entonces que el estudiante:

- Conozca sus capacidades y limitaciones para aprender a aprender



- Tenga claridad sobre lo que lo lleva o motiva a aprender.
- Establezca conexiones entre los conocimientos nuevos y los anteriores sea activo la utilidad de las habilidades en el aprendizaje.
- Aprenda a estudiar.
- Haga propio lo que se presenta como nuevo.
- Aplique el conocimiento a situaciones de la vida real.

Es así que en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente debe de realizar la secuencia didáctica y dentro de cada momento a de efectuar los procesos pedagógicos siguientes, según Melo (2018) indica los momentos de una sesión de aprendizaje:

- **Inicio.** Generalmente está dedicado a plantear los propósitos de la sesión, proponer un reto o conflicto cognitivo, despertar el interés del grupo, dar a conocer los aprendizajes que se espera poder lograr al final del proceso y/o recoger los saberes previos. También puede ser el momento para recordar que se está a medio camino de lo trabajado en una sesión anterior (en el caso de sesiones “desdobladas”).
- **Desarrollo.** Prevé las actividades y estrategias más pertinentes a la naturaleza del aprendizaje esperado. Esto debe incluir actividades que lleven a la movilización de los recursos adquiridos en función de la competencia. Debe especificar qué se espera que hagan tanto el docente como los estudiantes. Las actividades deben considerar la diversidad existente en el aula, lo que supone diferenciar acciones o metodologías e incluso prever grupos diferentes



trabajando en paralelo tareas distintas. Es importante que el docente reflexione sobre el tiempo que se requerirá para que los estudiantes desarrollen los aprendizajes esperados.

- **Cierre.** Sirve para propiciar que los estudiantes saquen conclusiones de la experiencia vivida, puntualizar lo principal de la sesión: alguna idea, una técnica o procedimiento, la solución a una dificultad, organizar algo en vistas a la siguiente sesión etc., o la reflexión sobre cómo lo aprendieron. (p.13)

Para Mendoza & Orozco (2009) la motivación es un proceso por el cual el docente a través de una serie acciones o medios didácticos da inicio y va a direccionar la conducta de sus alumnos hacia el logro de una meta planteada.

Una disposición interna que activa, dirige, impulsa o mantiene un comportamiento, y hace que actuemos de una forma determinada. Actividad de aplicar y estudiar ciertos factores que ocasionan, canalizan y sustentan un comportamiento motivado para iniciar o mejorar la enseñanza y el aprendizaje (Gallardo & Camacho, 2008, p. 9).

Por todo lo señalado anteriormente podemos decir en resumidas palabras que los procesos pedagógicos según el Ministerio de Educación (2019) son:

- **Motivación:** Es un proceso permanente a través del cual el docente genera y mantiene el interés del estudiante por su aprendizaje.
- **Recuperación de los saberes previos:** Son todos aquellos conocimientos de primera mano que tiene el estudiante previo al nuevo conocimiento, los que son tomados como punto de referencia para luego de un proceso serán



contrastados al finalizar la misma la que podría ser corroborado y ser aplicado como un nuevo conocimiento.

- **Conflicto cognitivo:** Es la generación del problema que provoca una inestabilidad, duda, desconcierto en el estudiante, se produce cuando la persona se enfrenta con algo que no puede comprender o explicar con sus propios saberes.
- **Procesamiento de la información:** Es el momento central del proceso de aprendizaje en el que se desarrollan los procesos cognitivos u operaciones mentales.
- **Aplicación:** Es la puesta en práctica todo lo aprendido, pero en situaciones nuevas y particulares.
- **Reflexión o meta cognición:** Es el proceso en el que el estudiante realiza una autovaloración reflexiva sobre lo aprendido, los pasos que realizó y cómo puede mejorar su aprendizaje.
- **Evaluación:** Es el proceso que permite identificar cuanto aprendió el estudiante para, inmediatamente, tomar acciones a fin de mejorar el aprendizaje.

Con relación a lo mencionado anteriormente, para que se realice eficientemente el proceso de enseñanza – aprendizaje, dentro de estos momentos y procesos pedagógicos, el docente debe emplear, ingeniarse, ser creativo en la selección de estrategias pedagógicas, donde Nisbet y Shucksmith (1986) citado en Sáez (2018) entendiéndose a esta como acciones que el docente realiza para que la información se ha más accesible y entendible para la percepción de



conocimientos de los. En otras palabras, Hernández (2003) las estrategias son herramientas que el docente se vale de ellas, para que el aprendizaje sea más dinámico, promoviendo la partición activa del estudiante individual o colectivamente.

Asimismo, están inmersas en las estrategias pedagógicas, la utilización de los recursos o materiales, siendo “todos aquellos instrumentos que, por una parte, ayudan a los formadores en su tarea de enseñar y, por otra, facilitan a los alumnos el logro de los objetivos de aprendizaje”. (Corrales & Sierras, 2002, p. 27).

La evaluación actual que se realiza a los alumnos, ya no es una evaluación netamente de teóricas o conceptos, sino una evaluación formativa integral, significando esto la evaluación del proceso en sí y el producto final, El docente tiene que observar el procedimiento, los pasos que sigue, es decir, observar todo lo que el alumno hizo para lograr su aprendizaje, y así evaluar tanto ese procedimiento y su producto final como resultado.

2.2.1.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Según Navarro & Lladó (2014) la gestión escolar “es un conjunto de acciones, relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica para la comunidad educativa” (p.17). Por otro lado, Gvirtz & Podestá (2010) la gestión escolar es diseñar y tomar de decisiones para el logro de los objetivos como institución, como un todo, para mejorar la calidad de enseñanza, realizada con la participación y colaboración de todo el cuerpo educativo. Entonces la gestión de la escuela vendría hacer un proceso a largo plazo que está orientado al logro de resultados de calidad a nivel institucional involucrándose en este proceso los



sujetos de la institución educativa ya sea los docentes, directivos o administrativos y también las familias.

Una gestión escolar integral participativa solo es posible si se pone en práctica: 1° Un proyecto institucional, 2° equipos de trabajo que lo desarrollen y 3° Participación de toda la comunidad escolar. (Lavín & Solar , 2000, p. 44)

Según la Guía para formular e implementar el proyecto educativo institucional, El proyecto educativo institucional, es:

Un instrumento que orienta la gestión de la institución educativa específicamente a mediano plazo que brinda orientaciones para la elaboración de otros documentos de gestión como el Plan Anual de Trabajo, el Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCI) y el Reglamento Interno (RI). El PEI y el PAT están claramente vinculados en tanto el PAT concreta los objetivos estratégicos del PEI en actividades y tareas que se realizan durante el año escolar (MINEDU, 2016, pág. 14).

De esta misma manera, Alvarado (2005) señala que el Proyecto Educativo Institucional es una herramienta donde se plantea la política educativa, los métodos, estrategias, el propósito y metas que va a emplear una institución para el logro de sus objetivos, que es lo que se quiere lograr como institución.

Otro autor señala que las características del docente en el momento para la elaboración de proyecto educativo institucional es que deben mostrar en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional es de: trabajo asertivo, cooperativo (equipos de trabajos), clima adecuado de respeto a las opiniones de sus demás colegas, debe ser autónomo en la toma de decisiones en el bien común,



capacidad de escucha, mantener una actitud responsable y de cooperación en la solución de problemas. (Pitluk, 2016).

El proyecto sólo se realizará cuando los integrantes de la comunidad educativa coordinen sus aspiraciones, sus esfuerzos, y se comprometan a mejorar la calidad de sus acciones educativas. Así, entre todos, consideran sus necesidades más apremiantes, establecen los objetivos de la institución educativa; así como las posibles soluciones, tiempos, recursos y evaluaciones. Además, se revisa y establece la función de cada uno de los integrantes de la comunidad en el proceso educativo. (Alonso, 2010, pág. 40)

Toda esta gestión escolar con la comunidad vienen hacer los lineamientos específicos que van a regir dentro y fuera de la institución educativa enmarcados en un clima institucional adecuada, proyectando sus objetivos a largo plazo.

2.2.1.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Para Domingo & Gómez (2014) señala que el desarrollo de la profesionalidad es aquella descripción detallada de las acciones de su labor docente, ejerciéndolo con capacidad y eficiencia, es decir, que el docente va a demostrar, exteriorizar con evidencias su capacidad profesional en las diversas actividades académicas de la institución. El desarrollo de la profesionalidad conlleva reunir un conjunto de competencias, al margen de las competencias en el aula, conlleva que el docente pueda tener capacidad ética, cooperación e integración para intervenir en el contexto multidimensional, tal y como es el contexto institucional y el contexto de su área, esta última referida al desenvolvimiento dentro de las horas colegiadas del área, señala Medina, Pérez,



& Campos (2014). Entonces el desarrollo de la profesionalidad vendría hacer la realización práctica de las actividades académicas, siendo así la elaboración de proyectos, maquetas, etc. de manera activo, reflexivo, individual o en equipo. Es otras palabras, es exteriorizar la profesión docente.

Asimismo, Sánchez & Martínez (2019) el docente debe expresar su identidad con su labor docente, por lo tanto, la es la forma como los profesores se definen a sí mismos y a los otros. “Hay que entender en concepto de identidad docente como una realidad que evoluciona y se desarrolla tanto personal como colectivamente” (García & Vaillant, 2010, pág. 37).

Dentro del Marco del buen desempeño docente que indica que el Ministerio de Educación, MINEDU (2014) el desarrollo de la profesionalidad e identidad por parte de los docente se muestra en la exteriorizacion de sus actividad que la institucion organiza siendo asi que el docente debe:

- Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos, culturales, academicos, otros) donde manifiesta su profesionalidad e identidad con la insitucion.
- Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagogico en el aula y las actividades convocadas.
- Actua y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente.

De esta misma manera (Altarejos, Ibañez, & Jordan, 2005) señala:



- Dedicarse al trabajo docente con generosidad, con plena conciencia del servicio que se presta a la sociedad y con la satisfacción de hacer las cosas bien hechas.
- Mejorarse profesionalmente mediante la formación permanente.
- Contribuir a la dignificación social de la profesión docente asumiendo las propias responsabilidades.
- Hacer respetar los derechos de la profesión.
- Animar y orientar especialmente en los períodos de prácticas a los futuros docentes, el trabajo profesional de personas capacitadas para la docencia; y también recomendar a aquellos que se hayan podido equivocar al escogerla, que abandonen la profesión.
- Contribuir, en la medida de sus propias posibilidades, a una práctica solidaria de la profesión.
- Hacer de la planificación previa de la actividad profesional una constante. 8. Mantener una actitud crítica permanente hacia la propia actuación profesional, garantizando un constante perfeccionamiento.
- Tomar las decisiones profesionales de forma reflexiva, a fin de que los conocimientos técnicos y científicos compartidos se añadan a los adquiridos mediante la experiencia profesional. (p.148)



2.3. MARCO CONCEPTUAL

Desempeños: Son descripciones específicas de lo que hacen los estudiantes respecto a los niveles de desarrollo de las competencias (estándares de aprendizaje). Ilustran algunas actuaciones que los estudiantes demuestran cuando están en proceso de alcanzar el nivel esperado de la competencia o el logro de esta.

Enseñanza- aprendizaje: Proceso por el cual se diseñan o se seleccionan situaciones que respondan a los intereses de los estudiantes y que ofrezcan posibilidades de aprender de ellas, involucran situaciones significativas para el estudiante, valiéndose de recursos didácticos, estrategias, métodos para el logro de las competencias.

Competencia: Facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético.

Capacidad: Son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son conocimientos, habilidades y actitudes que los docentes utilizan para afrontar una situación determinada.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

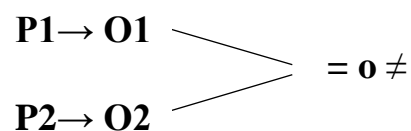
3.1.1. Tipo

El tipo de investigación que se ha realizado es considerado desde dos criterios: el criterio propósito y el criterio estrategia de investigación; según el criterio propósito la investigación realizada corresponde al tipo básico. Para Torres (2000), las investigaciones básicas aportan con el conocimiento de un aspecto de la realidad. Este es el caso de la investigación realizada ya que se está alcanzando resultados a referidos al nivel de desempeño de los docentes de la I.E.S de “María Auxiliadora” de Puno y “Alfonso Torres Luna” de Acora.

Según el criterio estrategia, la investigación realizada corresponde al tipo no experimental. Las investigaciones no experimentales se caracterizan por la recolección de datos, a la no manipulación de ninguna variable, ni la preparación de las condiciones de estudio Charaja (2018). Este es el caso de la investigación realizada ya que para conocer el desempeño docente de los docentes en donde se aplica una encuesta.

3.1.2. Diseño

El diseño de investigación que se asumió se representa en el siguiente esquema.





Este modelo significa que se investiga la variable desempeño docente en dos poblaciones diferentes aplicándose los instrumentos correspondientes. Segundo recogidos los datos referidos a la variable de cada población fueron procesados estadísticamente para sacar el promedio de ambas poblaciones y así ver sus diferencias.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

La población que se investiga estuvo constituida por todos los docentes de la I.E.S “María Auxiliadora” de Puno y “Alfonso Torres Luna” de Acora, esta población se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1

Docentes de la I.E.S “María Auxiliadora” de Puno y “Alfonso Torres Luna” de Acora del año 2018.

Institución Educativa Secundaria	Mujeres	Varones	Total
María Auxiliadora – Puno	33	43	76
Alfonso Torres Luna – Acora	12	22	34
Subtotal	45	65	110
Total			110

Fuente: Relación de docentes de ambas instituciones.

Según la tabla N°1 la población de estudio estuvo conformado por 110 docentes, del cual 76 docentes pertenecen a la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Puno y 34 pertenecen a la Institución Educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna” de Acora.



Tabla 2

Estudiantes de la I.E.S “María Auxiliadora” de Puno y “Alfonso Torres Luna” de Acora del año 2018.

Institución Educativa Secundaria	María Auxiliadora - Puno	Alfonso Torres Luna – Acora	Total
Primer grado	27	48	75
Segundo grado	40	59	99
Tercer grado	50	60	110
Cuarto grado	37	58	95
Quinto grado	42	53	95
Subtotal	196	278	474
Total			474

Fuente: Nomina de matrícula de ambas Instituciones Educativas.

Según la tabla N° 2, la muestra de estudio estuvo conformado por estudiantes, del cual 278 estudiantes pertenecen a la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Puno y 196 pertenecen a la Institución Educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna” de Acora.

3.2.2. Muestra

Dicha investigación no se trabajó con ninguna muestra, sino que se investigó a la totalidad de la población para tener un mejor resultado.

3.3. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La presente investigación se realizó en el departamento de Puno, en la ciudad de Puno, en la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora” y en el distrito de Acora de la misma ciudad, en la Institución Educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna”, siendo ambas instituciones de Jornada Escolar Completa.



3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de preguntas tanto para los estudiantes y el director. Este instrumento consta de 15 de ítems, siendo distribuidas en cuatro dimensiones, que se deducen de los indicadores de la variable que se investigó.

La escala que se utilizó es la cuantitativa y de intervalo, pero también tendrá coherencia con la escala cualitativa nominal siendo de la siguiente manera: inicio (01-20), en proceso (21-35), logro esperado (36-50) y logro destacado (51-60). Para un mejor entendimiento, en la encuesta dirigida a los estudiantes, se optó por un lenguaje sencillo y coherente, es así que se utilizó la escala cualitativa de la siguiente forma: Nunca (01-20), a veces (21-35), casi siempre (36-50) y siempre (51-60).

3.5. PROCESAMIENTO DE DATOS

El procesamiento de datos siguió el siguiente proceso:

- En primer lugar, se recogió la información utilizando el instrumento de la actual investigación.
- En segundo lugar, se elaboró una base de la en la hoja de cálculo de Microsoft Excel, mencionando las categorías de los ítems.
- Enseguida se elaboraron tablas y figuras de frecuencia de acuerdo al planteamiento de los objetivos. Luego se interpretaron las tablas y figuras mencionadas. Las interpretaciones incluyeron descripciones, inferencias y discusión.
- Posteriormente, se comprobaron las hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Desempeño docente

Para determinar el nivel de desempeño que muestran los docentes de la I.E.S “María Auxiliadora” de Puno y la I.E.S “Alfonso Torres Luna” de Acora se aplicó un cuestionario al director y a los estudiantes de las instituciones en mención. Este cuestionario consistió en 15 ítems relacionados con los indicadores de la variable. Este instrumento se aplicó en los meses de septiembre y noviembre del año 2018. Después de haberse aplicado, el cuestionario fue calificado de acuerdo a la matriz de ponderación prevista. Los datos fueron organizados en una tabla de distribución porcentual, lo que se muestra seguidamente.

Tabla 3

Desempeño docente de la I.E.S "María auxiliadora" de Puno y "Alfonso Torres Luna" de Acora según la percepción del director y del estudiante.

Escala de valoración	Según el director de la I.E.S "María Auxiliadora"- Puno		Según el director de la I.E.S "Alfonso Torres Luna"- Acora		Según los alumnos de la I.E.S "María Auxiliadora"- Puno		Según los alumnos de la I.E.S "Alfonso Torres Luna"- Acora	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
INICIO (01-20)								
PROCESO (21-35)								
LOGRO PREVISTO (36-50)	34	45%	26	76%	58	76%	25	74%
LOGRO DESTACADO (51-60)	42	55%	8	24%	18	24%	9	26%
TOTAL	76	100%	34	100%	76	100%	34	100%

Fuente: Sistematización del cuestionario del desempeño dirigido a directores y alumnos.

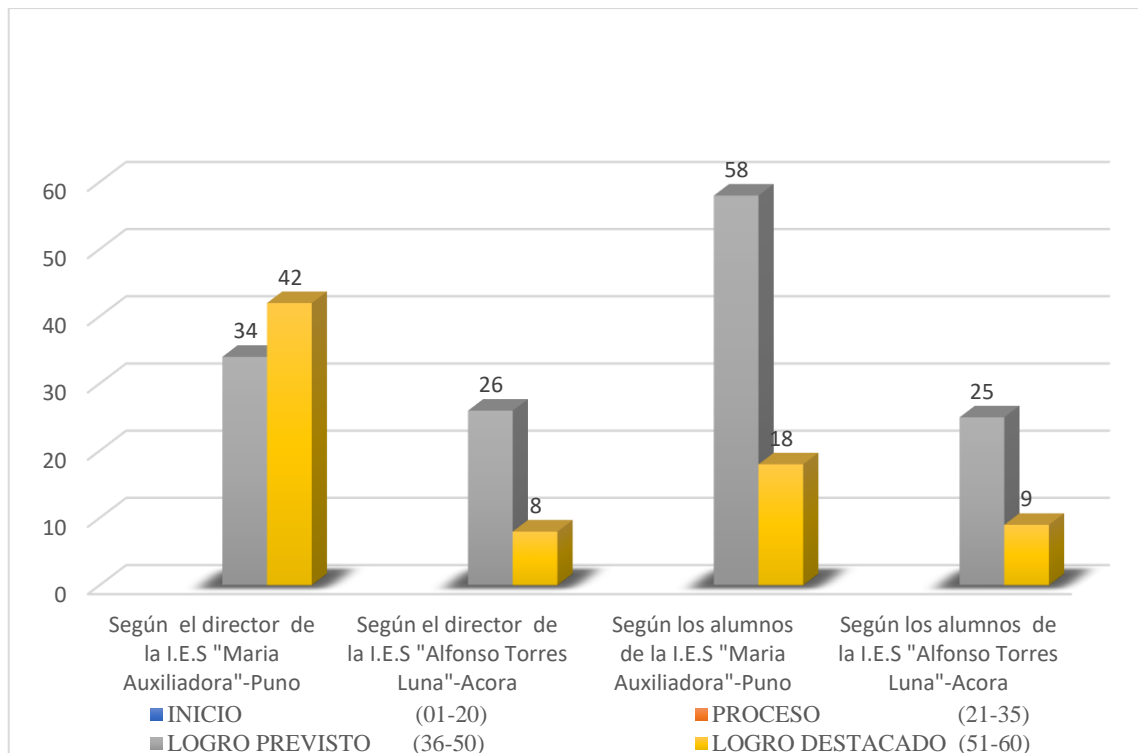


Figura 1. *Desempeño docente según la percepción de los directores y los alumnos*

Análisis e interpretación

Según la Tabla N°2, en la Institución Educativa Secundaria María Auxiliadora, de acuerdo a la evaluación realizada por el director, 34 docentes (45%) se ubican en la escala de valoración de “logro previsto” y 42 docentes (55%), “en logro destacado”. Según la evaluación de los alumnos, 58 docentes (76%) se ubican en la escala de “logro previsto” y 24 docentes (18%), “en logro destacado”. Estos datos permiten sostener que existe diferencia notable entre la autoridad y los alumnos respecto del desempeño docente. Para los alumnos hay más docentes ubicados en la escala señalada; mientras que para el director es menos. Lo mismo se puede observar en la escala de “logro destacado”, donde, según el director hay más docentes; mientras que para los alumnos hay menos docentes. De los datos analizados se infiere que, en general los docentes de la institución educativa señalada evidencian un desempeño bueno y excelente, según la percepción del director y de los alumnos.



En la institución educativa Secundaria Alfonso Torres Luna del distrito de Acora, según la tabla N°2, los docentes investigados fueron en la cantidad de 34 personas. Según la evaluación del director, 26 docentes (76%) se ubican en la escala de “logro previsto” y 8 docentes (24%) en la escalada de “logro destacado”. En cuanto a la percepción de los estudiantes, 25 docentes (74%) se ubican en la escala de “logro previsto” y 9 docentes (26%) en la escala de “logro destacado”. De estos datos se infiere que las percepciones del director y de los alumnos son similares que las percepciones en la Institución Educativa Secundaria María Auxiliadora.

4.1.1.1.Preparación para el aprendizaje de los estudiantes según la percepción de los directores.

Para identificar las diferencias respecto de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que los docentes evidencian, tanto en la I.E.S “María Auxiliadora” de Puno y la I.E.S “Alfonso Torres Luna” de Acora, se realizó una encuesta a los directores de las instituciones mencionadas. Los indicadores pertenecientes a dicha dimensión son tres y se refieren a la planificación de la carpeta pedagógica. Los datos fueron organizados en una tabla de distribución porcentual, lo que se muestra seguidamente.

Tabla 4

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes según la percepción del director.

ESCALA DE VALORACIÓN		Según el director de la I.E.S "María Auxiliadora"-Puno		Según el director de la I.E.S "Alfonso Torres Luna"-Acora	
		Fi	%	Fi	%
INICIO	(01-03)				
PROCESO	(04-06)	2	3%	1	3%
LOGRO PREVISTO	(07-09)	30	39%	22	65%
LOGRO DESTACADO	(10-12)	44	58%	11	32%
TOTAL		76	100%	34	100%

Fuente: Sistematización del cuestionario dirigido al director.

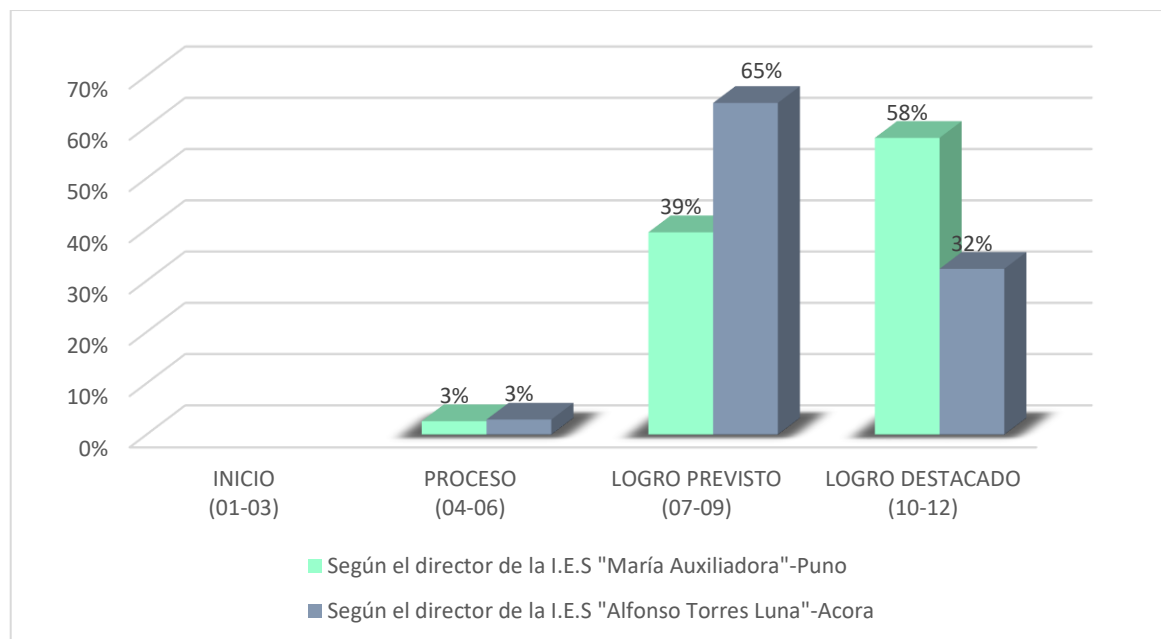


Figura 2. *Preparación para el aprendizaje de los estudiantes según los directores.*

Análisis e interpretación

Según la Tabla N° 3, en la Institución Educativa Secundaria María Auxiliadora, de acuerdo a la evaluación realizada por el director, 2 docentes (3%) se ubican en la escala



de valoración de “en proceso”, 30 docentes (39%) se ubican en la escala de valoración de “logro previsto” y 44 docentes (58%), “en logro destacado”. Mientras que, en la institución educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna” del distrito de Acora, según la tabla N°3, los docentes investigados fueron en la cantidad de 34 personas. Según la evaluación del director, un docente (3%) se ubica en la escala de “en proceso”, 22 docentes (65%) se ubican en la escala de “logro previsto” y 11 docentes (32%) en la escalada de “logro destacado”. De estos datos se sostiene que los docentes de la institución educativa señalada evidencian el logro de sus desempeños en el nivel bueno y excelente y que solo un docente está en el nivel “en proceso”.

Las percepciones de los directores de ambas instituciones son casi similares, aunque en la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora”, existe una diferencia notable respecto de la preparación para el aprendizaje. En Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora” hay más docentes ubicados en la escala de “logro destacado”; mientras que en la institución “Alfonso Torres Luna” es menos. Lo mismo se puede observar en la escala de “logro previsto”, donde según el director de “María Auxiliadora” hay menos docentes; mientras que en “Alfonso Torres Luna” hay más docentes.

4.1.1.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según la percepción de los directores.

Se tiene como otra dimensión donde se evidencia el nivel de desempeño docente, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que manifiestan los docentes la I.E.S “María Auxiliadora” de Puno y la I.E.S “Alfonso Torres Luna” de Acora según la percepción que tienen los directores y estudiantes, en esta dimensión consistió en seis

ítems (indicadores) referidas a la didáctica que se imparte en aula, así como los momentos y los procesos pedagógicos. Los datos fueron organizados en una tabla de distribución porcentual, lo que se muestra seguidamente.

Tabla 5

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según la percepción de los directores.

ESCALA DE VALORACIÓN	Según el director de la I.E.S "María Auxiliadora"-Puno		Según el director de la I.E.S "Alfonso Torres Luna"-Acora	
	Fi	%	Fi	%
INICIO (01-06)				
PROCESO (07-12)				
LOGRO PREVISTO (13-18)	35	46%	17	50%
LOGRO DESTACADO (19-24)	41	54%	17	50%
TOTAL	76	100%	34	100%

Fuente: Cuestionario dirigida a los directores.

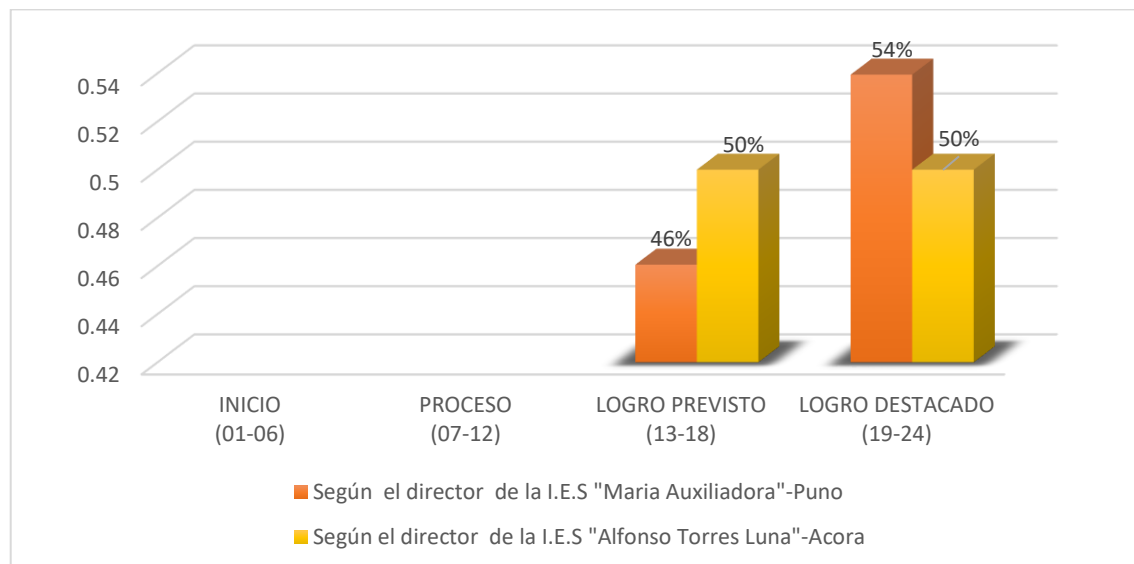


Figura 3. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según los directores.



Análisis e interpretación

Según la Tabla N° 4, en la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora”, de acuerdo a la evaluación realizada por el director, 35 docentes (46%) se ubican en la escala de valoración de “logro previsto” y 41 docentes (54%), “en logro destacado”. Mientras que, en la Institución Educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna” del distrito de Acora, los docentes investigados fueron en la cantidad de 34 personas, donde 17 docentes (50%) se ubica en la escala de “logro previsto” y 17 docentes (50%) en la escalada de “logro destacado”.

Estos datos permiten sostener que existe diferencia notable entre las dos instituciones educativas investigadas según el director respecto a la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes. En la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora” existe mayoría de docentes ubicados en la escala de “logro destacado”, entendiéndose que la enseñanza que se imparte en aula o espacios pedagógicos por parte de los docentes es óptima; mientras que, en la institución educativa “Alfonso Torres Luna” existen una cantidad igualitaria de docentes que enseñan de forma previsto o destacada.

4.1.1.3. Enseñanza para el aprendizaje según la percepción de los estudiantes

Para evidenciar si los docentes la I.E.S “María Auxiliadora” de Puno y la I.E.S “Alfonso Torres Luna” de Acora, se desempeñan adecuadamente en la dimensión de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se ha realizado una encuesta dirigida a los estudiantes mismos, debido a que son ellos los que perciben directamente la enseñanza de sus docentes. Esta dimensión consistió en once indicadores referidos a los diversos momentos y procesos pedagógicos (motivación, conflicto cognitivo, etc.). Los datos

fueron organizados en una tabla de distribución porcentual, lo que se muestra seguidamente.

Tabla 6

Enseñanza para el aprendizaje según la percepción de los estudiantes.

ESCALA DE VALORACIÓN		Según los alumnos de la I.E.S "María Auxiliadora"-Puno		Según los alumnos de la I.E.S "Alfonso Torres Luna"-Acora	
		Fi	%	Fi	%
INICIO	(01-11)				
PROCESO	(12-22)				
LOGRO PREVISTO	(23-33)	46	61%	21	62%
LOGRO DESTACADO	(34-44)	30	39%	13	38%
TOTAL		76	100%	34	100%

Fuente: Cuestionario dirigido a los estudiantes.

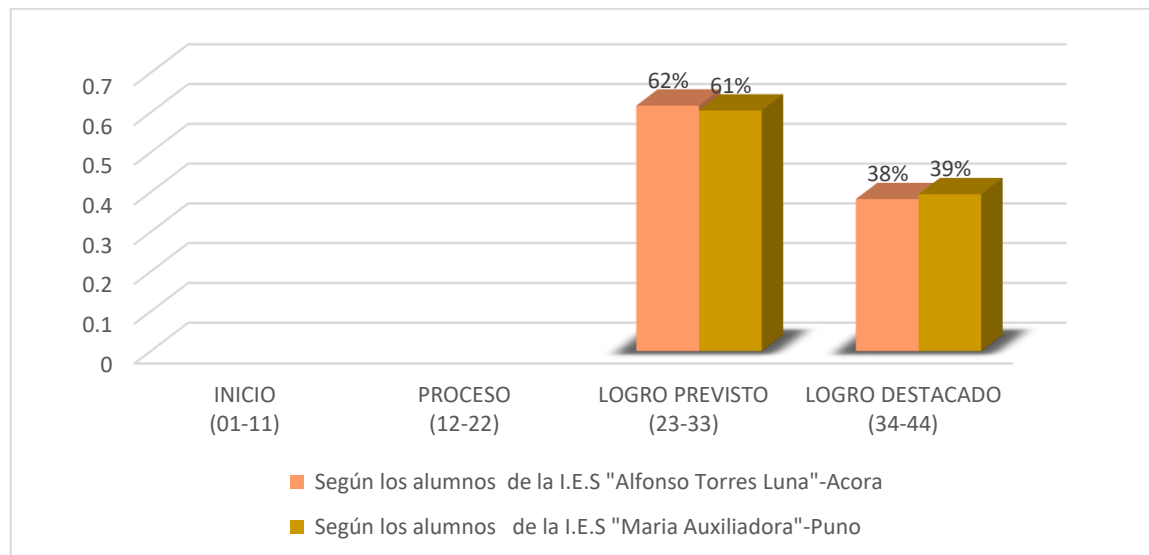


Figura 4. *Enseñanza para el aprendizaje según la percepción de los estudiantes.*



Análisis e interpretación

Según la Tabla N°5, en la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora”, de acuerdo a la evaluación realizada por los estudiantes, 46 docentes (61%) se ubican en la escala de valoración de “logro previsto” y 30 docentes (34%), “en logro destacado”. Mientras que, en la Institución Educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna” del distrito de Acora, los docentes investigados fueron en la cantidad de 34 personas, donde 21 docentes (62%) se ubica en la escala de “logro previsto” y 13 docentes (38%) en la escalada de “logro destacado”.

Estos datos permiten sostener que, en ambas instituciones educativas, la enseñanza para el aprendizaje según la percepción de los estudiantes es de “logro previsto”, es decir que los docentes si evidencian el desarrollo adecuado de sus desempeños en este ámbito, calificándolos como una enseñanza adecuada, como son la realización tanto de los momentos didácticos, así como los procesos pedagógicos, ya que existe una mayoría de docentes en la escala de valoración ya indicada.

4.1.1.4. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según la percepción de los directores.

Para evidenciar si los docentes la I.E.S “María Auxiliadora” de Puno y la I.E.S “Alfonso Torres Luna” de Acora, se desempeñan adecuadamente en la dimensión de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se ha realizado una encuesta dirigida a los directores. Esta dimensión consistió en tres indicadores referidos a la participación activa que tienen los docentes en la elaboración de Proyecto Educativo Institucional y el Plan Anual de Trabajo, trabajo en equipo, etc. Los datos fueron organizados en una tabla de distribución porcentual, lo que se muestra seguidamente.

Tabla 7

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según la percepción de los directores

ESCALA DE VALORACIÓN		Según el director de la I.E.S "María Auxiliadora"-Puno		Según el director de la I.E.S "Alfonso Torres Luna"-Acora	
		Fi	%	Fi	%
INICIO	(01-03)				
PROCESO	(04-06)	1	1%		
LOGRO PREVISTO	(07-09)	24	32%	18	53%
LOGRO DESTACADO	(10-12)	51	67%	16	47%
TOTAL		76	100%	34	100%

Fuente: Cuestionario dirigida a los directores.

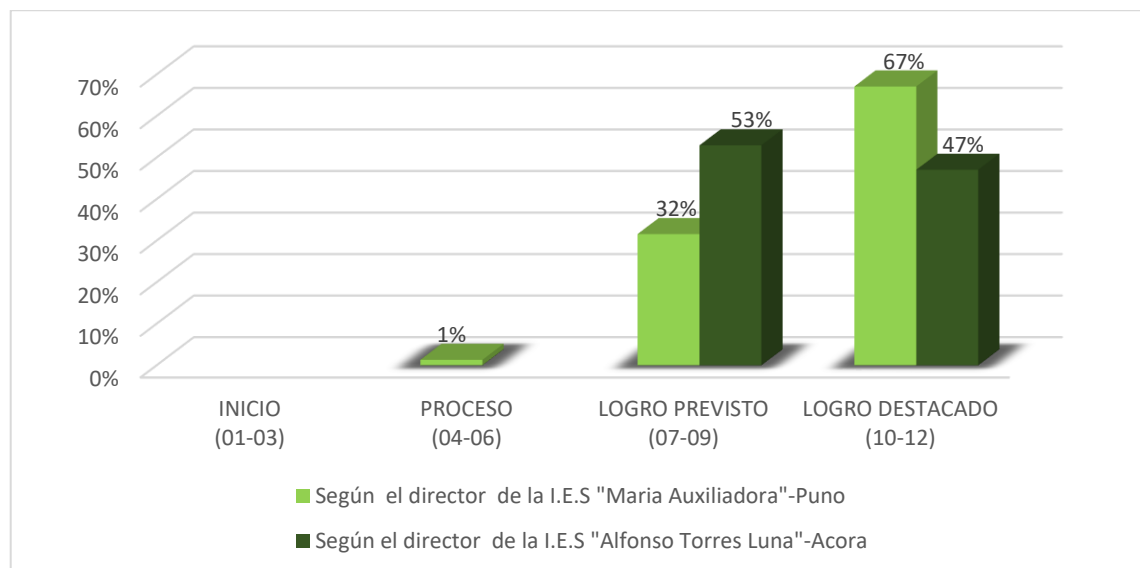


Figura 5. *Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad según la percepción de los directores.*



Análisis e interpretación

Según la Tabla N°6, en la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora”, de acuerdo a la evaluación por el director a 76 docentes, 1 docente (1%) se ubica en la escala de valoración de “en proceso”, 24 docentes (32%) se ubican en la escala de valoración de “logro previsto” y 51 docentes (67%), “en logro destacado”. Mientras que, en la Institución Educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna” del distrito de Acora, los docentes investigados fueron en la cantidad de 34 personas, donde 18 docentes (53%) se ubica en la escala de “logro previsto” y 16 docentes (47%) en la escalada de “logro destacado”.

Estos datos permiten sostener que en ambas instituciones educativas, la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada con la comunidad es la más óptima, ya que existe una mayoría de docentes en la escala de valoración de “logro destacado” y “logro previsto”, es así que, los docentes se involucran en forma activa, crítica e investigadora en la elaboración de los documentos pedagógicos a nivel institucional, para la mejora de la calidad educativa que brindan las instituciones educativas investigadas.

4.1.1.5. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según la percepción de los directores.

Para evidenciar que los docentes desarrollan su profesionalidad e identidad se ha realizado una encuesta dirigida a los directores. En esta dimensión consistió en tres indicadores referidos a la manifestación de actividades y cualidades que tiene un docente como es el de participar en las actividades académicas, responsabilidad, puntualidad con la institución, así como otros ámbitos. Los datos fueron organizados en una tabla de distribución porcentual, lo que se muestra seguidamente.

Tabla 8

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según la percepción de los directores.

ESCALA DE VALORACIÓN	Según el director de la I.E.S "María Auxiliadora"-Puno		Según el director de la I.E.S "Alfonso Torres Luna"-Acora	
	Fi	%	Fi	%
INICIO (01-03)				
PROCESO (04-06)			1	3%
LOGRO PREVISTO (07-09)	15	20%	10	29%
LOGRO DESTACADO (10-12)	61	80%	23	68%
TOTAL	76	100%	34	100%

Fuente: Cuestionario dirigida a los directores de cada institución.

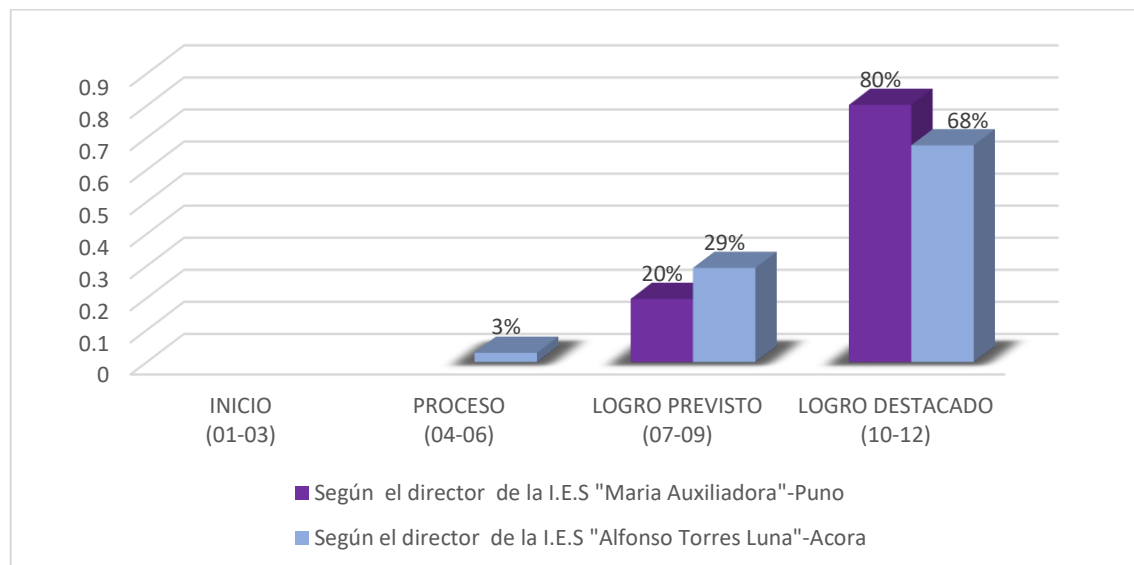


Figura 6. *Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente según la percepción de los directores.*

Análisis e interpretación

Según la Tabla N°7, en la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora”, de acuerdo a la evaluación realizada por el director, 15 docentes (20%) se ubican en la escala



de valoración de “logro previsto” y 61 docentes (80%), “en logro destacado”. Mientras que, en la Institución Educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna” del distrito de Acora, los docentes investigados fueron en la cantidad de 34 personas, donde 1 docente (3%), se ubica en la escala de “en proceso”, 10 docentes (29%) se ubica en la escala de “logro previsto” y 23 docentes (68%) en la escalada de “logro destacado”.

Estos datos permiten sostener que en ambas instituciones educativas manifiestan un buen desempeño en cuanto a este ámbito, demostrándose que los docentes participan en los eventos académicos que se realizan durante el año en la institución, como son: feria de ciencias, día de logro, etc. con responsabilidad y valores, evidenciándose un “logro destacado” profesionalidad e identidad en la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora”; a diferencia de la institución de “Alfonso Torres Luna” de Acora, que tendría una calificación de “logro previsto”.

4.1.1.6. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según la percepción de los estudiantes

Para evidenciar que los docentes desarrollan su profesionalidad e identidad se ha realizado una encuesta dirigida a los directores. En esta dimensión consistió en tres indicadores referidos a la manifestación de actividades y cualidades que tiene un docente como es el de participar en las actividades académicas, responsabilidad, puntualidad con la institución, así como otros ámbitos. Los datos fueron organizados en una tabla de distribución porcentual, lo que se muestra seguidamente.

Tabla 9

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según la percepción de los estudiantes

ESCALA DE VALORACIÓN	Según los alumnos de la I.E.S "María Auxiliadora"-Puno		Según los alumnos de la I.E.S "Alfonso Torres Luna"-Acora	
	Fi	%	Fi	%
INICIO (01-04)				
PROCESO (05-08)			5	15%
LOGRO PREVISTO (09-12)	22	29%	23	68%
LOGRO DESTACADO (13-16)	54	71%	6	18%
TOTAL	76	100%	34	100%

Fuente: Cuestionario reaizada a los directores.

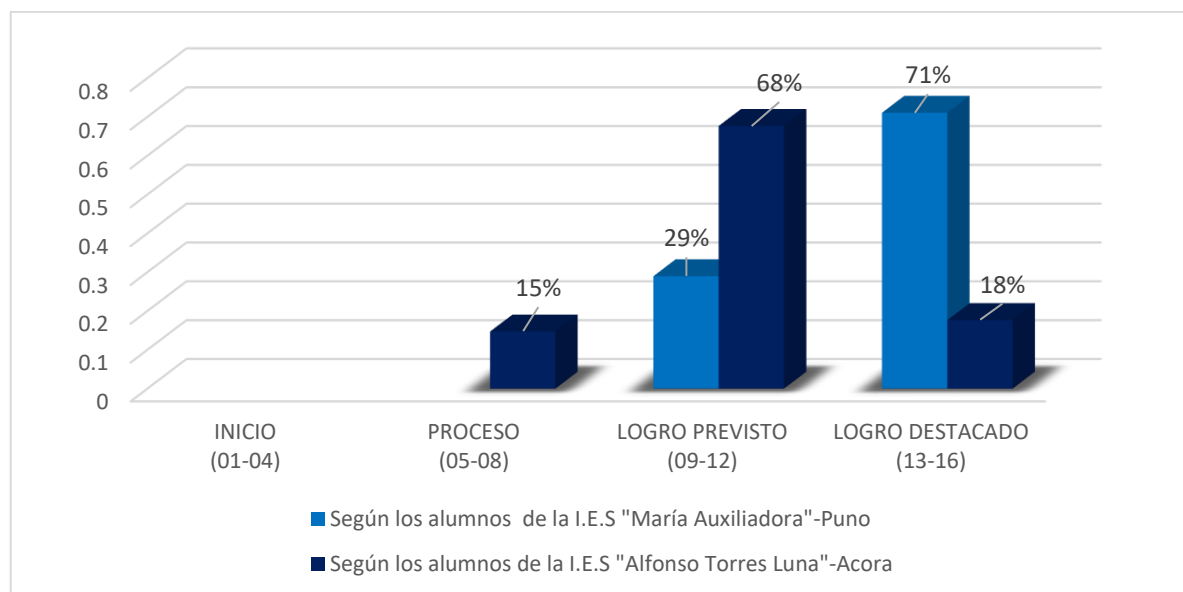


Figura 7. *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según los la percepción de los estudiantes.*

Análisis e interpretación

Según la Tabla N°8, en la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora”, de acuerdo a la evaluación realizada por los estudiantes, 22 docentes (29%) se ubican en



la escala de valoración de “logro previsto” y 54 docentes (71%), “en logro destacado”. Mientras que, en la Institución Educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna” del distrito de Acora, los docentes investigados fueron en la cantidad de 34 personas, donde 5 docentes (15%) se ubica en la escala de “en proceso”, 23 docentes (68%) se ubica en la escala de “logro previsto” y 6 docentes (18%) en la escalada de “logro destacado”.

Estos datos permiten sostener que en la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora”; a diferencia de la institución de “Alfonso Torres Luna”, según la percepción de los estudiantes, los docentes evidencian un desempeño solamente bueno en cuanto al desenvolvimiento en la práctica de su profesionalidad e identidad docente.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Para aprobar la verdad de la hipótesis se procedió de la siguiente manera:

a) Hipótesis estadística:

Ho: el nivel de desempeño docente corresponde a la escala de en inicio
(promedio= 11)

Ha: el nivel de desempeño de los docentes corresponde a la escala logro
previsto (promedio = 46)

b) Nivel de significancia:

$$\alpha: 0.05$$

c) Estadística de prueba:

$$Z_c = \frac{\bar{X} - \mu}{s\sqrt{n}} = \frac{60 - 1}{4\sqrt{76}} = \frac{59}{3.4} = 1.73$$



Donde:

Z_c = Zeta calculada

\bar{X} = Promedio Muestral

μ = Promedio poblacional

S = Desviación Estándar

n = Muestra

Después de hallarse el valor de la Z_c , se procede con la determinación de la Z_t , el mismo que se halla en la tabla correspondiente. Considerando el margen de error de 0.05, se tiene como valor lo siguiente: $Z_t = 1.64$

d) Regla de decisión:

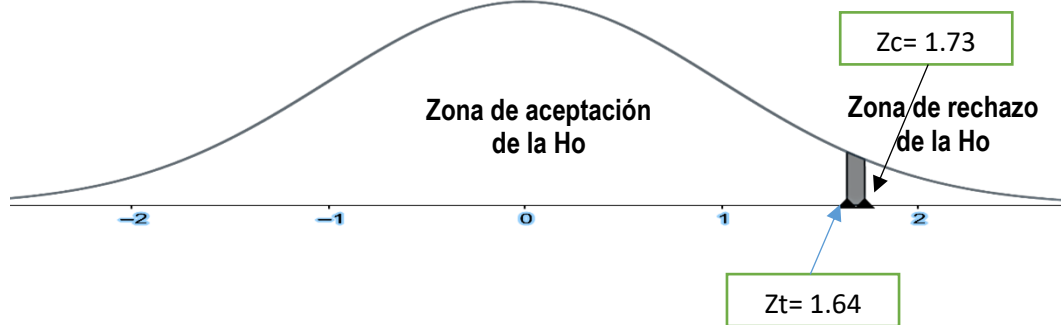
Si $Z_c > Z_t = H_a$

Si $Z_c \leq Z_t = H_o$

e) Decisión que se toma.

Dado que el valor de la zeta calculada ($Z_c = 1.73$) es superior al valor de la zeta tabulada ($Z_t = 1.64$), se asume como cierta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que el nivel de desempeño docente que predomina, según la percepción del director, en la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora” corresponde al de “logro destacado”, mientras que en la Institución “Alfonso Torres Luna” corresponde a de “logro previsto”; en cuanto a la percepción de los estudiantes, en la institución “María Auxiliadora” y “Alfonso Torres Luna” el nivel de desempeño docente corresponde a “logro previsto”.

Por otro lado, se asume, también, como cierta la hipótesis alterna, porque el valor 4 de la Z_c se ubica, dentro del diagrama de Gauss, en la zona de rechazo, tal como se visualiza en la siguiente figura:



4.2. DISCUSIÓN

En la presente investigación realizada se pudo comprobar que la hipótesis planteada es verdadera; es decir, se puede establecer que el hallazgo principal es el desempeño docente correspondiente a la escala de “logro previsto”, según la percepción de los alumnos y, “logro destacado”, según la percepción del director de cada institución educativa. De otro lado, según los alumnos se puede sostener que los docentes en las dos instituciones educativas se desempeñan de manera adecuada (logro previsto); mientras que, según el director en cada institución, el desempeño es muy adecuado (logro destacado).

Es necesario señalar que para el Ministerio de Educación el “logro previsto” significa que el docente evidencia el logro de los desempeños previstos; mientras que la escala de “logro destacado” significa que el docente evidencia por encima de los logros previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la institución educativa.



Las investigaciones que se consideran como antecedente, también, arribaron a similares resultados. Este es el caso de Juárez (2012), quien, en una investigación referida al desempeño de los docentes, concluye que el desempeño es bueno según la percepción del 73% de estudiantes, y por el 59% de los subdirectores de formación general. De la misma manera, Romero (2014), en una investigación relacionada con el desempeño de los docentes del nivel secundario, llega a la conclusión que el 87% de docentes dominan la materia que enseñan.

Para Robalino (2005) el desempeño de un docente tiene que ver con las capacidades profesionales que se manifiestan en la actividad de planificar, conducir el aprendizaje y en la participación de la gestión de la institución educativa articulada a la comunidad. Este concepto del autor señalado, se manifiesta en los resultados alcanzados. De la misma manera el MINEDU, respecto de la evaluación del desempeño docente, considera que cuatro componentes: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión del colegio a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Estos cuatro componentes del desempeño docente fueron medidos a través de la ficha de evaluación del docente. Como se ha demostrado en el análisis e interpretación y de los datos el desempeño de la mayoría de los docentes se ubica en la escala de logro destacado, según la percepción de los directores y de los estudiantes.

No se ha realizado ninguna observación directa a los docentes, lo que hubiese otorgado mayor consistencia a los resultados de la investigación realizada. La razón de esta falencia es el factor económico y el factor tiempo. Sin embargo, se recomienda a los egresados de la facultad de educación, realizar una investigación con la aplicación de la



técnica de la observación estructurada y en forma directa, para lo que deben gestionar el financiamiento de una institución.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: El desempeño de los docentes, según la percepción de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno, corresponde a la escala de “logro destacado”. El 55% de los docentes alcanzaron esta escala; mientras que, en la en la Institución Educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna” de Acora, el 76% de docentes se ubican en “logro previsto”. En tanto que, según la percepción de los estudiantes, de la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora”, el 76% de docentes se ubican en “logro previsto”, y, en la Institución Educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna” de Acora, el 74% de docentes se ubican en este mismo calificativo “logro previsto”. Por tanto, entre las dos instituciones existen diferencias en la percepción, ya que en la institución “María Auxiliadora”, es de calificativo de “logro destacado” y “logro previsto”; mientras en la institución “Alfonso Torres Luna” solo es “logro previsto”.

SEGUNDA: La preparación para el aprendizaje de los estudiantes, según la percepción del director de la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora” de la ciudad de Puno, corresponde a la escala “logro destacado”. El 58% de docentes alcanzaron este calificativo; mientras que, en la Institución Educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna” de Acora, el 65% de docentes alcanzaron la escala de “logro previsto”. Estos resultados significan que en ambas instituciones realizan una adecuada planificación de los documentos pedagógicos.



TERCERA: La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, según la percepción del director de la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora”, corresponde a la escala de “logro destacado”. El 54% de docentes alcanzaron esta escala. Según la percepción de los alumnos, el 61% de los docentes se ubican en la escala de “logro previsto”. En tanto que, en la Institución Educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna”, según la percepción de los estudiantes, el 50% de los docentes se encuentran en el “logro destacado”, y, según la percepción de los estudiantes, el 62% de los docentes se ubican en la escala de “logro previsto”.

CUARTA: En cuanto se refiere a la participación de la gestión articulada a la comunidad, según la percepción del director de la el 67% de los docentes se sitúan en la escala de “logro destacado”; mientras que, en la Institución Educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna”, el 53% de los docentes se ubican en la escala de logro previsto.

QUINTA: Respecto de la dimensión la profesionalidad y la identidad, según la percepción del director de la Institución Educativa Secundaria “María Auxiliadora”, corresponde a la escala de logro destacado. El 80% de docentes alcanzaron esta escala. Según la percepción de los alumnos, el 71% de los docentes también se encuentran en la misma escala de “logro destacado”. En tanto que, en la Institución Educativa Secundaria “Alfonso Torres Luna”, según la percepción del director, el 68% de los docentes se encuentran en el “logro destacado”, y, según la percepción de los estudiantes, el 68% de los docentes se ubican en la escala de “logro previsto”.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A las autoridades de las instituciones educativas secundarias “María Auxiliadora” de Puno y “Alfonso Torres Luna” de Acora, se recomienda que implementen capacitaciones que fortalezcan el trabajo cooperativo en cuanto a la planificación y la ejecución en aula de la enseñanza – aprendizaje.

SEGUNDA: A los coordinadores académicos que tengan la responsabilidad y mejor control tanto en la presentación oportuna de los documentos pedagógicos de los docentes, así también como en las contextualizaciones de las sesiones de aprendizaje.

TERCERA: Se recomienda que las instituciones formadoras de educadores impulsen también en una formación idónea conducente a superar las deficiencias aquí abordadas en el ámbito de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Esta sugerencia la basamos en el hecho de que una buena formación profesional de los docentes es una condición para una buena enseñanza.

CUARTA: Más compromiso por parte de los docentes en cuanto al trabajo en conjunto para llegar una mejor calidad como institución educativa y, por parte del Ministerio de Educación intensificar las capacitaciones referentes a las evaluaciones.

QUINTA: Al director y los docentes que sigan fortaleciendo su compromiso con la educación, en ámbito personal, institucional interna y externa. En toda



institución educativa el acompañamiento del personal es un factor
contribuyente para el desarrollo educativo.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, J. M. (2010). *Manual para elaborar el proyecto educativo de la institución escolar* (segunda ed.). Mexico: De la Salle. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliounapunosp/reader.action?docID=3218829&ppg=1>
- Altarejos, F., Ibañez, J., & Jordan, J. (2005). *Ética docente*. Editorial Ariel. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliounapunosp/detail.action?docID=3160075>
- Alvarado, O. (2005). *Gestión de proyectos educativos: Lineamientos pedagógicos*. Lima: Universidad Nacional de San Marcos.
- Amancha, E. V. (2014). *Desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje. Estudio realizado 1ero, 2do, 3er año de Bachillerato del centro educativo "Unidad Educativa Técnica Vida Nueva" de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013-2014*. Tesis de licenciatura, Universidad Técnica Particular de Loja, Quito.
- Araujo, S. (2008). *Docencia y Enseñanza: una introducción a la didáctica*. Buenos Aires: Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes.
- Bolaños, G., & Molina, Z. (1990). *Introducción al currículo*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Bolívar, A., & Bolívar, A. (2008). *Didáctica y currículum: de la modernidad a la posmodernidad*. Aljibe.
- Bonilla, M. P. (2018). *La evaluación anual de desempeño docente y las prácticas docentes: estudio de caso del colegio Santa Bárbara I.E.D.* Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- Bonvecchio, M., & Maggioni, B. (2008). *Evaluación de los aprendizajes* (segunda ed.). Mexico: Novedades Educativas.
- Cardona, J. (2013). *Epistemología del saber docente*. UNED-Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Cepeda, J. M. (2014). *Estrategias de enseñanza para el aprendizaje por competencias*. Mexico: Editorial Digital UNID.
- Charaja, F. (2018). *El MAPIC en la Investigación Científica*. Puno: Corporación SIRIO EIRL.
- Contreras, M. (2017). *El nivel de desempeño en las instituciones educativas de la UGEL-PUNO durante el año escolar -2016*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano.
- Corrales, M. I., & Sierras, M. (2002). *Diseño de medios y recursos didácticos*. España: Innovación y cualificación S.L.



- Diáz, J., & Martins, A. (1997). *Estrategias de enseñanza - aprendizaje* (segunda ed.). San Jose: IICC.
- Domingo, Á., & Gómez, V. (2014). *La práctica reflexiva Bases. Modelos y Instrumentos*. España: NACEA Ediciones.
- Flores, F. E. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Gallardo, P., & Camacho, J. M. (2008). *Teorías del aprendizaje y práctica docente*. España: Wanceulen.
- García, C., & Vaillant, D. (2010). *Desarrollo Profesional Docente*. Madrid: NARCEA S.A.
- Gvirtz, S., & Podestá, M. E. (2010). *Mejorar la Gestion directiva en la escuela*. Argentina: Ediciones Granica. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliounapunosp/detail.action?docID=3187530>
- Hernández, R. M. (2003). *Mediación en el aula. Recursos, estrategias y técnicas didácticas*. Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=ge0p0brzRH4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución Educativa Policial de la Región del Callao*. Universidad San Ingancio de Loyola, Lima.
- Lavín, S., & Solar, S. (2000). *El proyecto educativo institucional como herramienta de transformacion de la vida escolar*. Santiago de Chile: LOM Ediciones PIIE.
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del Desempeño Docente en Relación con el Aprendizaje de los Estudiantes*. Tesis de Maestría, Universidad San Martin de Porres, Lima.
- Martin, M. (1997). *Planificación y Practica Educativa: Infantil, Primaria y Secundaria*. Madrid: Escuela española.
- Matute, E., & Romo, R. M. (2001). *Los retos en la educación del siglo XXI*. Guatemala: Universidad de Guadalajara.
- Medina, A., Pérez, L., & Campos, B. (2014). *Elaboración de planes y programas de formación del Profesorado en didácticas especiales*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Melo, R. (2018). *¿Cómo planificar el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación formativa?* Puno: UGEL-PUNO.
- Mendoza, E., & Orozco, C. (2009). *La motivación*. El Cid Editor. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliounapunosp/reader.action?docID=3182737>
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima.



- MINEDU. (2016). *Guía para formular e implementar el proyecyo educativo institucional*. Lima: MINEDU. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/proyecto-educativo-institucional.pdf>
- MINEDU. (2016). *Programa Curricular de Educación Secundaria*. Lima, Perú.
- MINEDU. (2017). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Lima: MINEDU.
- MINEDU. (2019). *Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes en la Educación Secundaria*. Lima.
- MINEDU. (2019). *Procesos pedagogicos a considerar para una sesión de aprendizaje*. Lima. Obtenido de <https://www.mineduperu.com/2018/11/procesos-pedagogicos-considerar-en-una.html>
- MINEDUC. (2010). *El currículo organizado en Competencias*. Guatemala: ©DIGECADE.
- Monrroy, M. (2012). *Desempeño Docente y Rendimiento Académico en matematica de los Alumnos de la Institución Educativa de Ventanilla- Callao*. Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Montenegro, I. A. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente: Fundamentos, modelo e instrumentos* (2a ed.). Colombia: Magisterio.
- Munayco, C. A. (2014). *Desempeño docente y redimiento académico en los estudiantes de la Intitución Educativa Integrada N°20745 Apóstol Santiago de Vitis*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.
- Navarro, M. A., & Lladó, D. M. (2014). *La gesstión escolar una aproximación a su estudio*. Estados Unidos: Polibrio.
- Noain, J. M., & Belda, I. G. (2011). *Docentes competentes*. Madrid: Narcea.
- Picado, F. M. (2006). *Didáctica General: una perspectiva integradora*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Pitluk, L. (2016). *La gestion escolar: el desafio de crear contextos para hacer y estar bien*. Homo Sapiens Ediciones.
- Prieto, E. (2008). EL PAPEL DEL PROFESORADO EN LA ACTUALIDAD. SU FUNCIÓN DOCENTE Y SOCIAL. *Foro de educación*, 6(10), 325-345. Recuperado el 19 de diciembre de 2019, de REDALYC.
- Robalino, M. (1 de Julio de 2005). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. Obtenido de UNESDOC: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144709>
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima*. Tesis de Maestria, Pontificia Universidad Catolica del Perú, Lima.
- Rosales, C. (2003). *Criterios para una evaluación formativa: Objetivos, Contenido Profesor. Aprendizaje recursos*. España: Narcea.



- Sáez , J. (2018). *Estilos de aprendizaje y metodos de enseñanza*. Madrid: Universidad Nacional de Educacion a Distancia.
- Sánchez, M., & Martínez, A. M. (2019). *Formación docente en la UNAM: Antecedentes y la voz de su profesorado*. Mexico.
- Sanchez, R., & Ramos, A. M. (2012). *Compromiso docente y realidad educativa*. Madrid, España: Síntesis, S. A.
- Torres, C. (2000). *Metodología de la investigación científica (7a ed. ed.)*. Lima: Libros y Publicaciones.



ANEXOS



ANEXO 01

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN
1.Desempeño docente	1.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimientos actualizados y comprensión de conceptos fundamentales que demuestra el docente en el área curricular que enseña. - Coherencia de la programación curricular anual que presenta el docente con los aprendizajes que pretende lograr. - Oportunidad en la presentación de los documentos de planificación curricular (PA, UDA, SIC/SA) 	<ul style="list-style-type: none"> - Inicio (01-20) - Proceso (21-35) - Logro previsto (36-50) - Logro destacado (51-60)
	1.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de resolver conflictos con los estudiantes a través del dialogo con el uso de mecanismos pacíficos y normas de convivencia para la resolución de conflictos con los alumnos. - Organización adecuada del aula y otros espacios para la sesión de enseñanza-aprendizaje - Aplicación de estrategias pedagógicas para que los estudiantes logren resolver problemas críticamente. - Eficiencia del uso de recursos tecnológicos/materiales educativos diversos acordes con el propósito de la sesión. - Variedad y pertinencia del uso de métodos y técnicas para la evaluar los aprendizajes esperados acordes al estilo de aprendizaje de los estudiantes. - Evaluación de los aprendizajes de los estudiantes y registro de los resultados de la evaluación del rendimiento de los estudiantes para la toma de decisiones y la realización de la retroalimentación oportuna. 	
	1.3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo para el desarrollo de la gestión de la escuela, planes de mejora continua, PAT. - Desarrollo individual y colectivo en el desarrollo de proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativa de la IE. - Propicia el trabajo colaborativo con las familias en relación al aprendizaje de los alumnos. 	
	1.4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de eventos y actividades curriculares y extracurriculares. - Asistencia y Puntualidad en las actividades académicas y extracurriculares. - Actuación y toma de decisiones en el marco de los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente. 	



ANEXO 02

CUESTIONARIO DIGIRIDO AL DIRECTOR

FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

I. PARTE INFORMATIVA:

1.1 Institución Educativa:

1.2 Área..... Grado y Sección:

1.3 Nombre del docente:

II. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE:

INSTRUCCIONES: Estimado director responda las siguientes preguntas teniendo en cuenta el desempeño de cada docente en su respectiva área. Para ello coloque en los recuadros que figuran debajo de cada curso las valoraciones de 1 al 4.

INICIO: 1 PROCESO: 2 LOGRO PREVISTO: 3 LOGRO DESTACADO: 4

INDICADORES DE DESEMPEÑO	1	2	3	4
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.				
1. El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de conceptos fundamentales del área curricular en el que enseña.				
2. La programación curricular anual que presenta el docente es coherente con los aprendizajes que pretende lograr.				
3. El docente presenta oportunamente los documentos de planificación curricular (PA, UDA, SIC/SA).				
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.				
4. Demuestra capacidad para resolver conflictos empleando el uso de mecanismos pacíficos a través del dialogo con los estudiantes.				
5. Organiza adecuadamente el aula y otros espacios para la sesión del aprendizaje.				
6. Aplica pertinentemente las estrategias pedagógicas para que los estudiantes logren resolver problemas críticamente en un tiempo adecuado.				
7. Utiliza eficientemente los recursos tecnológicos/materiales educativos diversos acordes con el propósito de la sesión.				



8. Utiliza pertinentemente y variedad de métodos y técnicas para la evaluar los aprendizajes esperados acordes al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
9. Evalúa apropiadamente los aprendizajes de los estudiantes registrando los resultados para la toma de decisiones y la realización de una retroalimentación oportuna.				
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.				
10. El docente trabaja en equipo para la elaboración de la gestión de la escuela, planes de mejora continua, PAT.				
11. El docente se desenvuelve tanto individual como colectivamente en la realización de proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.				
12. Propia el trabajo colaborativo con las familias en relación al aprendizaje de los estudiantes				
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.				
13. Participa en eventos y actividades curriculares y extracurriculares.				
14. Asiste con responsabilidad y puntualidad a las actividades académicas y no académicas en la IE.				
15. Actúa y toma decisiones en el marco de los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

Fuente: MINEDU (Este instrumento ha sido adaptado por la autora del presente proyecto para fines de investigación)



ANEXO 03

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL ESTUDIANTE
FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

I.- PARTE INFORMATIVA

1.1 Institución Educativa:

1.2 Grado y sección:

II.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado ESTUDIANTE responda las siguientes preguntas teniendo en cuenta el desempeño de cada docente en su respectiva área. Para ello coloque en los recuadros que figuran debajo de cada curso, donde las valoraciones son del 1 al 4.

NUNCA:1 A VECES :2 CASI SIEMPRE: 3 SIEMPRE: 4

INDICADORES DE DESEMPEÑO	CURSOS											
	Matemática	Taller de lat.	Comunicación	Taller de com.	H. G. Y E	F.C.C	P. F.R.H	C.T. A	ARTE	Educa. Religiosa	Inglés	Educa. Física
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES. – INICIO 1.-Tu docente motiva durante sus sesiones de aprendizaje despertando el interés del estudiante.												
2. Da a conocer el propósito de la sesión.												
3. Tu docente formula preguntas para recuperar los saberes previos de los alumnos.												
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES – DESARROLLO 4. Tus docentes demuestran dominio del tema de cada sesión de aprendizaje.												



INDICADORES DE DESEMPEÑO	Matemática	Taller de matemática	Comunicación	Taller comunicación	H. G. Y E	F.C.C	P. F.R.H	C.T. A	ARTE	Educa. Religiosa	Inglés	Educa. Física
	5. Las clases de mis docentes son interesantes, responde a las dudas que tenemos y respeta las opiniones de mis compañeros en clases											
6. El (la) docente utiliza material didáctico en la clase como imágenes, papelógrafos, fichas, audio, videos y estos ayudan a que podamos entender mejor el tema.												
7. El (la) docente nos enseña utilizando técnicas y estrategias como exposiciones, debate, participaciones, etc. en el desarrollo del aprendizaje.												
8. Los docentes desarrollan la creatividad y la participación crítica y reflexiva en sus clases.												
9. Tu docente realiza la retroalimentación. (repaso de lo aprendido)												
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES – DESENLACE												
10. Tus docentes utilizan instrumentos de evaluación para calificar en forma individual y grupal.												
11. Tu docente distribuye su tiempo y los espacios adecuadamente en sus sesiones de aprendizaje.												
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE												
12. Su presentación personal es adecuada, demostrando puntualidad, respeto y responsabilidad.												
13. Se expresa oralmente con claridad, coherencia, corrección y entonación de la voz adecuada.												
14.- Posee buena ortografía y caligrafía												
15. Promueve el cultivo y la práctica de valores durante el desarrollo de actividades de aprendizaje.												

Fuente: MINEDU (Este instrumento ha sido adaptado por la autora del presente proyecto para fines de investigación)