



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desempeño docente en dos I.E., de Jornada Escolar
Regular y Jornada Escolar Completa, Los Olivos, 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Haydee Olinda Arancibia Fuentes

ASESOR:

Mg, Pedro Félix Novoa Castillo

SECCIÓN

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LIMA-PERÚ

2019

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ARANCIBIA FUENTES, HAYDEÉ OLINDA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación Con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS I.E., DE JORNADA ESCOLAR REGULAR Y JORNADA ESCOLAR COMPLETA, LOS OLIVOS, 2019

Fecha: 17 de abril de 2019

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Hugo Agüero Alva

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma: 

VOCAL: Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar redacción según normas APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi madre por haberme
dado el regalo de la vida y a
mi familia por ser una piedra
de apoyo.

Agradecimiento

A los docentes de aula que laboran esforzadamente buscando la mejora de la Educación en nuestro país y a la Universidad César Vallejo por permitirme cumplir un sueño.

Declaración jurada

Yo, Haydee Olinda Arancibia Fuentes, estudiante del Programa Maestría en Docencia y Gestión de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 07425391, con la tesis titulada: "Desempeño docente en dos IE, de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, Los Olivos, 2019".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En caso de identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 30 de marzo del 2019



Haydee Arancibia Fuentes

DNI. 07425391

Presentación

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación la tesis titulada: “Desempeño docente en dos IE, de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, del distrito de Los Olivos, 2019”, realizado para optar el grado académico de Maestra en Docencia y Gestión Educativa confiando se constituya en un referente para otros investigadores de la problemática abordada.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I Introducción, se desarrolla la realidad problemática, los trabajos previos nacionales e internacionales, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, la metodología empleada, operacionalización de variables, tipo de estudio, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. En el Capítulo III se presentan los resultados obtenidos. El Capítulo IV: Discusión. En el Capítulo V se dan a conocer las conclusiones. En el capítulo VI las recomendaciones. En el Capítulo VII las referencias bibliográficas utilizadas para sustentar la investigación.

Los resultados de la presente tesis demuestran que no existen diferencias en el desempeño docente de las dos IE de Jornada Completa y de Jornada Regular, pues en la prueba de U de Mann Whitney el valor de significancia fue de ,058, mayor al p valor. Sin embargo, en las dimensiones de promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico, así como en la dimensión de regula positivamente el comportamiento de los estudiantes si se encontraron diferencias entre ambas IIEE favoreciendo según el rango promedio a la IE de Jornada escolar Completa.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación

La autora

Índice de contenido

Carátula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	v
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	iix
Índice de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	1
1.1 Realidad problemática	2
1.2 Trabajos previos	6
1.3. Teorías relacionadas al tema	12
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación del estudio	26
1.6 Hipótesis	27
1.7. Objetivos	28
II. Método	30
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, operacionalización	33
2.3. Población y muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5. Método de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos	38
III. Resultados	39
3.1. Estadística descriptiva	40
3.2. Estadística Inferencial /Contrastación de hipótesis	58
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	70

VI. Recomendaciones	73
VII. Referencias	75
Anexos	81
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Ficha técnica del Instrumento de recolección de datos	
Anexo 03: Operacionalización de la variable Desempeño docente	
Anexo 04: Rúbrica de observación de aula	
Anexo 05: Base de datos de la variable de estudio	
Anexo 06: Carta de presentación de la Investigación a la IE	
Anexo 07: Carta de autorización de la IE	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población de docentes de dos IE de Jornada Escolar Completa y Jornada Escolar Regular	35
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento de desempeño docente	37
Tabla 3. Niveles de confiabilidad	38
Tabla 4. Niveles del desempeño Docente IE Jornada Completa	40
Tabla 5. Nivel de involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en IE de Jornada Completa	41
Tabla 6. Nivel de promueve el desarrollo del razonamiento, la creatividad y el Pensamiento crítico en IE de Jornada Completa	42
Tabla 7. Nivel de evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a Los estudiantes y adecuar su enseñanza en IE de Jornada Completa	43
Tabla 8. Nivel de propicia un ambiente de respeto y proximidad en IE de Jornada Completa	44
Tabla 9. Nivel de regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en IE de Jornada Completa	45
Tabla 10. Nivel de desempeño Docente en IE Jornada Regular	46
Tabla 11. Niveles de dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en IE de Jornada Regular	47
Tabla 12. Nivel de promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento Crítico en IE de Jornada Regular	48
Tabla 13. Nivel de evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza en IE de Jornada Regular	49
Tabla 14. Niveles de propicia un ambiente de respeto y proximidad en IE de Jornada Regular	50
Tabla 15. Nivel de regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en IE de Jornada Regular	51
Tabla 16. Distribución de frecuencias del Desempeño Docente en Jornada Escolar	52
Tabla 17. Distribución de frecuencias involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en IE de Jornada Escolar	53
Tabla 18. Distribución de frecuencias promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en IE de Jornada Escolar	54

Tabla 19. Distribución de frecuencias evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza en Jornada Escolar	55
Tabla 20. Distribución de frecuencias propicia un ambiente de respeto y proximidad en IE de Jornada Escolar	56
Tabla 21. Distribución de frecuencias regula positivamente el comportamiento en IE de Jornada Escolar	57
Tabla 22. Rangos de la variable Desempeño Docente	58
Tabla 23. Estadísticos de prueba de la variable Desempeño Docente	58
Tabla 24. Distribución de rangos de la primera dimensión de la variable	59
Tabla 25. Estadísticos de prueba de la primera dimensión de la variable	59
Tabla 26. Distribución de rangos de la segunda dimensión de la variable	60
Tabla 27. Estadísticos de prueba de la segunda dimensión de la variable	60
Tabla 28. Distribución de rangos de la tercera dimensión de la variable	61
Tabla 29. Estadísticos de prueba de la tercera dimensión de la variable	61
Tabla 30. Distribución de rangos de la cuarta dimensión de la variable	62
Tabla 31. Estadísticos de prueba de la cuarta dimensión de la variable	61
Tabla 32. Distribución de rangos de la quinta dimensión de la variable	63
Tabla 33. Estadísticos de prueba de la quinta dimensión de la variable	63

Índice de figuras

Figura 1. Componente pedagógico del modelo de Jornada Escolar Completa	24
Figura 2. Esquema de investigación	33
Figura 3. Niveles de Desempeño docente en la IE de Jornada Escolar Completa	40
Figura 4. Niveles de la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en IE de Jornada Escolar Completa	41
Figura 5. Niveles de dimensión promueve el desarrollo del razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en IE de Jornada Completa	42
Figura 6. Niveles de dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza en IE de Jornada Completa	43
Figura 7. Niveles de dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad En IE de Jornada Completa	44
Figura 8. Niveles de dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en IE de Jornada Completa	45
Figura 9. Nivel de desempeño docente IE Jornada Regular	46
Figura 10. Niveles de dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en IE de Jornada Regular	47
Figura 11. Niveles de dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y el Pensamiento crítico en IE de Jornada Regular	48
Figura 12. Niveles de dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza en IE de Jornada Regular	49
Figura 13. Niveles de dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad en IE de Jornada Regular	50
Figura 14. Niveles de dimensión regula positivamente el comportamiento de Los estudiantes en IE de Jornada Regular	51
Figura 15. Niveles de frecuencias comparativas del Desempeño Docente en IE de Jornada escolar	52
Figura 16. Niveles de frecuencias comparativas de dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en IE de Jornada Escolar	53

Figura 17. Niveles de frecuencias comparativas de dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en Jornada escolar	54
Figura 18. Niveles de frecuencias comparativas de dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza en Jornada escolar	55
Figura 19. Niveles de frecuencias comparativas de dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad en Jornada escolar	56
Figura 20. Niveles de frecuencias comparativas de dimensión regula positivamente el comportamiento en Jornada escolar	57

Resumen

El objetivo general de esta investigación ha sido establecer si existen diferencias entre el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de distinta jornada escolar, una IE de Jornada Escolar Regular y una IE de Jornada Escolar Completa en el distrito de Los Olivos, 2019.

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, se utilizó el método hipotético deductivo, bajo un diseño no experimental, de tipo básica, su nivel ha sido descriptivo comparativo. La población censal estuvo conformada por 81 docentes, 37 laboraban en IE de Jornada Completa y 44 en una Institución de Jornada Regular del distrito de los Olivos. La técnica empleada para el recojo de datos fue la Observación y el instrumento empleado, las rúbricas de observación de aula aplicadas por el equipo directivo de ambas instituciones, instrumento estandarizado por el Ministerio de Educación. Se aplicó además la prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach a 10 docentes de cada institución educativa dando por resultado ,909, lo que indica una alta confiabilidad.

De acuerdo al análisis estadístico se llegó a determinar descriptivamente que el nivel destacado del desempeño docente es mayor en la Institución de Jornada Escolar Completa alcanzando 59,5%, mientras que en la institución de Jornada Escolar Regular llega a alcanzar 36,4%. Sin embargo, a través de la prueba de U de Mann-Whitney se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, pues el valor de significancia obtenido fue de 0,058 mayor al p-valor, es decir no existen diferencias en el desempeño docente en las instituciones de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa.

Palabras claves: gestión, desempeño, rúbricas, involucramiento, razonamiento, monitoreo, clima.

Abstract

The main goal of this research is to determinate if there exist differences between the performance of teachers of two schools, with a particular mode of School Day: Regular School Day and Full School Day, in the Los Olivos district, 2019.

The research was conducted under the quantitative approach, the method used was the hypothetical deductive, the design was non-experimental, of basic type, and its level was descriptive comparative. The census population was made up of 81 teachers, 37 belong to a school with a Full School Day and 44 work in a Regular School Day mode institution, both schools are part of the district of Los Olivos. The technique used for data collection was observation and the instrument used was the result of the classroom observation rubrics applied by the management team of both institutions, those rubrics were standardized by the Ministry of Educacion. The reliability test of Cronbach's alpha was applied to 10 teachers from each institution, resulting in 909, indicating a high reliability.

According to the statistical analysis, the descriptive level reached at the level of outstanding teaching performance is higher in the Institution of Full School Day reaching 59.5%, while in the institution of Regular School Day it reaches 36.4%. However, through the Mann-Whitney U test, the Alterna hypotheses are rejected and the null hypothesis is accepted, because the value of the significance was obtained from 0.058 mayor to p-value, that is, there are not differences in performance teacher in the institutions of Regular School Day and Full School Day

Keywords: management, performance, rubrics, involvement, reasoning, monitoring, climate.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

El principal organismo de las Naciones Unidas que orienta las políticas educativas de casi todo el planeta, la Unesco ha reafirmado en una serie de documentos, que la educación es un derecho y un medio indispensable para el desarrollo humano. Se le atribuye, además, en los actuales contextos el rol de “catalizador del desarrollo” (Unesco, 2014, p.2), por el ingente poder transformador para reducir la pobreza, mejorar la nutrición, acceder a una educación inclusiva y de calidad entre otros objetivos necesarios para un crecimiento sostenible.

En ese rumbo, se ha evidenciado en un buen número de países de América Latina, que a pesar de los esfuerzos gubernamentales para alcanzar la equidad y la calidad educativa, persisten en tener indicadores negativos de desigualdad, sobre todo en los sectores empobrecidos (Barrios, 2006). Sin embargo, es necesario tener en cuenta que la comparación realizada a través de este tipo de pruebas no permite realizar generalizaciones acerca del nivel global del logro educativo, pues como señala Robalino(2007) los indicadores que se obtienen de estas evaluaciones no evidencian elementos que permitan obtener un panorama integral de la calidad de la Educación y por ende del desempeño del docente.

Del mismo modo, según Robalino (2007) existen una serie de dificultades que ponen en evidencia una realidad global difícil de abordar y que afectan el desempeño, siendo una de las principales problemáticas, el tipo de formación inicial y el llamado desarrollo profesional continuo, que implican a su vez, cuestionamientos en torno a las entidades formadoras, a la calidad de los formadores, la resistencia docente en el uso de software educativos, implementación de tecnologías innovadoras, entre otros.

Las entidades gubernamentales han ido acercándose a esta realidad modificando y ampliando una serie de normativas que respondan a estos cuestionamientos, pero un clamor que surge del propio docente es conocer sus niveles de desempeño y los criterios que se propugnan como idóneos a fin de llegar a una verdadera profesionalidad docente, así lo señalan Román, Torrecilla, y Javier (2008) al manifestar la necesidad de conocer en forma más profunda la preparación del docente y su performance como elemento clave de la calidad educativa, más

aun cuando los estudiantes del tercer milenio reclaman una verdadera inclusión y el derecho de ser admitidos exitosamente por la sociedad.

Según Chiroque (2006), los docentes al igual que cualquier profesional presentan un desempeño, que alude a una práctica propia de su profesión o cargo. Por consiguiente, la evaluación del desempeño de los maestros consiste en un proceso que recoge evidencias de la praxis pedagógica frente a sus responsabilidades directas con los estudiantes. En ese sentido, es necesario establecer parámetros que permitan su evaluación, aspecto álgido para su condición laboral que genera en los docentes rechazos y cuestionamientos, como señaló Román, et al. (2008) evaluar al docente genera una gran controversia y debate en cualquier sociedad país que busca explicar las posibilidades y el futuro de la educación.

Según Cuenca (2011) el interés por determinar el desempeño docente aparece en los inicios del tercer milenio por dos razones, por un lado, la crisis de identidad del docente respecto a los nuevos enfoques constructivistas y por otro lado, el fracaso del enfoque de calidad aplicada a la educación. Al respecto, fueron los neoliberales en los noventa quienes plantearon la calidad en términos de medición de los procesos internos de la escuela, colocando al docente como un insumo que no daba los resultados esperados.

En nuestro país, la preocupación por evaluar al docente y su práctica, datan según Chiroque (2006) de los años sesenta, durante el primer gobierno de Belaunde cuando se promulgó la Ley N° 15215 en la que se aceptaba la evaluación docente según las aptitudes, méritos y deméritos. Posteriormente con la Ley del Profesorado N° 24029 se incorpora como criterios del desempeño docente, la eficiencia o capacidad para realizar o desarrollar su tarea pedagógica, la asistencia y la puntualidad, así como el trabajo con la comunidad.

Por su parte, la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 aprobada en el año 2012, tiene como eje el acceso y permanencia en la Carrera Magisterial basada en la meritocracia, que permite a los docentes ascender y acceder a cargos directivos, a través de criterios sobre la identidad, la formación magisterial, y ciertas mejoras remunerativas. Fue aprobada en medio de críticas y protestas, pues dicha norma

regula la permanencia del docente y su salida, así en el artículo 23 del capítulo VI de la referida Ley se señala que los profesores que desaprobados en una primera evaluación recibirán una capacitación para fortalecer sus capacidades, debiendo rendir una evaluación extraordinaria al término de un lapso máximo de un año. Si el docente es nuevamente desaprobado, tendrán una segunda capacitación, pero si vuelven a ser desaprobados serán retirados de la Carrera Pública Magisterial.

En concordancia con esta Ley de Carrera Pública Magisterial, en el año 2012, el Ministerio publica el Marco del Buen Desempeño Docente (MBBD), una guía orientadora construida que en concordancia con el Proyecto Educativo Nacional al 2021 definir los ámbitos y desempeños necesarios de los maestros en la sociedad actual. Según este marco, el docente es “un agente de cambio” (Minedu, 2012, p.15), pues encierra en su función el poder de sugerir, convencer y desarrollar con sus palabras y acciones la transformación de los estudiantes. Asimismo, establece el diálogo colegiado para la planificación, evaluación y reflexión de su práctica pedagógica.

De este modo, en el Perú, a pesar de que las políticas gubernamentales apuntan hacia una revalorización de la profesión docente como parte de una carrera meritocrática, su condición sigue siendo cuestionado por la sociedad y por el Estado. Los posibles factores intervinientes en esta problemática no solo están inmersos en cambios en la política salarial o en las capacitaciones formativas, sino en acciones que devuelvan al docente la capacidad reflexiva para que se conviertan en “autor, actor y corresponsable de los cambios educativos” (Cuenca y Carrillo, 2017, p.3).

Al respecto, las investigaciones desarrolladas en el Perú por la Unesco en 2017 bajo el equipo del Instituto de Estudios Peruanos (IEP) señalan que las actitudes de los docentes frente a su desempeño en servicio son positivas, pues existe una valoración alta de su trabajo, satisfacción y vocación que los impulsa a trabajar, aun cuando el componente salarial y el estrés propio de su función no son adecuados. Se manifiestan en este estudio los condicionantes a su labor como, las dificultades encontradas en sus relaciones interpersonales con otros colegas, por lo que el reconocimiento de las actitudes como base para formar el llamado “capital

profesional” deben ser materia de futuras reformas educativas (Cuenca y Carrillo, 2017, p.37).

En cuanto a la institución educativa de Jornada Regular objeto del presente estudio, el director manifestó en una entrevista que su institución se ubica en una zona vulnerable, un asentamiento humano con problemas económicos y sociales. Por ello, los jóvenes del Nivel Secundaria son en su gran mayoría violentos, con un escaso control paternal y un bajo rendimiento en las pruebas estandarizadas como la ECE, con docentes que muestran dificultades para desarrollar sus sesiones en forma adecuada y que muestran resistencia a acudir a las capacitaciones de la Ugel a pesar de reconocer sus propias dificultades didácticas y el contexto de los estudiantes, señalando como posibles alternativas que estas capacitaciones se realicen dentro del colegio, durante el horario escolar y en temas centrados en estrategias innovadoras, en programación curricular como temas principales.

Del mismo modo, los docentes del área de Comunicación en una entrevista desarrollada en las horas colegiadas manifestaron que ellos se actualizan por cuenta propia a través de la página de Perueduca y por el portal de la Jornada Escolar Completa (JEC) que deposita las sesiones y otros materiales en su página. Señalan también que el desinterés de los estudiantes por el estudio y las faltas de conducta son las principales limitantes de su práctica pedagógica. Asimismo, señalaron respecto al Monitoreo y Acompañamiento que debe existir mayor información y orientaciones según los nuevos instrumentos de evaluación del gobierno, pues sino esta actividad tendría un tinte fiscalizador, señalan además que el equipo directivo apoya al docente en forma esporádica pidiendo un apoyo más efectivo.

Por su parte, uno de los directivos del establecimiento educativo de Jornada Escolar Completa, declara en una entrevista que su institución se localiza en una zona céntrica a seis cuadras de la Municipalidad de Los Olivos y que cada año presentan una alta demanda de vacantes, pues los padres de familia quieren una jornada más amplia. Según refiere, el horario de trabajo con los estudiantes es hasta las tres de la tarde señala. En cuanto a la condición económica social de los estudiantes, señala que solo un 25 % de ellos tienen una condición deficiente, el

resto proviene de hogares de clase media, sin embargo, en las aulas se observan problemas de bullying, faltas de respeto al docente, etc., acciones que se deben manejar con bastante prudencia y tino. A pesar de ello, señala que los desempeños de los estudiantes en la evaluación Censal (ECE) o en las evaluaciones regionales, son bastante meritorias, obtienen primeros lugares en los concursos que organiza la Ugel y por ejemplo siempre hay clasificados en la primera etapa de los colegios de alto rendimiento (COAR). El directivo señala que esta situación puede deberse a posibles factores: al mayor tiempo de trabajo con los estudiantes, a que la mayoría de los estudiantes son “buenos” y a las sesiones de reforzamiento que los docentes reciben del ministerio en forma obligatoria desarrolladas durante la misma jornada escolar.

En cuanto al desempeño del docente en esta IE JEC, el directivo señala que casi el 50% de sus docentes son contratados, y son los que tienen mayor predisposición y compromiso por el trabajo, los docentes nombrados se resisten a asistir a las capacitaciones y frente a las recomendaciones que se dan es poco su compromiso de cambio. Sin embargo, son puntuales en la presentación de sus documentaciones. En el aula, el desempeño de los docentes que cumplen sus procesos pedagógicos llega a un aproximado del 80 %, algunos de ellos aplican estrategias tradicionales, pero obtienen resultados favorables al aprendizaje.

De acuerdo a los fundamentos señalados en el presente estudio, es necesario realizar una interrogante primordial que servirá de guía en esta investigación: ¿Existen diferencias entre el desempeño docente de una institución de Jornada Escolar Regular y una institución de Jornada Escolar Completa?

1.2 Trabajos previos

De acuerdo al problema expuesto, se detallan a continuación los estudios en torno al tema desarrollado por investigadores peruanos y de otros países de habla hispana.

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Pincay-Aguilar, Candelario-Suárez y Castro-Guevara (2018) en su tesis *Inteligencia emocional en el desempeño docente*, desarrollaron como objetivo establecer las

características de inteligencia emocional presentes en los docentes en función del nivel de desempeño laboral. El tipo de estudio desarrollado fue transversal. Utilizaron para medir la variable inteligencia emocional el test Traid Meta-Mood Scale TMMS-24 de acuerdo a las categorías de atención, claridad y reparación emocional aplicados a 150 profesores de las distintas facultades de la Universidad Estatal de Milagro de Ecuador, cuyas edades oscilaron entre 25 y 69 años. Para el análisis de la variable desempeño docente, se consideraron los datos proporcionados por el departamento especializado en evaluación de la misma Universidad, la cual consideró cuatro parámetros; la auto evaluación, evaluación de pares, heteroevaluación y evaluación del directivo. Los datos fueron analizados de forma descriptiva y correlacional. Los resultados obtenidos en la variable desempeño docente reflejan que el 90.7% alcanzaron un desempeño muy competente, mientras que el 9.3% tuvieron un desempeño destacado, lo cual indica la aceptación del desempeño docente por parte del estudiante. Además, el estudio confirma que las emociones tienen una influencia directa en las actividades diarias de la profesión docente.

Ibarra (2016) en su tesis *Efecto de la evaluación docente sobre el desempeño de los profesores en Chile*, expone como uno de sus propósitos examinar el impacto de la evaluación docente sobre su desempeño en el aula tanto en el periodo previo, durante y después de haber sido evaluados. Las interrogantes planteadas por el investigador se dirigen a determinar si la evaluación mejora el desempeño docente, medido de acuerdo a los logros estudiantiles en matemática y comunicación durante el periodo de su evaluación por las comunas municipales chilenas, así como realizar una medición de los mismos después de la evaluación ejecutada en los maestros. Los datos utilizados corresponden a las bases históricas de evaluación docente 2004-2014, del MINEDUC, así como del Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE). Esta investigación fue de corte transversal repetido bajo coeficientes de interés y estimación. En cuanto a los resultados descriptivos el investigador encontró que los docentes reevaluados tuvieron mejoras en el puntaje con respecto a la primera evaluación en 57% en el Portafolio y 36% en la entrevista personal, instrumentos de medición de la evaluación y a nivel global el porcentaje de mejora de los docentes fue de 60%. Del

mismo modo, encuentra evidencia que los resultados se incrementaron en 10% de la desviación estándar en Matemática y en Comunicación, en fechas posteriores a la evaluación docente. Sin embargo, cuando se evaluó a los estudiantes durante el mismo año de la evaluación docente, se obtuvo una mejoría sólo en el área de Matemática. Por ello, concluye que el efecto de acumulación de capital humano es mayor que el efecto de los incentivos y que la evaluación del desempeño si logra una mejoría en los aprendizajes de los estudiantes.

Martínez – Chairez; Guevara - Araiza y Valles – Ornelas (2016), desarrollan la tesis titulada *El desempeño docente y la calidad educativa*. El estudio realizado presenta como uno de sus objetivos determinar los factores que precisan cual es el perfil de un desempeño docente ideal. La investigación tuvo dos fases, la primera de tipo cualitativo, a través de cuestionarios aplicados a los docentes con preguntas abiertas y cerradas, además de entrevistas semiestructuradas. En la segunda fase recogieron datos cuantitativos, con un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Para evaluar el desempeño docente se recurrió a los 42 profesores que laboran en Cd. Meoqui Chihuahua empleando como instrumentos: videos de una jornada escolar, análisis de las planificaciones didácticas, los instrumentos de evaluación que maneja y su rendimiento en evaluaciones estandarizadas. Además, se tomó en cuenta las calificaciones de los alumnos en evaluaciones de gran escala. Los resultados después de aplicar indicadores estadísticos, muestran un coeficiente de ,730 del cual se infiere la aceptación de la hipótesis nula entre el desempeño docente y el contexto donde trabaja el maestro. En segundo lugar, se demuestra la existencia de una relación entre el tiempo de servicio y el puntaje obtenido por los estudiantes en las pruebas estandarizadas (,578). Por consiguiente, según el enfoque de inputs o de eficiencia productiva concluyen que entre el desempeño docente y la calidad educativa no existe una relación de importancia.

En la tesis *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito*, Medina (2017), desarrolla un estudio de nivel descriptivo y correlacional. Entre sus objetivos específicos, plantea conocer los fundamentos del desempeño docente en la

institución: Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán. Su muestra estuvo constituida por 50 docentes a quienes se aplica cuatro instrumentos elaborados por la misma institución en concordancia con las orientaciones del Ministerio de Educación (MinEduc) que consideran las dimensiones de dominio disciplinar, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y el compromiso ético. Además, el estudio tuvo dos mediciones, la primera antes de aplicar un plan de mejora sobre el clima organizacional y la segunda al término del mismo. Los resultados del desempeño docente consideran la suma de porcentajes de los cuatro instrumentos aplicados a los directivos, profesores, alumnos y padres de familia. Se obtuvo finalmente como resultado una puntuación de 90,3/100 correspondiente a un nivel de desempeño medio. Además se hizo un estudio comparativo entre los docentes llamados del colegio que atienden del ciclo medio a superior, hasta el bachillerato, los cuales obtuvieron un mejor desempeño con un promedio de 92,3/100 respecto a los docentes de educación básica que atienden desde inicial hasta el ciclo medio cuyo desempeño se situó en 88,2/100 . Sin embargo, al final del estudio el promedio en las dos muestras osciló en un rango medio entre 85% a 94%.

Mora (2018) en su tesis *Evaluación del desempeño profesional docente, en la gestión pedagógica de una Unidad de la provincia del Azuay cantón Cuenca durante el periodo 2017-2018* , desarrolla una investigación cuantitativa con un modelo transeccional, exploratorio y descriptivo, bajo una metodología analítica-sintética siendo uno de sus objetivos específicos, evaluar la capacidad profesional docente en su práctica pedagógica. Su muestra estuvo formada por 20 docentes y 98 estudiantes a quienes se aplicó cuatro instrumentos: tres cuestionarios y una rúbrica. Para la observación de aula utilizó una rúbrica de desempeño bastante similar a la empleada en el Perú . Después de analizar sus resultados concluye que en la UE “Santa Rosa” el desempeño del docente se encuentra en el nivel tres, denominado como satisfactorio, además según la observación de aula se encontró que, en la dimensión del comportamiento, los docentes alcanzaron el nivel destacado.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Munive (2017) en su tesis *Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima, 2016* tuvo como uno de sus objetivos, evaluar el desempeño laboral del docente. Su estudio refiere una investigación básica de nivel descriptivo – correlacional, siendo su diseño no experimental. En cuanto a la técnica de recolección de datos, utilizó la encuesta, aplicada a una población censal de 50 maestros de dicha institución. Por consiguiente, para la variable desempeño Docente empleó el cuestionario de Héctor Valdés Veloz (2004) basado en las dimensiones, capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y relaciones interpersonales. Las puntuaciones obtenidas a nivel descriptivo refieren que en la IE no hay docentes situados en el nivel de mal desempeño, en el nivel regular existen 76% de docentes en este nivel y en el nivel bueno se sitúan 24% de los encuestados.

Por su parte, Luque (2018) en su tesis *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018*, presenta como uno de sus propósitos delimitar el nivel desempeño docente a fin de establecer la existencia de nexos vinculantes entre el Liderazgo directivo y el Desempeño docente en una institución de primaria del Callao. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y siguió el tipo de una investigación básica. El diseño asumido fue descriptivo correlacional, teniendo una población censal de 50 profesores procedentes de la institución educativa, aplicándose en ellos el cuestionario de estilos directivos de Likert para la primera variable y para la segunda variable utilizó la rúbrica de observación de aula del Ministerio de Educación del año 2017 que considera cuatro niveles de desempeño, llegando a encontrar que en la IE el 62% de los maestros presentan un nivel de desempeño satisfactorio, 36% se hallan ubicados en el nivel destacado y 2% están en el nivel de proceso.

Lavado (2017) al realizar su tesis sobre *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED-19 Los Olivos- 2017*, desarrolla como uno de sus objetivos medir la percepción del desempeño docente en la RED 19 de Los Olivos.

Su estudio responde a un enfoque cuantitativo, el diseño seleccionado fue no experimental, transversal, correlacional. En cuanto a la población, la red 19 de la UGEL 02 cuenta con 291 docentes, por lo que se empleó un muestreo probabilístico estratificado que determinó una muestra 166 docentes. Para la recolección de datos utilizó dos cuestionarios validados, en el caso de la variable Gestión del Conocimiento aplicó el cuestionario de Nonaka Takeuchi de 1995, mientras que para la variable Desempeño Docente la investigadora empleó un cuestionario adaptado de su autoría con su respectiva validación. En cuanto a los resultados alcanzados referidos a la segunda variable concluye que los niveles de desempeño de los profesores fluctúan de la siguiente manera: 53,6% de los docentes se encuentran en el nivel de proceso, 30,1% se ubican en el nivel de inicio y 16,3% lograron un nivel excelente.

Por su parte, Rosario (2017) desarrolló la tesis *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*, en ella el investigador presenta la relación posible entre la gestión educativa y el desempeño docente, teniendo como uno de sus objetivos precisar el nivel de desempeño del docente en dicha institución. La investigación desarrollada fue de tipo básica, descriptiva y correlacional. La muestra seleccionada incluyó a todos los agentes de la Comunidad Educativa, desde el equipo directivo compuesto por el Director y Subdirector, el personal administrativo, 40 profesores, 150 Estudiantes del 4to y 5to año de secundaria y 80 padres de familia, que hacen un total de 275 personas, elegidos de forma intencional no probabilística. En cuanto la variable desempeño, se aplicó un cuestionario a estudiantes y directivos, elaborado en base a las dimensiones del MBBD. Se obtuvo finalmente como resultado que el desempeño docente según la percepción de los estudiantes oscila entre un nivel de regular a un nivel alto. Además, del análisis estadístico se comprueba que el desempeño docente se encuentra en directa relación con la gestión educativa.

Zavaleta (2017) desarrolla la tesis *Desempeño docente en el aula del nivel de secundaria de la institución educativa Enrique Milla Ochoa, Los Olivos, 2017*. Su estudio tiene como principal meta describir los niveles y rangos del desempeño que

presentan los profesores en las sesiones de clases. Utilizó una metodología de tipo sustantiva descriptiva, la población-muestra la conformaron 36 docentes de la IE en mención. Empleó como instrumento la rúbrica de observación del Ministerio de Educación en su primera versión de 2017. Los resultados alcanzados después de la aplicación establecen que 72,2% de los maestros se encuentran en el nivel de proceso con puntuaciones entre 14 y 26, y solo el 27,8% de los maestros alcanzan el nivel logrado con puntuaciones entre 27 y 39, por lo que concluye en primer lugar, que este último grupo de maestros son considerados como docentes que realizan un desempeño adecuado, mientras que gran parte de los docentes de IE, el 72,2% al estar ubicados en el nivel de proceso, necesitan el fortalecimiento, acompañamiento y capacitaciones mas continuas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definiciones del desempeño docente

De acuerdo a Montenegro (2007) el desempeño del docente está ligado, al igual que en otras profesiones, a desarrollar y cumplir en buena forma las actividades que les demande el grupo a quien atiende. Por ello, define este desempeño como un conglomerado de actuaciones que un maestro realiza en los estudiantes desde las etapas tempranas de formación hasta su egreso de la educación regular. Por tanto, según el autor, el docente debe formarse en el desarrollo de competencias básicas relacionadas con el entorno o contexto en que se desarrolla, es decir, debe tener presente por ejemplo a nivel institucional, fortalecer la construcción de un proyecto con la institución educativa. En lo pedagógico, contribuir a desarrollar el Currículo de la IE, y a nivel intrapersonal el docente deberá desarrollar la reflexión y el reconocimiento de sus logros y dificultades.

Por su parte, Robalino (2007) señaló que el docente ha sido un actor pasivo de las reformas educativas, siendo necesario que se convierta en el protagonista para lo cual debe desarrollar tres áreas o dimensiones: el aprendizaje de los estudiantes, la gestión y las políticas educativas. Esta concepción renueva el concepto de desempeño docente pues lo conceptualiza como un flujo continuo entre las capacidades pedagógicas, su estado anímico, y su responsabilidad para relacionarse en forma significativa con los estudiantes, intervenir en forma mas

directa en la gestión, promover los valores de la institución y participar directamente en la elaboración de los planes curriculares y de la organización, así como evaluar y reevaluar el cumplimiento de las reglamentaciones educativas, para finalmente aterrizar en las competencias y capacidades que los estudiantes han de aprender. Del mismo modo, Saravia y López del Castillo (2008) inciden en el aspecto pedagógico como parte fundamental del desempeño docente, por cuanto el saber pedagógico que crean y construyen en forma continua, es el mejor indicador de su práctica.

Según el estudio *Propuesta de nueva docencia en el Perú* del Ministerio de Educación (2003), el docente es un profesional calificado y cualificado que se renueva bajo las demandas sociales. Propone una visión de un docente profesional no un técnico, ni instructor, sino un experto que tiene como características principales su dominio disciplinar y didáctico que le permite manejar los procesos propios de su profesión, con la autonomía suficiente para decidir en torno a los contenidos, métodos, técnicas, estrategias de enseñanza adecuadas a la diversidad de estudiantes que atiende, buscando permanentemente contribuir a la construcción de aprendizajes que consideren las demandas y necesidades de sus estudiantes.

Se ha mencionado líneas arriba que en el año 2012 el Ministerio de Educación en base al análisis de especialistas, consultores y con diálogos concertados, estableció el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), como un compendio indispensable tanto para la definición de políticas curriculares en torno a la formación, evaluación y revaloración docente, como para la cotidianidad del maestro que se desenvuelve en las aulas y que autorreflexiona acerca de su propio desempeño. En ese rumbo, el MBDD, estableció el desempeño del docente en función de cuatro dominios, nueve competencias y 40 desempeños, siendo los dominios reconocidos: 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 (Minedu, 2012).

Del mismo modo se afirma en dicho marco que determinar las criterios y características para evaluar o conceptualizar a un buen docente es una labor complicada y difícil por la extensión de las funciones que se le asigna. Por ello, Román y Murillo (2008) postulan que la preparación de la enseñanza y el trabajo en el aula son competencias fundamentales que definen el buen desempeño. En ese sentido, se asume en esta investigación la definición de desempeño docente correspondiente al segundo dominio del documento MBDD desarrollado por Minedu (2012) en el que se determina que el desempeño docente consiste en la conducción del proceso de aprender a través de un enfoque inclusivo y diverso, donde el docente es considerado el mediador que suscita un clima adecuado para el aprendizaje desarrollando la motivación y las estrategias didácticas pertinentes, necesarias y relevantes para el aprendizaje y la evaluación a través de la identificación de los logros, fortalezas y debilidades necesarias de mejorar .

1.3.2. Dimensiones del Desempeño Docente:

Teniendo en cuenta la definición de desempeño en función de la enseñanza para el aprendizaje correspondiente al dominio dos del MBDD, así como el instrumento rúbricas de observación, del *Manual de aplicación de la evaluación del desempeño docente*, 2017 y modificado por la Resolución Ministerial N°138 del año 2018 del Ministerio de Educación se definen las siguientes las dimensiones explicativas :

Dimensión 1:

Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

Arguedas (2010), señala que lograr el involucramiento de los estudiantes es el mejor remedio contra la desmotivación y el bajo rendimiento, refiriendo además que esta condición puede modificarse o autoajustarse, lo cual es provechoso en una sesión. Por ello define esta condición como un sentimiento de conexión con el docente y con las tareas que se desarrollan en la sesión. Implica, el concurso de los estudiantes en las diversas actividades planteadas a fin de desarrollar un sentimiento de identidad. Del mismo modo, quienes no desarrollan esta capacidad tendrán una mayor apatía conducente hacia conductas negativas y a futuro, la deserción escolar.

En este sentido, el Ministerio define esta dimensión de acuerdo a lo siguiente: El docente “promueve el interés de los estudiantes por las actividades propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende” (Resolución Ministerial N°138, 2018).

Dimensión 2:

Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

Paul y Elder (2005) presentan como uno de los documentos de la fundación dedicada a la difusión de los principios del pensamiento crítico y su importancia en el aprendizaje, el desarrollo de una rúbrica sobre la medición del pensamiento crítico. En ella señalan que los estudiantes que tienen un pensamiento crítico llegan a comprender el porqué de los que aprenden, pueden establecer los propósitos, metas y objetivos en forma clara, usando un razonamiento claro, preciso y justo. Es decir, explican con sus palabras los temas abordados y su relación para con su aprendizaje, esta rúbrica contribuye a la observación de los desempeños de los estudiantes en el manejo del pensamiento crítico de gran importancia como proceso pedagógico en las sesiones de clase.

El MINEDU establece que promover habilidades cognitivas de orden superior como el razonamiento y el pensamiento crítico se producen en el aula cuando el maestro “propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias” (R.M. N°138, 2018).

Dimensión 3 :

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

En el actual contexto de evaluación por competencias, se define la retroalimentación como una actividad donde el maestro entrega al estudiante elementos informativos que le conducen a mejorar sus productos o su desempeño cognitivo. Es decir, la evaluación formativa busca visualizar las acciones realizadas por el estudiante con el fin esclarecer un conocimiento o para desarrollar una habilidad, gracias a las cuales modifica sus formas de pensamiento o sus

conductas. Del mismo modo en este tipo de evaluación, no es basta con otorgar una nota cuantitativa, el estudiante tiene el derecho de recibir información que le permita comprender y desempeñarse adecuadamente mejorando sus conocimientos y habilidades (Lozano y Tamez, 2014)

Asumiendo la definición del Ministerio en esta dimensión se puede señalar que en la retroalimentación el maestro “acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecua las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificada. (R.M N° 138, 2018).

Dimensión 4 :

Propicia un ambiente de respeto y proximidad.

Castro y Morales (2015) señalan que en las escuelas finlandesas se aspira a tener en las aulas un clima positivo, con estudiantes felices, sin tensión y sin presiones, con expectativas de progresar a su propio ritmo, y donde las interrelaciones con maestros y estudiantes se basan el afecto y en el respeto con docentes abiertos impulsados que velen por el desarrollo integral y el aprendizaje significativo.

En el aula de clases esta dimensión refiere a las acciones del maestro cuando se “comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándose y respondiendo a ellas con comprensión y empatía” (R.M N° 138, 2018).

Dimensión 5 :

Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Cubero (2004) señala que es una necesidad imprescindible conseguir en las aulas una disciplina adecuada por cuanto, favorece el desarrollo de la socialización y los procesos de aprendizaje, afirmando además que los docentes tienen la urgencia y la responsabilidad de reflexionar en torno a la forma de regular su conducta personal y como se exterioriza ante los estudiantes.

La regulación positiva del comportamiento, según el Ministerio de Educación implica que los estudiantes conozcan y reflexionen sobre cuáles son las normas de convivencia adecuadas en un aula de clase por lo que el docente en su sesión “previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento” (R.M N° 138, 2018). Además, a través de dichas acciones, la sesión de aprendizaje continuará en forma natural sin dificultades ni contratiempos.

1.3.3 La función social de la profesión docente:

El docente en la sociedad contemporánea está sujeto a un continuo cuestionamiento individual o colectivo en función principalmente de la mejora de su práctica pedagógica. Por ello la Unesco (2017) afirma que la profesión docente tiene una alta carga de responsabilidad social que merece una adecuada revalorización. En este rumbo, la función social de la profesión docente consiste en asegurar la reproducción del bagaje cultural en forma generacional aunado a la preparación de cada individuo para desenvolverse en las diversas ocupaciones que la sociedad necesita para su continua transformación (Minedu, 2003).

Por otro lado, en diversos documentos orientadores del MINEDU se afirma que el maestro en la sociedad se constituye en un puente intergeneracional entre el pasado y presente, cumpliendo además un rol de agente de cambio, pues contribuye a que las personas valoren sus logros y dificultades para su desarrollo integral. Este aspecto es destacable en contextos de vulnerabilidad, discriminación y pobreza que ocupan gran parte de las escuelas de nuestro país (Minedu,2003; Minedu, 2012; Minedu,2013).

Factores que influyen en el desempeño docente

A pesar de la función que cumple el docente, existen factores que limitan su accionar y son principalmente, según Montenegro (2007) referidos a tres aspectos principales: factores asociados al docente y al estudiante , así como factores originados por el contexto.

En cuanto a los factores que limitan al docente se sitúa en primer lugar la formación profesional, el estado de salud, el compromiso y la motivación, pues si un docente ha tenido una alta calidad de formación, la resultante de su desempeño también es alta; de igual manera, si un docente tiene condiciones de salud adecuadas tendrá un mejor desempeño. Sin embargo, un docente puede tener una buena formación y salud adecuada, pero si no tiene motivación, ni compromiso poco será lo que el docente mostrará en su práctica diaria (Montenegro, 2007). A esta realidad se suma una política salarial y laboral que no responde a las demandas de los docentes (Vaillant, 2008).

Respecto a los factores ligados al estudiante, estos coinciden con los factores asociados al docente, incluyéndose las condiciones ambientales y familiares que a pesar de ser limitantes pueden mejorar con la motivación y el compromiso del estudiante fruto de la intervención docente. Por último, el factor ligado a contexto se refiere a los ámbitos institucionales y socioculturales definidos por la infraestructura, materiales y equipos con los que cuente la institución, además del clima, el trabajo colegiado e incluso la estructura política, económica y cultural (Montenegro, 2007).

Si bien es cierto que los factores mencionados son condicionantes del accionar docente, no restringen su desempeño, por lo que su conocimiento y análisis deben ser considerados en las políticas educativas y en las continuas reglamentaciones generadas por el Ministerio de Educación.

1.3.4 Evaluación del desempeño docente

Como toda profesión, la sociedad y el Estado reclaman evaluar su desempeño en torno a determinados enfoques y criterios. En ese rumbo, se debe señalar que la polémica sobre el desempeño docente y su evaluación continúan teniendo repercusiones en cualquier política gubernamental que se busque implementar. Esta polémica puede abordarse de acuerdo a ciertas posiciones, una de ellas postula que la evaluación del docente debe estar en función de su accionar frente a los estudiantes, es decir, medir el desempeño docente bajo los resultados de aprendizaje que obtienen sus estudiantes (Román y Murillo, 2008). Para otros, en

cambio, el propósito de las evaluaciones solo consiste en otorgar al docente una acreditación y/o certificación según determinados niveles de competencia, para ello se tienen en cuenta su preparación y otras cualidades necesarias. Otra concepción aspira a priorizar la autoevaluación por su potencial introspectivo (Román y Murillo, 2008).

Sin embargo, la visión más centrada en torno al porqué de la evaluación docente es la que combina la revisión externa de directivos o coordinadores que buscan la mejora de los resultados de aprendizaje principalmente, con la autoevaluación docente. Ambos procesos deben ser participativos y formativos, pues así se asegura detectar información prioritaria frente a las debilidades y alcanzar la reflexión del docente en comunidad con toda la escuela (Roman y Murillo, 2008).

Para Valdez (2009) la evaluación del desempeño docente es un sistema destinado a recoger información sobre las capacidades y /o competencias de los docentes fin de establecer estrategias de formación continua, afirma que este proceso es sistemático en el cual se obtienen datos válidos y confiables que permiten comprobar y estimar los efectos de las capacidades y competencias docentes, sus habilidades emocionales, su responsabilidad en los estudiantes , padres, directivos y colegas.

Coincidentemente, Coloma (2010) señaló que la evaluación del docente es un proceso y no una actividad puntual a partir del cual se puede conocer y diagnosticar elementos importantes de su función que permitirán una mejora continua contribuyendo a su vez a la reflexión y a la selección más adecuada de decisiones que mejoren en forma permanente su quehacer profesional e institucional.

Finalidad de la Evaluación del desempeño docente:

Desde la lógica de mejora de la profesionalidad docente que redundará en alcanzar logros destacados en los estudiantes que evidencien una calidad, se planifican procesos como la evaluación del desempeño, tarea considerada amenazante para los docentes, sobre todo en los primeros años de la formulación de estas políticas,

cuando no se tenía claro los objetivos hacia dónde se dirigía (Vaillant,2008). Por ello, es necesario detallar los fines a los que aspira esta evaluación a fin de mejorar el desempeño de su profesión:

- Llegar a diagnosticar los problemas educativos del sistema y los propios de la institución para superarlos, aspirando alcanzar la calidad educativa (Maussa , 2014, citado por Pincay Aguilar et al, 2018)
- Desarrollar una cultura valorativa en función del análisis de los resultados logrados por los estudiantes, los docentes de la IE, así como de colegios cercanos, los centros, y el conjunto del sistema (Vaillant, 2008).
- Hace posible el diseño de estrategias que busquen la mejora y el crecimiento del docente, a través del reconocimiento de sus fortalezas y debilidades.
- Formular objetivos institucionales, regionales o nacionales en base a información real.
- Establecer sistemas de capacitación y formación continua en el desarrollo de competencias instruccionales, evaluativas y curriculares.
- Obtener mejoras remunerativas y de méritos para acceder a la escala magisterial y la posibilidad de asumir diversas funciones o cargos (Minedu 2003)
- Alcanzar niveles más altos de compromiso e identidad del maestro con las metas propuestas por la IE.
- Determinar el personal docente que posea un mayor desarrollo de las competencias necesarias a fin de constituirse en fortalezas de la IE.

Experiencias internacionales en torno al Desempeño Docente y su evaluación

Una de las experiencias más importantes y cercanas en este proceso es el caso chileno. Su evaluación de desempeño docente se inició en el 2003 mediante un acuerdo suscrito entre el colegio de profesores chilenos, el Ministerio de Educación y las Municipalidades encargadas de dirigir la Educación (Chiroque,2006). Para ello se elaboró un marco de estándares llamado “Marco para la Buena Enseñanza”, en cuyo proceso de elaboración se realizaron consultas en todo el país antes de su aplicación. Los dominios o criterios que se consideraron en el Marco son :“(i) la preparación / planificación; (ii) la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje; (iii) la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes; y (iv) la ética, las responsabilidades profesionales”(Vezub, 2010).

Chile tiene dos modalidades o programas para la evaluación docente, una de carácter obligatorio para los docentes municipales y otra referida a la obtención del certificado de excelencia pedagógica realizado en forma voluntaria en la que pueden participar también docentes de escuelas particulares subvencionadas (Vezub, 2010). Existen en este proceso cuatro instrumentos de evaluación, el primero es un portafolio donde se almacenan las evidencias en físico de los documentos pedagógicos, diseños de programación, test, materiales, etc. y la grabación de una sesión de clase. El segundo instrumento es un test de autoevaluación, el tercero consiste en una entrevista realizada por dos evaluadores y en último lugar, los informes presentados por los directivos y jerárquicos de la institución. La evaluación se realiza cada cuatro años, el docente tiene dos oportunidades de recibir un plan de superación si llega a ser desaprobado, pero si se repite esta situación por tercera vez, el docente es retirado de su profesión. En cuanto la segunda modalidad de evaluación referida a la obtención de un certificado de excelencia, esta es voluntaria, apunta a obtener dicha condición y adquirir beneficios económicos, además el docente puede ser incorporado a una Red de Maestros que recibe una serie de reconocimientos gubernamentales (Vezub, 2010).

Otra experiencia que nos muestra cómo se desarrolla el desempeño docente y su evaluación es el caso de Colombia. En este país existen escalafones que los docentes deben alcanzar para ascender en la carrera. Las evaluaciones son desarrolladas por el Director o por autoridades de alto nivel en forma anual, que incluyen un plan de desarrollo y metas a ser evaluadas en la medida de su cumplimiento. Los docentes que quieren subir de escalafón tendrán que pasar por una evaluación especial en torno a competencias más específicas (Vaillant, 2008).

El sistema de evaluación colombiano presenta tres instancias, en la primera, se realiza un periodo de prueba correspondiente a un año y se da en forma obligatoria, sirve para evaluar el accionar docente y sus competencias específicas. Los docentes que superen el 60% de esta evaluación podrán inscribirse en el Escalafón Docente, los que desapruében, pierden la condición y son retirados. Una segunda evaluación en base al dominio de estrategias y habilidades didácticas

forma parte de la segunda instancia. En esta evaluación se deben evidenciar elementos como: el manejo disciplinar del área de su competencia, la aplicación de los principales enfoques de cada área como el de resolución de problemas, el manejo del plan de estudios de la institución y su compromiso hacia ella; el desarrollo de actitudes positivas frente a los estudiantes, su trato, el manejo del comportamiento. Asimismo, las evidencias que muestren su preocupación por la mejora de la calidad a través del logro de resultados en los estudiantes e institución. Por último, también se realiza la tercera instancia consistente en una evaluación de Competencias en forma voluntaria dirigida a aquellos docentes que buscan promoverse de grado o de categoría, siendo reubicados en otro nivel con mejores condiciones salariales (Vaillant, 2008).

En otros países de América Latina como Uruguay, los docentes son evaluados por el director y por un monitor o supervisor quien visita el aula dos veces al año. El docente es calificado en una escala de cinco niveles, a la cual se suma un criterio llamado “actividad computada”, un índice que se obtiene del cociente entre los días trabajados y los días hábiles que el profesor debería haber laborado. Al término, el puntaje obtenido se avala con una junta calificadora que decide el ordenamiento del docente en cada grado (Vaillant, 2008).

En el caso de Canadá distingue a los llamados docentes noveles y a los experimentados. Para cada uno de ellos, se aplica un sistema diferente, en el caso de los experimentados se establece un Plan Anual junto con el director, el cual se evalúa cada cinco años. En cambio, a los noveles se les evalúa dos veces en su primer año, debiendo alcanzar la nota satisfactoria, quienes no lo logran en el primer año, pueden seguir presentándose y son acompañados bajo una dinámica de comunidad de aprendizaje (Vezub, 2010). Asimismo también se han elaborado estándares de la práctica docente para medir las metas y logros de la enseñanza, así como establecer estrategias de formación continua, se basan en los siguientes aspectos: compromiso con los alumnos y su proceso de enseñanza-aprendizaje, conocimiento de la disciplina, práctica profesional, liderazgo y desarrollo profesional permanente (Vezub, 2010).

Finalmente, en Portugal, se aprobó realizar a los docentes principiantes una prueba para medir sus conocimientos y competencias, los cuales pasan por un periodo de prueba de un año recibiendo el apoyo y la supervisión de un docente experimentado en los ámbitos de su especialidad, quien valora su esfuerzo y es parte del jurado de evaluación de su nombramiento. Sin embargo, sus normas señalan que si es calificado como regular puede continuar con el apoyo durante el año, pero si es calificado como insatisfactorio pierde la prueba y debe volver a presentarse después de dos años con una propuesta de capacitación. En cambio, para los docentes en servicio la evaluación es obligatoria y se hace cada dos años, teniendo como fin su progreso, la renovación de su contrato y recibir mejoras salariales (Vezub, 2010).

Del mismo modo en el sistema de evaluación portugués se forma una comisión en cada escuela para evaluar al docente a través de instrumentos estandarizados en base a cuatro aspectos de la práctica docente: en primer lugar, la dimensión profesional y ética, en segundo lugar, el proceso de aprender, el tercero apunta a su participación en las actividades de la escuela y la comunidad, finalmente el cuarto elemento consiste en el currículo de su profesión. Los instrumentos para la evaluación comprenden una suma de fichas a ser desarrolladas por los evaluadores y una autoevaluación realizada por el docente, se incluyen también entrevistas de los evaluadores y una reunión con la comisión para valorar los resultados obtenidos, cuyos niveles se encuentran desde la condición de excelencia hasta el nivel de insuficiencia (Vezub, 2010).

1.3. 5 El Modelo de Jornada Escolar Completa

Frente a la crisis de la calidad educativa un buen número de países de América Latina han apostado por ampliar la jornada en la perspectiva de mejorar el rendimiento y la formación de los jóvenes implementando cambios en la gestión de las mismas cuyas consecuencias están en el centro del análisis y debate educativo.

Según Elías (2016) son tres las razones que han determinado esta ampliación de la jornada escolar, por un lado la tesis de que una mayor cantidad de horas, permitirá mejorar los aprendizajes, su socialización y por lo tanto, el desarrollo cabal de los estudiantes. Por otro lado, este modelo es una alternativa a

contextos de violencia y vulnerabilidad en la que vive el estudiante y por último es considerada una respuesta a los nuevos tipos de organización familiar, donde los progenitores trabajan.

En ese rumbo, Argentina, Uruguay, Chile y Colombia tienen escuelas con este modelo en las que se han insertado propuestas curriculares como la enseñanza de inglés y computación en Argentina o la incorporación de juegos , y talleres de educación física de Uruguay(Elías , 2016). Los resultados en la mayoría de estos países, son positivos, sin embargo merecen ser revisados y ampliados en una realidad tan diversa como la del Perú.

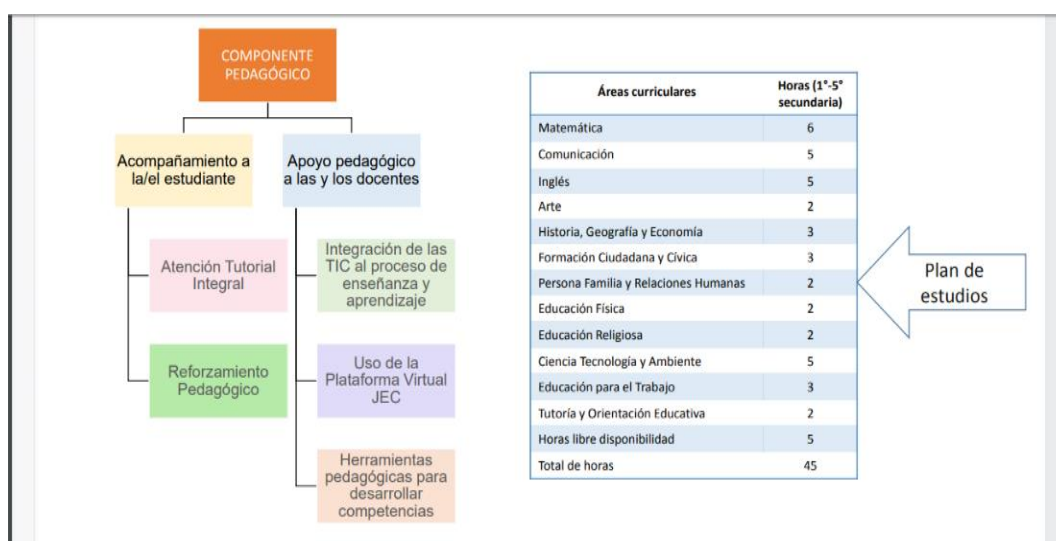


Figura 1: Componente pedagógico del modelo de Jornada escolar Completa
Nota : Tomado de Conoce la JEC, 2018. Lima, Perú: Ministerio de Educación.

Así, en nuestro país, este modelo se ha instaurado desde el 2015, llegando a alcanzar en la actualidad a 2001 instituciones en todas las regiones del país. Este modelo amplía la jornada diaria de siete a nueve horas pedagógicas, desarrollando transformaciones como la modificación del plan de estudios, el incremento de la carga horaria de inglés a cinco horas semanales, atención de tutoría integral, uso de las TICs a través de laptops, etc (Minedu, 2018).

En cuanto a la gestión de una escuela de Jornada Completa, esta no recae solo en el director y subdirector, sino también en los coordinadores pedagógicos y de tutoría, los cuales observan las sesiones y brindan el acompañamiento a cada

docente, dotándose también de equipos y la incorporación del servicio de Qaliwarma en algunas regiones. (Minedu, 2018).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Existen diferencias en el desempeño docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Existen diferencias en la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019?

Problema específico 2

¿Existen diferencias en promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019?

Problema específico 3

¿Existen diferencias en evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019?

Problema específico 4

¿Existen diferencias en propicia un ambiente de respeto y proximidad de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019?.

Problema específico 5

¿Existen diferencias en regula positivamente el comportamiento de los estudiantes de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019?.

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

La ciencia según Bunge (1994) es un conocimiento racional, sistemático exacto y verificable que aspira a desentrañar la realidad tal como se presenta, a través de la investigación. Por ende, en el presente estudio, se ha propuesto describir y establecer las diferencias entre el desempeño docente de dos modalidades de jornada escolar.

De esta forma, la investigación presentada busca profundizar a nivel teórico el conocimiento y comportamiento de la variable desempeño docente de naturaleza inherente al ser de la profesionalidad docente en este nuevo milenio a fin de estar acorde a las demandas de una sociedad globalizada, realidad controversial en América Latina que exige sistematizar las evidencias del complejo y variado accionar docente. En ese rumbo, para profundizar el nivel de la investigación se ha recurrido a particionar el estudio en dos muestras correspondientes a dos establecimientos educativos con diferente tipo de Jornada Escolar: Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, siendo este último, un modelo cuyo análisis investigativo está en inicio por su reciente implementación en nuestro país. Por lo tanto, en base a estos fundamentos se pretende contribuir a ampliar el panorama y el debate pedagógico en investigaciones similares y futuras.

1.5.2 Justificación práctica

La investigación presentada asume como campo de estudio, el desempeño docente en dos establecimientos educativos de Jornada Regular y de Jornada Completa, con lo que se busca un análisis comparativo que coadyuve principalmente a la gestión de los equipos directivos de ambas instituciones a fin de realizar Jornadas de Reflexión con los maestros en torno a su desempeño para formular compromisos de mejora. En segundo lugar, la investigación debe convertirse en fuente de diagnóstico para la elaboración de planes de acompañamiento en función de las necesidades formativas que requieren prioridad en los docentes. Asimismo, puede ayudar en la selección de estrategias adecuadas y formular planes de capacitación. Por otro lado, también los resultados pueden conducir a realizar reajustes en los modelos de Jornada Escolar.

1.5.3 Justificación metodológica

La investigación desarrollada siguió los procedimientos del método científico, para resolver el problema seleccionado acerca del desempeño docente en las dos modalidades de Jornada Escolar. El proceso se inició a partir de las reflexiones de los equipos directivos de las IIEE y de la RED 19 en torno a los resultados de la rúbrica de desempeño del Ministerio de Educación. En segundo término, siguiendo el enfoque cuantitativo, se planteó como hipótesis general la existencia de diferencias entre el desempeño docente de ambos establecimientos educativos de JER y JEC. Se eligió el diseño de investigación No experimental y el nivel de profundidad descriptivo comparativo. Los datos fueron procesados por medio de pruebas estadísticas y con el apoyo del software SPSS que han permitido llegar a las conclusiones presentadas, lo cual incrementa nuestro nivel de actuación en el manejo de la estadística descriptiva e inferencial.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existen diferencias en el desempeño docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existen diferencias en la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Hipótesis específica 2

Existen diferencias en promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Hipótesis específica 3

Existen diferencias en evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Hipótesis específica 4

Existen diferencias en propicia un ambiente de respeto y proximidad de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Hipótesis específica 5

Existen diferencias en regula positivamente el comportamiento de los estudiantes de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Establecer las diferencias entre el desempeño docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Establecer las diferencias en la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Objetivo específico 2

Establecer las diferencias en promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Objetivo específico 3

Establecer las diferencias en evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Objetivo específico 4

Establecer las diferencias en propicia un ambiente de respeto y proximidad de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Objetivo específico 5

Establecer las diferencias en regula positivamente el comportamiento de los estudiantes de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019

II. Método

2.1. Diseño de investigación

De acuerdo a los estudios de Hernández, Fernández y Baptista (2014) una investigación tiene como una de sus etapas principales el diseño o plan , que refiere a la estrategia que asume un investigador para recolectar datos y analizar hipótesis que le permitan hacer frente al problema y obtener resultados. En ese rumbo, la presente investigación corresponde a un diseño no experimental puesto que no ha existido un manejo adrede de las condiciones de la variable desempeño docente. Siendo el nivel del estudio descriptivo comparativo, pues existen dos muestras que serán analizadas a fin de encontrar posibles diferencias.

Método de Investigación

Se refiere al procedimiento utilizado para la investigación, correspondiente al método hipotético-deductivo, basado en la formulación de hipótesis como ideas o enunciados para explicar determinadas problemáticas. Estas hipótesis, a partir de observaciones o experimentaciones conducen a nuevas deducciones y finalizan en su aceptación o rechazo. En forma más específica, el proceso investigativo según este método inicia con una hipótesis en función de tres aspectos: principios, leyes o datos empíricos a los cuales se aplican los procedimientos deductivos, se establecen predicciones a ser evaluadas empíricamente y si se encuentra relación con los hechos reales, se determina si la hipótesis inicial es veraz o no lo es (Rodríguez y Pérez, 2017). De este modo, se posibilita la continua construcción y reconstrucción del conocimiento, reconociéndose su importancia y relevancia investigativa.

Enfoque de investigación

La raíz del conocimiento científico parte de la selección de un enfoque investigativo que aborde de la mejor manera el conocimiento de la realidad: el enfoque llamado cuantitativo y el enfoque cualitativo. En esta investigación se asume el enfoque cuantitativo.

Los inicios del enfoque cuantitativo datan del paradigma positivista y neopositivista en el cual solo hay una realidad única que se separa de los sentimientos y opiniones (Mc Millan y Shumacher, 2005). Del mismo modo, según

Hernández, et al., (2014) la investigación cuantitativa desarrolla un conjunto de procesos secuenciales que están sujetos a mediciones y pruebas. Se parte de objetivos e hipótesis, cuya verificación depende de cómo se recolectan y analizan estadísticamente los datos, buscándose la mayor imparcialidad y honestidad posible, por lo que el investigador siempre debe estar alejado de posibles vinculaciones que afecten la investigación. Asimismo, una característica fundamental de este enfoque consiste en la generalización de las conclusiones a otros colectivos, establecimientos o instituciones en la mira de contribuir con el avance de la ciencia y la transformación de las realidades.

Tipo de investigación

Según su campo de acción, existen tres tipos de investigación, la básica, la aplicada y la tecnológica. En el presente estudio se asume la Investigación de tipo Básica, utilizada en las ciencias físicas, sociales y del comportamiento. Expresamente este tipo de investigación conduce a probar una teoría, es decir, permite el conocimiento de determinados principios básicos para llegar a la generalización. Además, sus resultados terminan por influir o transformar la vida social, pues añadir postulados y teorías científicas es un desafío para la ciencia.

Por lo tanto, la finalidad de la investigación básica es lograr el incremento del conocimiento en torno a los principios teóricos básicos de los campos de investigación a estudiar, en segundo lugar, aspira a realizar avances en los procedimientos y metodologías científicas (Mc Millan y Schumacher, 2005). Por consiguiente al realizar el presente estudio de desempeño docente se aspira a incorporar al cuerpo teórico el comportamiento del desempeño del profesional docente en dos realidades de jornada escolar que recién se está aplicando en el Perú para comprobar las hipótesis planteadas y llegar a un determinado nivel de generalización.

Nivel

Descriptivo- Comparativo

En un estudio descriptivo según Hernández, et al (2014) se busca indagar las categorías, rangos de una o más variables en una determinada población. Del

mismo modo, Mc Millan y Schumacher (2005) concretizan su definición al señalar que las investigaciones descriptivas caracterizan a una realidad tal cual se presenta en la realidad.



Donde:

M1: Muestra 1 , desempeño docente en la IE de Jornada Escolar Completa

M2: Muestra 2 , desempeño docente en la IE de Jornada Escolar Regular

O : Observación relevante que se recoge de las muestras

Figura N° 2: Esquema de investigación

Nota: Tomado de Diseño y desarrollo del Proyecto de Investigación. Guía de Aprendizaje, por UCV, 2014. Perú: UCV.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1 Variable: Desempeño docente

Definición conceptual

En el documento *MBDD* (2012) se definen cuatro dominios del desempeño docente, siendo el segundo dominio llamado enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el utilizado en la presente tesis por estar definido también en la rúbrica de evaluación que han diseñado las autoridades educativas.

Según estos documentos se asume el desempeño docente como la conducción del proceso de aprender a través de un enfoque inclusivo y diverso, donde el docente es considerado el mediador que suscita un clima adecuado para el aprendizaje, desarrollando la motivación y las estrategias didácticas pertinentes, necesarias y relevantes para el aprendizaje y la evaluación a través de la identificación de los logros, fortalezas y debilidades necesarias de mejorar (Minedu, 2012).

2.2.2 Operacionalización de variables

La variable desempeño docente , por su amplitud, necesita ser descrita con exactitud para favorecer su medición y recoger datos objetivos que permitan llegar a resultados confiables. De este modo, las dimensiones asumidas son cinco que parten de la rúbrica oficial de desempeño. Para la dimensión de involucramiento (Véase el anexo 03) se han planteado tres indicadores referidos a las acciones docentes que promueven el interés e involucran al estudiante y propician reconocer el sentido y /o utilidad de lo que aprenden. Cada dimensión tiene cuatro ítems, presenta una escala politómica con niveles del 1 al 4 , donde uno es insatisfactorio, dos en proceso, tres satisfactorio y el nivel 4 es destacado.

Del mismo modo, la dimensión de razonamiento, se desarrolla en un solo indicador que delimita las acciones o interrelaciones entre docentes y estudiantes que evidencien el desarrollo de estas habilidades de orden superior. Para la tercera dimensión de evaluación se exponen dos indicadores, uno referido al monitoreo del maestro y otro que apunta al tipo de retroalimentación que recibe el alumno, si es descriptiva, incorrecta o por descubrimiento. En cuanto a la cuarta dimensión denominada de respeto y proximidad se detallan dos indicadores, delimitados hacia el respeto por un lado, y por otro lado, a la amabilidad empática necesaria por parte del maestro. Finalmente, la quinta dimensión apunta a las formas de regular las conductas en el aula en base a dos indicadores: las formas o instrumentos positivos o negativos para ajustar o reajustar las conductas y su efectividad para la sesión de clase(Véase el anexo N°03).

2.3. Población y muestra

De acuerdo con Mac Millan y Schumacher (2005) el conjunto de elementos ya sean personas, hechos u objetos a los cuales se pretenda aplicar ciertos instrumentos de medición para realizar generalizaciones toman el nombre de población o universo .

La muestra se constituye en un subconjunto de la población, existiendo dos tipos principales de muestra: Muestra Probabilística y Muestra no probabilística. Para la presente investigación la muestra utilizada es no probabilística intencional,

además al coincidir la cantidad de la muestra con la población se refiere a la población censal pues se ha recogido información de la totalidad de profesores de los dos establecimientos educativos tanto de la IE de Jornada escolar completa con 37 docentes y de la I.E de Jornada Regular con 44 docentes. (Mac Millan y Shumacher, 2005).

Tabla 1

Distribución de la población de docentes de dos instituciones educativas, de Jornada Escolar Completa y Jornada Escolar Regular, Los Olivos, 2019

Instituciones educativas	Total de docentes
IE Jornada Escolar Completa	37
IE Jornada Escolar Regular	44
Total de docentes	81

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica e instrumento de recolección de datos

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) las técnicas de recolección de datos se constituyen en medios indispensables para la recolección de información, pudiendo ser directas como las entrevistas y las observaciones y las indirectas como los cuestionarios, los inventarios, los test, entre otros. En ese sentido, en el curso de la tesis que se expone se ha trabajado a través de la técnica de la Observación.

Del mismo modo, Sánchez, et al (2018) señalan que la Observación es un procedimiento por el cual se utilizan los sentidos para observar hechos reales presentes y a los individuos en el contexto donde se desarrollan.

Instrumento

Un instrumento de evaluación es un recurso material para acopiar y almacenar la información se pueden constituir en cuestionarios, escalas tipo Likert, formularios, etc. (Valderrama, 2015). Para el proceso de observación de la variable desempeño docente se seleccionó las Rúbricas de Observación de aula, por la propiedad de registrar de forma pertinente los aspectos relevantes de las dimensiones que se

han operacionalizado y que a su vez es el instrumento oficial, por tanto estandarizado aplicado por el Ministerio de Educación desde el año 2017 según la Resolución Ministerial N°138-2018-MINEDU.

Según Díaz Barriga (2006) una rúbrica es una guía de evaluación en la cual se establecen determinados niveles de habilidad o dominio respecto al desempeño que un individuo tiene sobre un proceso o producto, en ellas se integran un rango de criterios que valoran en forma progresiva el paso de un desempeño incipiente hacia un grado alto de desempeño.

Ficha técnica

Denominación	:	Rúbrica de Observación de aula
Autor	:	Ministerio de Educación (2017-2018)
Procedencia	:	Lima Perú-2018
Objetivo	:	Medir el desempeño docente
Administración	:	Individual
Tiempo	:	60 minutos
Nivel de medición	:	Escala politómica
Escala de Medición	:	
Nivel 4	:	Destacado
Nivel 3	:	Satisfactorio
Nivel 2	:	En proceso
Nivel 1	:	Insatisfactorio

2.4.2 Validez y Confiabilidad:

Validez

De acuerdo a Hernández, et al (2014), la validez consiste en el nivel de graduación con el que un determinado instrumento cuantifica a la variable de investigación, en el caso del presente estudio, el desempeño docente. La validez representa la legitimidad de cada ítem del instrumento seleccionado.

En el caso de la Rúbrica de Observación de aula utilizada en esta investigación es un instrumento validado por el Minedu como señala la directora del programa de Evaluación docente Giuliana Espinoza (2017) quién afirmó que esta rúbrica se ha ido construyendo desde el 2014 a través de un proceso de validación con expertos internacionales tanto a nivel pedagógico como en evaluación con pruebas piloto en 1200 profesores.

Confiabilidad:

El análisis de confiabilidad refiere a la determinación de si la escala utilizada en el instrumento brinda resultados aplicables en diferentes contextos o condiciones (UCV, 2014). En ese sentido, se realizó una prueba piloto a cuyos resultados se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach (α). Según Mc Millan y Schumacher (2005), la prueba estadística del alfa Cronbach es una de las que presentan mayor grado de fiabilidad y pertinencia para los estudios en los que existen un rango mas amplio de respuestas para cada elemento.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento de desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	20

En la tabla dos, se muestra la puntuación alcanzada por el estadístico de alfa de Cronbach para la prueba piloto aplicada a 10 profesores de cada institución JER y JEC, que asciende a ,909; es decir se encuentra en el intervalo de <0,80-1.00> lo cual según los niveles de confiabilidad mostrados en la tabla cuatro refieren una alta confiabilidad para su estudio.

Tabla 3

Niveles de confiabilidad

Coeficiente	Relación
De 0,00 a +/- 0,20	Despreciable
De 0,20 a 0,40	Baja o ligera
De 0,40 a 0,60	Moderada
De 0,60 a 0,80	Marcada
De 0,80 a 1,00	Muy alta

Nota : Tomado de *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica*, por Valderrama, 2015. Lima: San Marcos.

2.5. Método de análisis de datos

Para analizar los datos recogidos en la tesis que se expone, se ha recurrido a las fases de la metodología de la Investigación, utilizando el método estadístico por cuanto es una investigación cuantitativa. Las puntuaciones de las rubricas de observación se han trasladado a una base de datos de Excel que serán sometidos al programa SPSS versión 24 para realizar la contrastación de hipótesis y determinar si se aceptan o rechazan. Asimismo, de acuerdo al nivel descriptivo de la investigación se obtienen las tablas de frecuencia y los gráficos que permiten describir el comportamiento de la variable y sus dimensiones . Del mismo modo, el análisis inferencial, se determinará a través de la prueba estadística denominada U de Mann Whitney que presenta una significancia de 5%.

2.6. Aspectos éticos

En todo estudio científico deben evidenciarse los aspectos éticos y de honestidad científica referidos en primer lugar a la originalidad del contenido considerado la veracidad de los datos y resultados presentados; en segundo lugar, el anonimato de los maestros y el nombre de los dos establecimientos educativas de los cuales se recabó la información y en tercer lugar , el citado de los autores a los cuales se recurrió a fin de formar un panorama documentado de la variable a describir y comparar, que cumplió las normas de referencia y citación de las normas APA.

III. Resultados

3.1. Estadística descriptiva

Tabla 4

Niveles de desempeño docente en IE de Jornada Completa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En proceso	1	2,7	2,7	2,7
Satisfactorio	14	37,8	37,8	40,5
Destacado	22	59,5	59,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

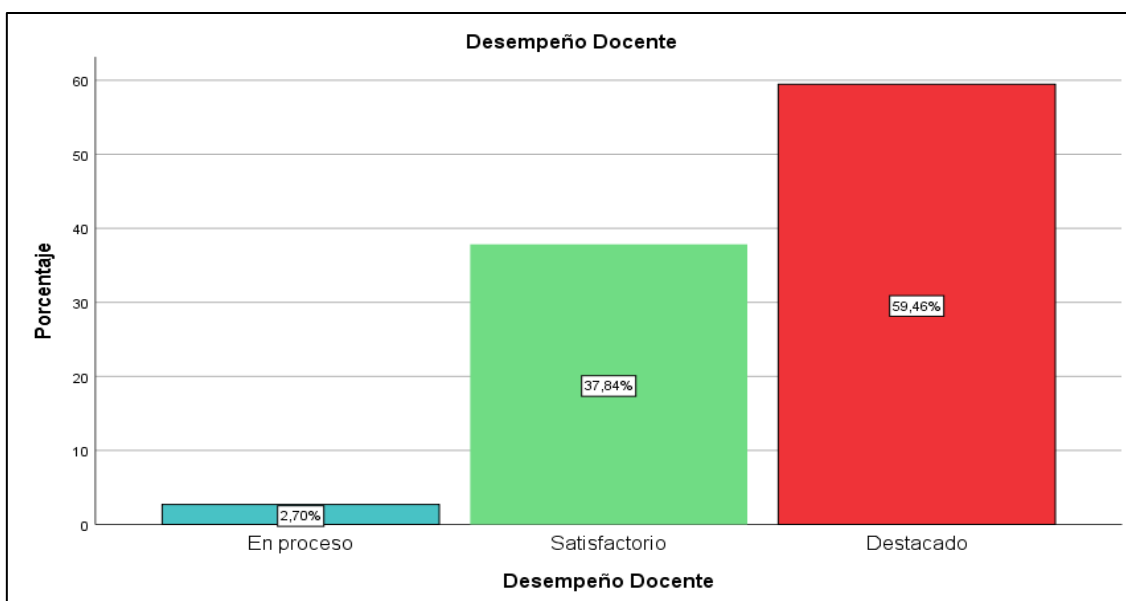


Figura 3. Niveles de Desempeño docente en la IE de Jornada Escolar Completa.

Descripción: De acuerdo al análisis descriptivo de la tabla 4 correspondiente a la variable de estudio en el establecimiento educativo de Jornada Completa se observa que de una muestra de 37 profesores: 2,7% de los maestros se ubican en el nivel de proceso correspondiendo a un solo maestro; 37,8% de los maestros que laboran en este establecimiento se hallan posicionados en el nivel satisfactorio, lo cual representa a 14 docentes, mientras que en el nivel destacado se obtuvo 59,5% que representa a 22 docentes. Asimismo, se muestra la predominancia del nivel destacado en la figura 3, por encima del nivel satisfactorio, evidenciándose además la inexistencia de docentes ubicados en el nivel de insatisfactorio.

Tabla 5

Niveles de la dimensión Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en IE de Jornada Completa.

	Frecuencia	%	% válido	Porcentaje Acumulado
En proceso	1	2,7	2,7	2,7
Satisfactorio	21	56,8	56,8	59,5
Destacado	15	40,5	40,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

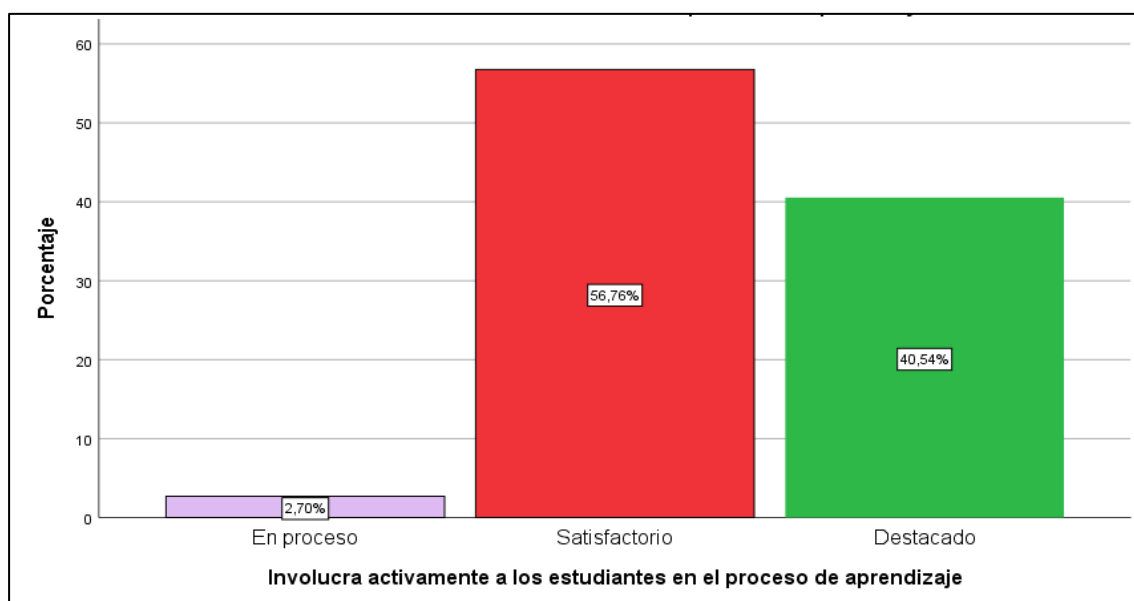


Figura 4. Niveles de dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en la IE de Jornada Escolar Completa

Descripción: La primera dimensión de la variable desempeño docente en IE de Jornada Escolar Completa, detallada en la tabla 5 refiere que del total de 37 docentes: 2,7% de docentes se hallan ubicados en el nivel de proceso, es decir, solo uno docente pertenece a este nivel; 56,8% de los maestros se posicionan en el nivel satisfactorio, lo cual representa a 21 profesores, mientras que en el nivel destacado se obtuvo 40,5% representando a 15 docentes. Igualmente, del análisis de la figura 4 se advierte la predominancia del nivel satisfactorio sobre el nivel destacado, así como la inexistencia de docentes ubicados en el nivel de insatisfactorio.

Tabla 6

Nivel de promueve el desarrollo del razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en IE de Jornada Completa.

	Frecuencia	%	% válido	Porcentaje Acumulado
En proceso	2	5,4	5,4	5,4
Satisfactorio	16	43,2	43,2	48,6
Destacado	19	51,4	51,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

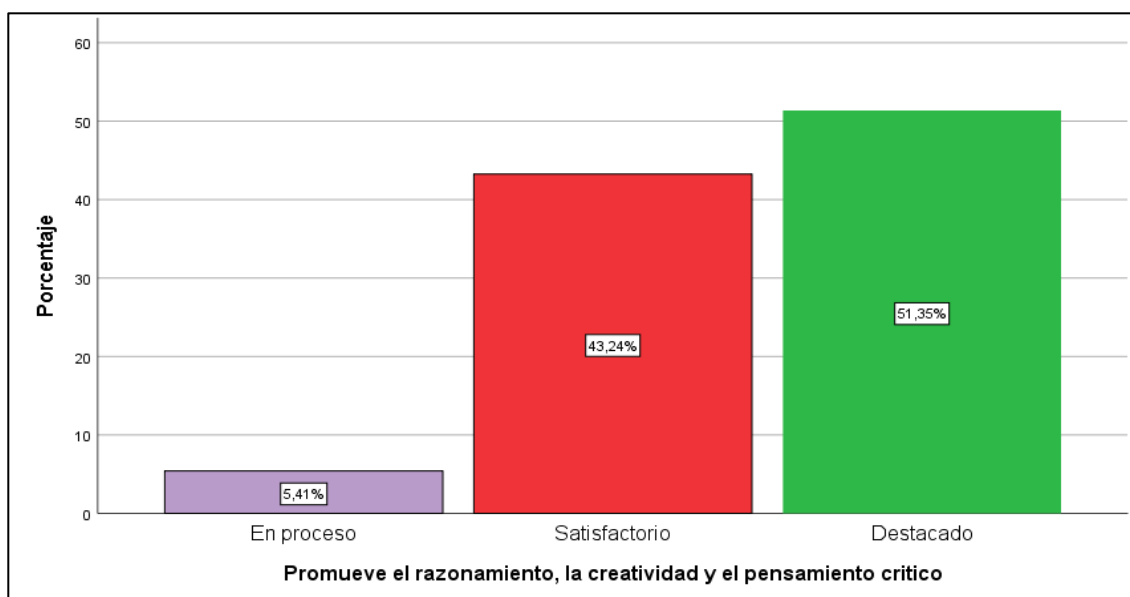


Figura 5. Niveles de dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en la IE de Jornada Escolar Completa

Descripción: En la tabla 6 se presenta el resultado de la segunda dimensión de la variable de estudio en IE de Jornada Escolar Completa, donde se aprecia: dos docentes ubicados en el nivel de proceso correspondiente a 5,4%; en el nivel satisfactorio se ubican 43,2% , lo cual representa a 16 profesores, mientras que en el nivel destacado se obtiene 51,4% representando a 19 docentes. Asimismo, en la figura 5 se observa una ligera predominancia del nivel destacado sobre el nivel satisfactorio y la inexistencia de docentes ubicados en el nivel de insatisfactorio.

Tabla 7

Nivel de evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza en IE de Jornada Completa.

	Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
En proceso	2	5,4	5,4	5,4
Satisfactorio	22	59,5	59,5	64,9
Destacado	13	35,1	35,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

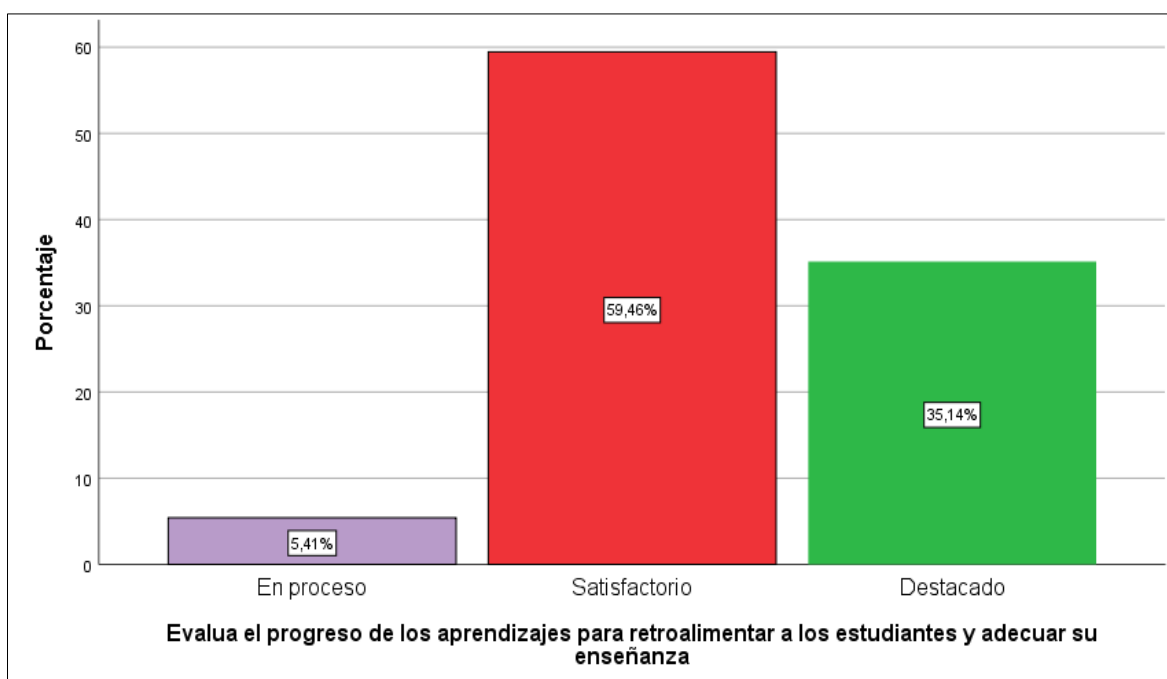


Figura 6: Niveles de dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza en IE de Jornada Completa.

Descripción: En la tabla 7 se presenta el resultado de la tercera dimensión de la variable de estudio en la IE de Jornada Escolar Completa, donde se evidencia el porcentaje de docentes ubicados en cada nivel de desempeño, siendo el total de la muestra censal 37 docentes, de los cuales 5,4% se posicionan en el nivel de proceso, es decir, dos docentes se encuentran en este nivel; 59,5% de los maestros se localizan en el nivel satisfactorio, lo cual representa a 22 profesores, mientras que en el nivel destacado se alcanza 35,1% correspondiente a 13 docentes. Resultados que se confirman con el análisis de la figura 6 destacándose el predominio del nivel satisfactorio.

Tabla 8

Nivel de propicia un ambiente de respeto y proximidad en IE de Jornada Completa.

	Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
Satisfactorio	4	10,8	10,8	10,8
Destacado	33	89,2	89,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

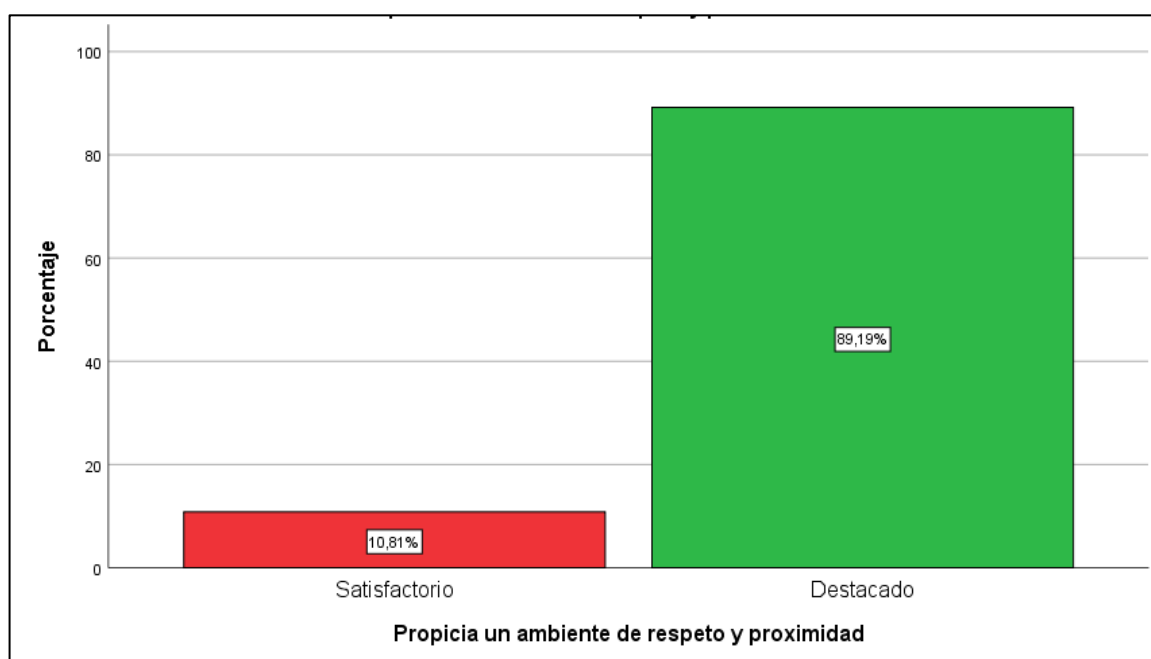


Figura 7. Niveles de dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad en la IE de Jornada Completa

Descripción: El análisis descriptivo de la cuarta dimensión de la variable de estudio en la IE de Jornada Escolar Completa se detallan en la tabla 8, donde se observa que 10,8% de los maestros se hallan posicionados en el nivel satisfactorio correspondiente a cuatro docentes, mientras que el nivel destacado la cifra asciende a 89,2% que corresponde a 33 docentes. Además, en la figura 7, destaca el alto porcentaje de docentes ubicados en el nivel destacado y la inexistencia de docentes ubicados en los niveles de proceso e insatisfactorio.

Tabla 9

Nivel de regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en IE de Jornada Completa.

	Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
Satisfactorio	9	24,3	24,3	24,3
Destacado	28	75,7	75,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

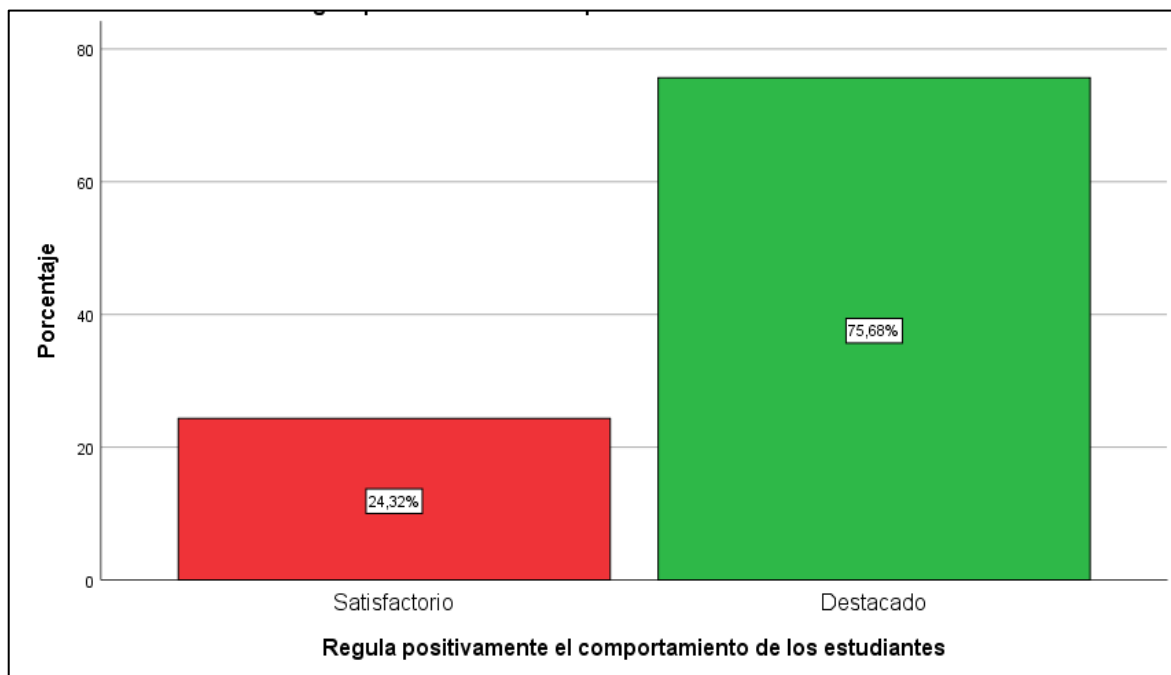


Figura 8: Niveles de dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en IE de Jornada Escolar Completa

Descripción: La tabla 9 presenta el análisis porcentual de la quinta dimensión de la variable desempeño docente en la IE de Jornada Escolar Completa. Se observa en ella que del total de la muestra de 37 docentes: 24,32% profesores se encuentran ubicados en el nivel satisfactorio que representa a 9 docentes, mientras que en el nivel destacado existe 75,7% correspondiente a 28 docentes. Asimismo, se puede observar la gran predominancia del nivel destacado y la inexistencia de docentes en el nivel de proceso e insatisfactorio.

Tabla 10

Nivel de desempeño docente en IE de Jornada Regular.

	Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
Satisfactorio	28	63,6	63,6	63,6
Destacado	16	36,4	36,4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

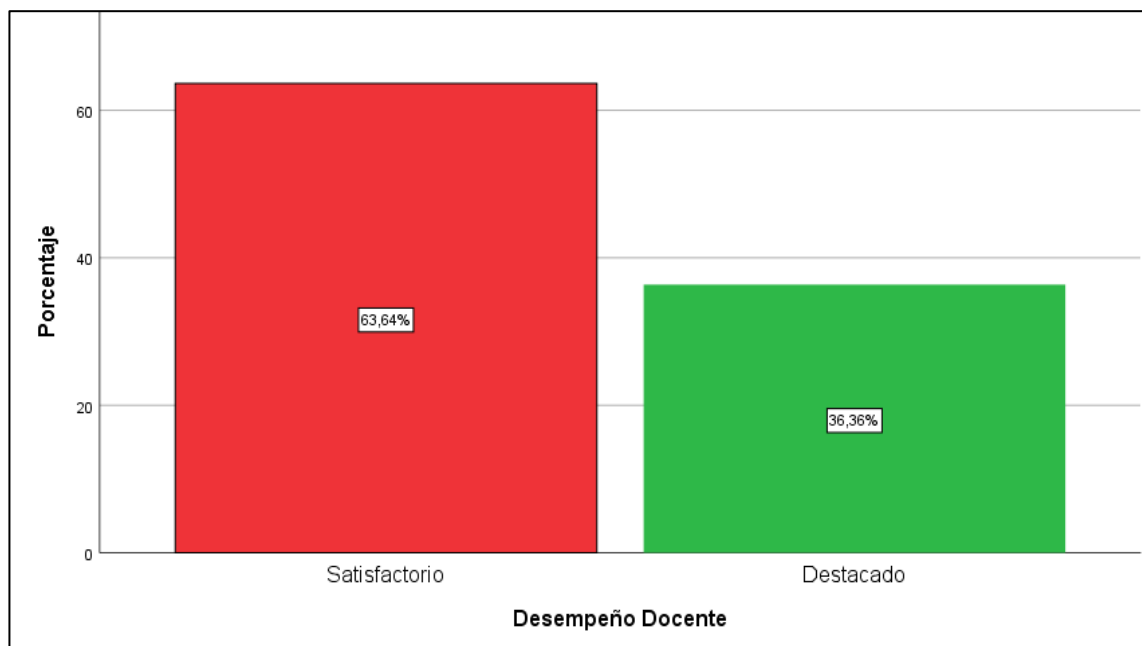


Figura 9. Niveles de desempeño docente en IE de Jornada Regular

Descripción: La segunda muestra del presente estudio se realiza en la IE de Jornada Regular como se evidencia en la tabla 10, siendo solo dos niveles alcanzados de la variable de estudio. De este modo, se aprecia que de una muestra de 44 docentes: 63,6% se ubican en el nivel satisfactorio lo cual representa a 28 docentes, mientras que en el nivel destacado se obtuvo 36,4% representado por 16 profesores ubicados en este nivel. Asimismo, en la figura 9 se muestra la mayor relevancia del nivel satisfactorio frente al nivel destacado, siendo evidente que los niveles llamados de proceso e insatisfactorio son inexistentes en esta muestra.

Tabla 11

Nivel de dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en IE de Jornada Regular.

	Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
En proceso	3	6,8	6,8	6,8
Satisfactorio	24	54,5	54,5	61,4
Destacado	17	38,6	38,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

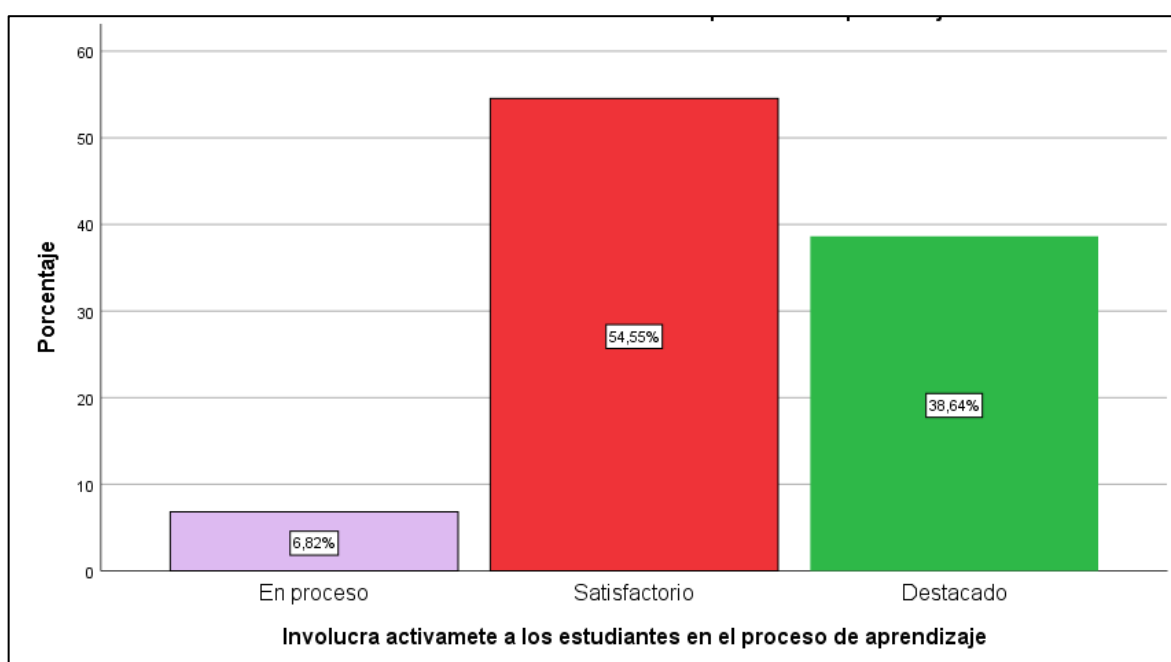


Figura 10. Niveles de dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en IE de Jornada Regular.

Descripción: De acuerdo al análisis porcentual la primera dimensión de la variable de estudio en la IE de Jornada Escolar Regular refiere según la tabla 11 que 6,8% de los maestros están ubicados en el nivel de proceso correspondiente a 3 docentes; 54,5% de los maestros se posicionan en el nivel satisfactorio, lo cual representa a 24 profesores, mientras que en el nivel destacado se obtuvo 38,6% representando a 17 docentes. Asimismo, en la figura 10 se muestra predominancia del nivel satisfactorio sobre el nivel destacado y la inexistencia de docentes ubicados en el nivel de insatisfactorio.

Tabla 12

Niveles de dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en IE de Jornada Regular.

	Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
En proceso	4	9,1	9,1	9,1
Satisfactorio	30	68,2	68,2	77,3
Destacado	10	22,7	22,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

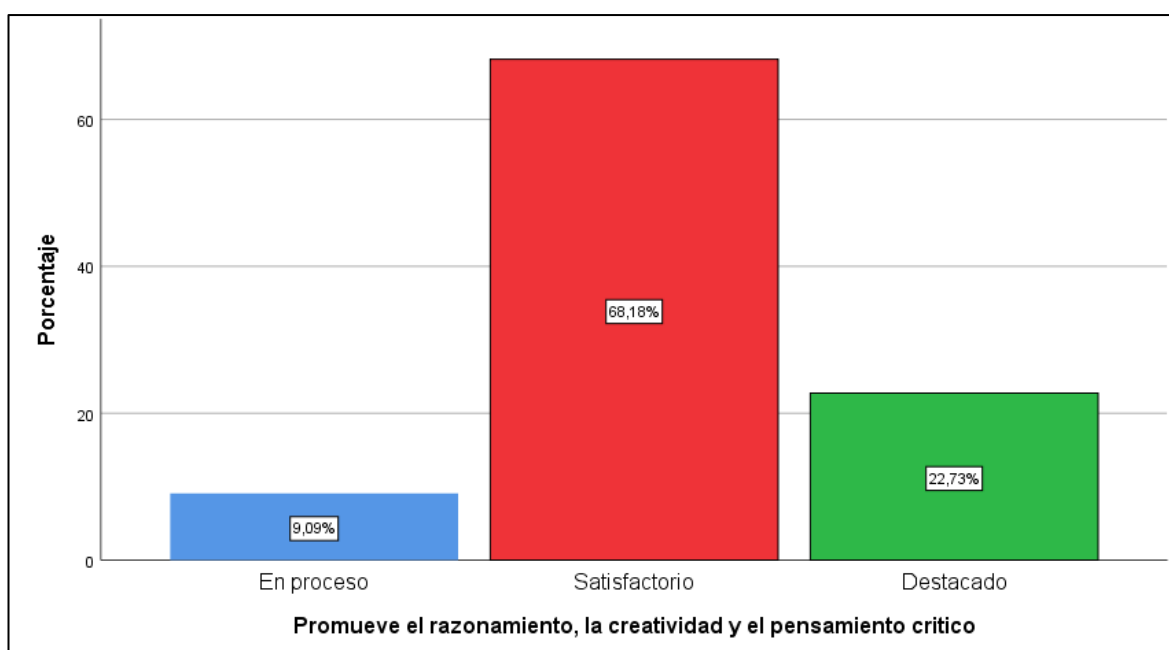


Figura 11. Niveles de la dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en IE de Jornada Regular.

Descripción: Los resultados del análisis porcentual de la segunda dimensión de la variable de en IE de Jornada Escolar Regular, evidencian una mayor porcentaje de docentes ubicados en el nivel satisfactorio que alcanza el 68,2% de los profesores, lo cual representa a 30 maestros, mientras que existe un exiguo porcentaje de docente en el nivel de proceso (9,1%), es decir cuatro profesores, mientras que en el nivel destacado se obtuvo 22,7% que representa a 10 docentes. Igualmente, la gráfica de la figura 12 muestra una alta predominancia del nivel satisfactorio sobre los otros niveles evidenciándose además la inexistencia de docentes ubicados en el nivel de insatisfactorio.

Tabla 13

Nivel de evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza en IE de Jornada Regular.

	Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
En proceso	7	15,9	15,9	15,9
Satisfactorio	24	54,5	54,5	70,5
Destacado	13	29,5	29,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

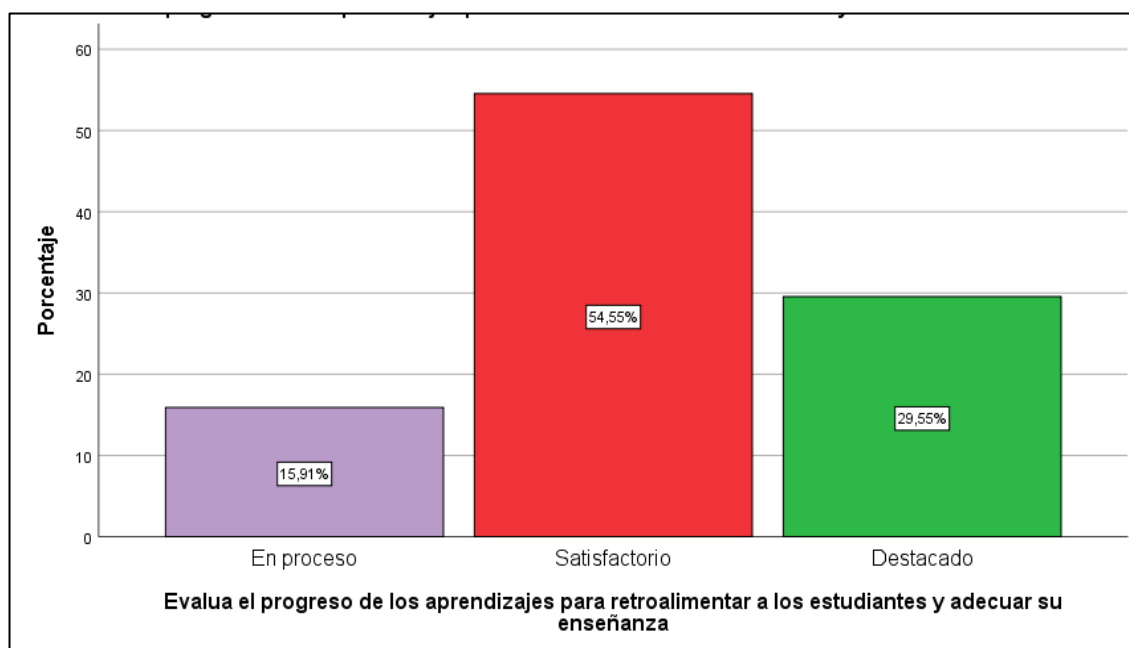


Figura 12: Niveles de dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza en la IE de Jornada Regular.

Descripción: La tabla 13 del presente análisis expone el resultado de la tercera dimensión de la variable de estudio en IE de Jornada Regular, observándose a 15,9% de docentes ubicados en el nivel de proceso correspondiente a 7 profesores; mientras que 54,5% se posiciona en el nivel satisfactorio, lo cual representa a 24 profesores. El nivel más alto que obtuvieron los docentes fue alcanzado por 29,5% correspondiente a 13 docentes, lo cual se corrobora con el gráfico de la figura 13 en el que se muestra la predominancia del nivel satisfactorio sobre el nivel destacado y en proceso, además se evidencia la inexistencia de docentes ubicados en el nivel de insatisfactorio.

Tabla 14

Niveles de propicia un ambiente de respeto y proximidad en IE de Jornada Regular.

	Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
Satisfactorio	6	13,6	13,6	13,6
Destacado	38	86,4	86,4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

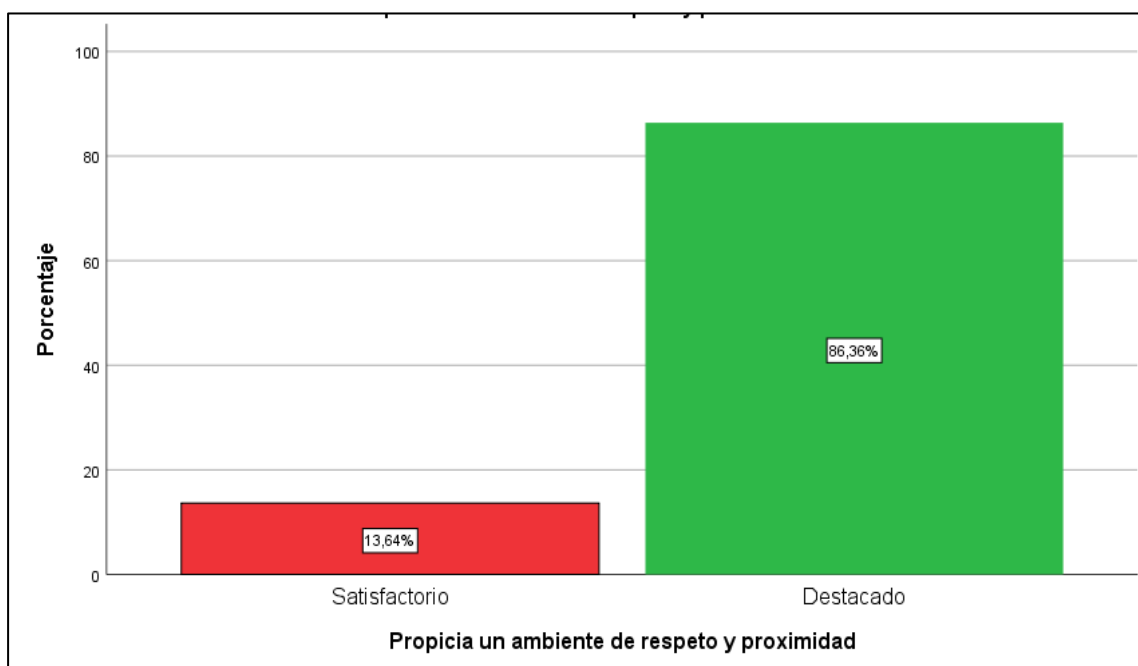


Figura 13. Niveles de dimensión Propicia un ambiente de respeto y proximidad en la IE de Jornada Escolar Regular.

Descripción: La cuarta dimensión de la variable en la IE de Jornada Escolar Regular evidencia los siguientes resultados en la tabla 14: 13,6% de docentes están ubicados en el nivel satisfactorio que representan seis profesores y 86,4% de los maestros están posicionados en el nivel destacado correspondiente a 38 docentes. Asimismo, en la figura 13 se muestra una gran predominancia del nivel destacado sobre el nivel satisfactorio, siendo evidente que solo dos Niveles se presentan activos en esta dimensión pues los niveles denominados de proceso e insatisfactorio son inexistentes.

Tabla 15

Nivel de regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en IE de Jornada Regular.

	Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
Satisfactorio	23	52,3	52,3	52,3
Destacado	21	47,7	47,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

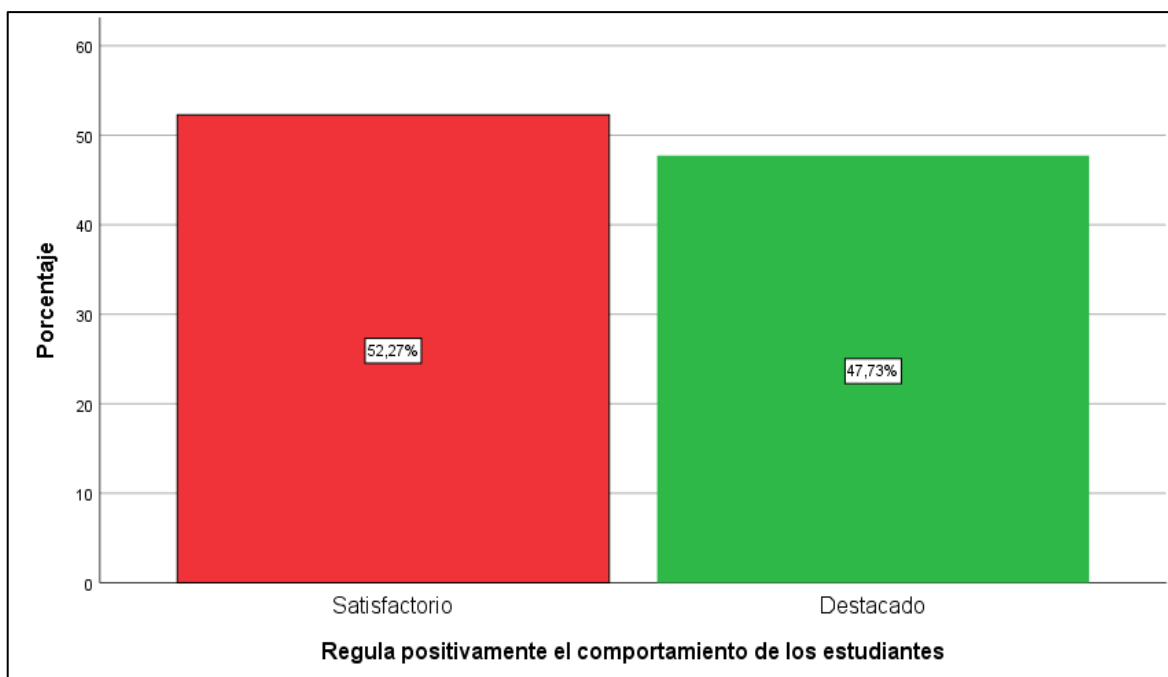


Figura 14. Niveles de dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en IE de Jornada Regular .

Descripción: De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 15 y la figura 14 se puede inferir respecto a la quinta dimensión de la variable de estudio en la IE de Jornada Escolar Regular que solo existen dos niveles de desempeño, siendo el primero correspondiente al nivel satisfactorio donde se ubican 52,3% de los docentes, correspondiente a 23 profesores; mientras el nivel destacado se alcanza un porcentaje de 47,7% de los docentes que representa a 21 docentes. Asimismo, en la figura 14 se muestra que los niveles satisfactorio y destacado fluctúan alrededor del 50% con una ligera predominancia del nivel satisfactorio.

Tabla 16

Distribución de frecuencias del Desempeño docente en Jornada Escolar

		Jornada Escolar		
		JEC	JER	Total
Desempeño Docente	En proceso	1	0	1
	Satisfactorio	14	28	42
	Destacado	22	16	38
Total	Total	37	44	81

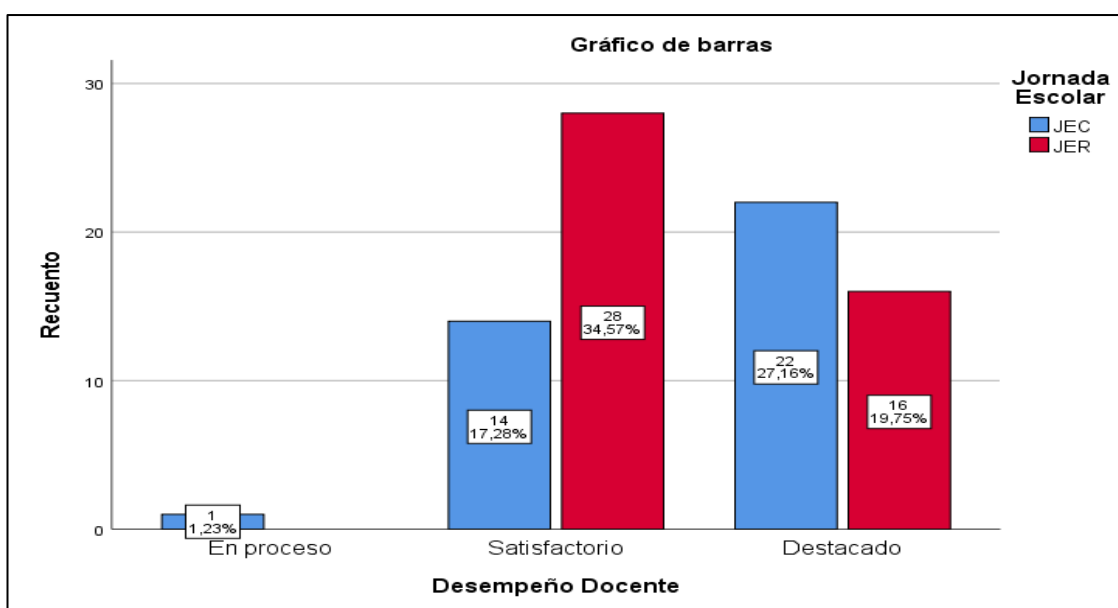


Figura 15. Niveles de frecuencia comparativas del Desempeño docente en IE de Jornada escolar.

Descripción: Los resultados del análisis descriptivo de la variable de estudio en las IE de Jornada Escolar Completa y Jornada Escolar Regular que se muestran en la tabla 16 y en la figura 15, permiten señalar que del total de la población de 81 docentes: en el nivel de proceso solo existe un docente que pertenece a la IE de Jornada Escolar Completa correspondiente a 1,2%. En el nivel satisfactorio existe mayor predominancia de los docentes de la IE de Jornada Escolar Regular que alcanzan 34,5% correspondiente a 28 docentes, respecto a la IE de Jornada Escolar Completa que solo alcanza 17,28% correspondiente a 14 profesores. En el Nivel destacado, existe mayor predominancia de la IE de Jornada Escolar Completa con 22 docentes, es decir 27,1 %, respecto la IE de Jornada Escolar regular que se ubica en 19,7% correspondiente a 16 docentes.

Tabla 17

Distribución de frecuencias involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en IE de Jornada Escolar

		Jornada Escolar		Total
		JEC	JER	
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Proceso	1	3	4
	Satisfactorio	21	24	45
	Destacado	15	17	32
Total	Total	37	44	81

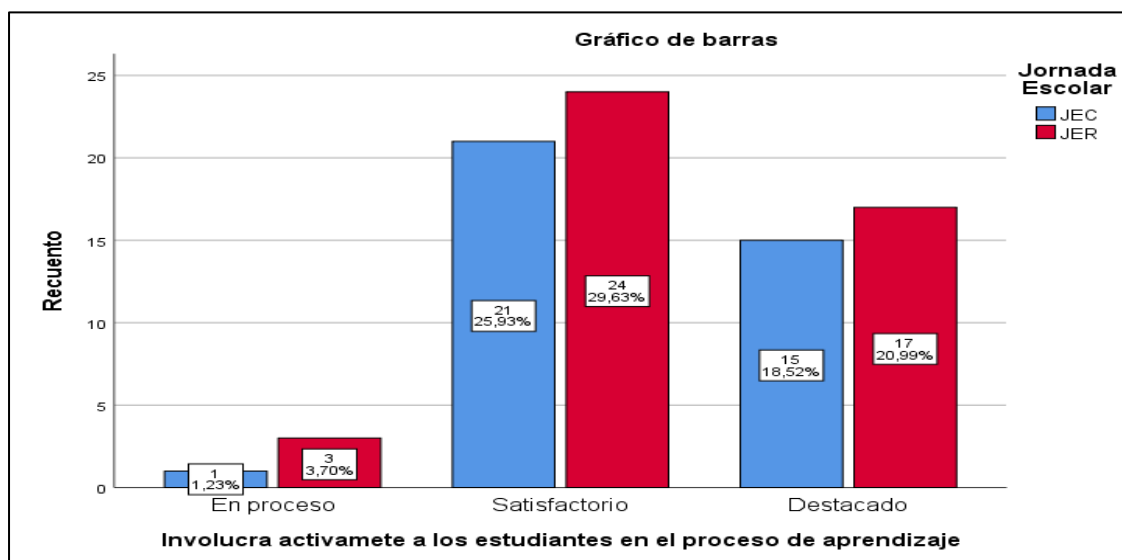


Figura 16. Niveles de frecuencias comparativas de dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en IE de Jornada escolar.

Descripción: En la tabla 17 y figura 16, se presenta los resultados obtenidos en la primera dimensión de la variable de estudio entre las muestras de los establecimientos educativos JEC y JER, observándose que del total de 81 docentes: en el nivel de proceso existe una ligera predominancia de la IE de Jornada Escolar Regular con 3,7% correspondiente a 3 docentes respecto a la IE de Jornada Escolar Completa que solo alcanza a 1,2% correspondiente a un solo docente. Esta misma tendencia se muestra en el nivel satisfactorio y destacado, así en el nivel satisfactorio, la IE de Jornada Escolar Regular tiene una mayor relevancia alcanzando 29,6% y en el nivel destacado 20,9% correspondiente a 24 y 17 docentes respectivamente, a diferencia de 25,9% del nivel satisfactorio y 18,5% del nivel destacado obtenido por la IE de Jornada Escolar Completa correspondiente a 21 y 15 docentes respectivamente.

Tabla 18

Distribución de frecuencias promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en IE de Jornada Escolar

		Jornada Escolar		Total
		JEC	JER	
Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico	Proceso	2	4	6
	Satisfactorio	16	30	46
	Destacado	19	10	29
Total	Total	37	44	81

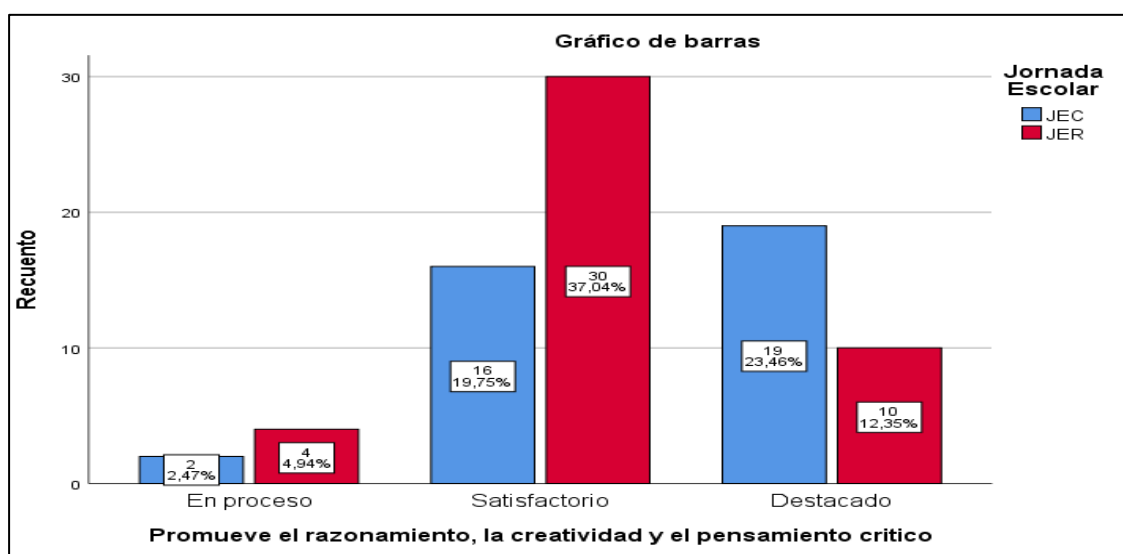


Figura 17. Niveles de frecuencias comparativas de dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en Jornada escolar

Descripción: Según se expone en el análisis descriptivo de la tabla 18 y la figura 17, correspondiente a la segunda dimensión de la variable de estudio entre la IE de Jornada Escolar Completa y Jornada Escolar Regular se observa una ligera predominancia del nivel de proceso de la IE de Jornada Escolar Regular sobre la IE de Jornada Escolar Completa que obtiene 4,9% correspondiente a 4 docentes respecto a la IE JEC, que solo alcanza a 2,4% correspondiente a dos docentes en este nivel. En cuanto al nivel satisfactorio, se observa que los resultados son mayores en la IE JER alcanzando 37,0% correspondiente a 30 docentes, a diferencia de la IE de Jornada Escolar Completa con 19,7% correspondiente a 16 docentes ubicados en este nivel. Sin embargo, en el nivel destacado es la IE de JEC la que llega a tener mejores resultados alcanzando 23,4% correspondiente a 19 docentes a diferencia de la IE de Jornada Escolar regular que obtuvo 12,3% correspondiente a 10 docentes ubicados en este nivel.

Tabla 19

Distribución de frecuencias evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza en IE de Jornada Escolar.

		Jornada Escolar		Total
		JEC	JER	
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Proceso	2	7	9
	Satisfactorio	22	24	46
	Destacado	13	13	26
Total	Total	37	44	81

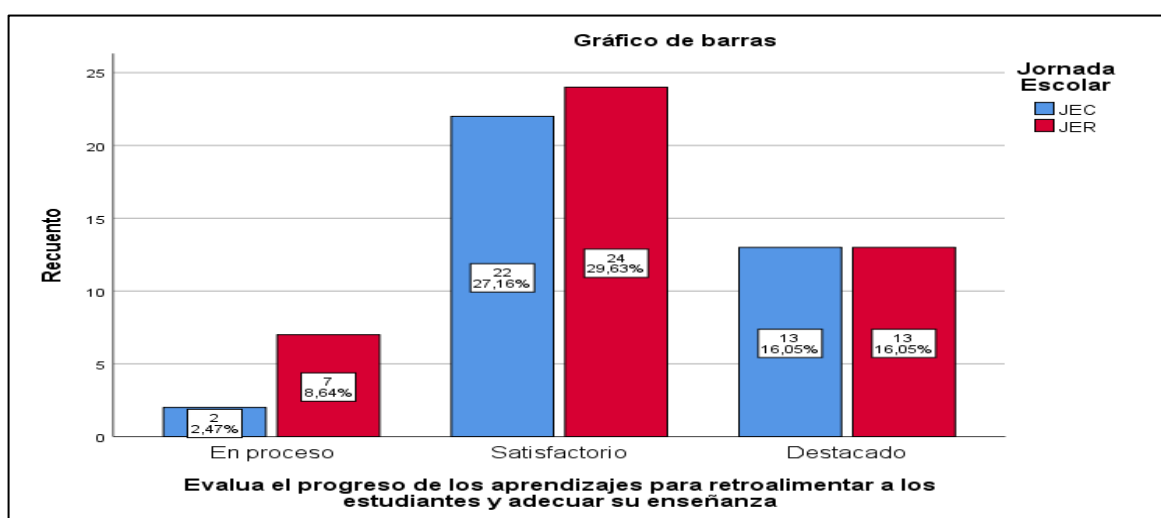


Figura 18. Niveles de frecuencias comparativas de dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza en Jornada escolar

Descripción: De acuerdo al análisis de la tercera dimensión de la variable de estudio entre la IE de Jornada Escolar Completa y Jornada Escolar Regular que se expone en la tabla 19 y figura 18 se ha obtenido en el nivel de proceso una ligera predominancia de la IE de Jornada Regular con 8,6 % que corresponde a 7 docentes respecto a la IE de Jornada Completa, que solo alcanza a 2,4% correspondiente a dos docentes. En el nivel satisfactorio, se observa una ligera predominancia en la IE de Jornada Regular que alcanza 29,6% correspondiente a 24 docentes, a diferencia de la IE de Jornada Completa con 17,1% correspondiente a 22 docentes ubicados en este nivel. Sin embargo, en el nivel destacado las dos IE obtuvieron el mismo resultado,16% correspondiente a 13 docentes de ambas instituciones.

Tabla 20

Distribución de frecuencias propicia un ambiente de respeto y proximidad en IE de Jornada Escolar

		Jornada Escolar		Total
		JEC	JER	
Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Satisfactorio	4	6	10
	Destacado	33	38	71
Total		37	44	81

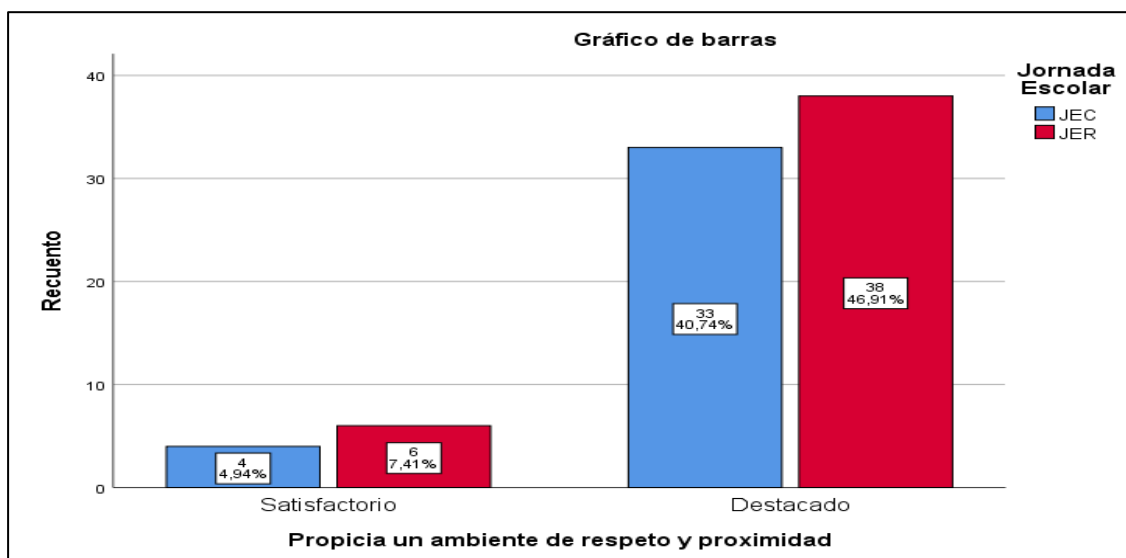


Figura 19. Niveles de frecuencias comparativas de dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad en Jornada escolar

Descripción: La cuarta dimensión de la variable investigada entre las muestras de la IE de Jornada Escolar Completa y Jornada Escolar Regular evidencian que no existen docentes ubicados en el nivel insatisfactorio, ni en el nivel de proceso según lo expuesto en la tabla 20 y en la figura 19. Del mismo modo, en los niveles satisfactorio y destacado existe una predominancia de la IE de Jornada Escolar Regular, así en el caso del nivel satisfactorio se alcanzó 7,41% que corresponde a 6 docentes de la IE de JER. Esta misma tendencia predominante se muestra en el nivel destacado, siendo la IE de Jornada Escolar Regular la que alcanza mejores resultados obteniendo 46,9% correspondiente a 38 docentes, mientras que en nivel la IE de Jornada Escolar Completa se obtuvo 40,7% que corresponde a 33 docentes.

Tabla 21

Distribución de frecuencias regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en IE de Jornada Escolar.

		Jornada Escolar		Total
		JEC	JER	
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Satisfactorio	9	23	32
	Destacado	28	21	49
Total		37	44	81

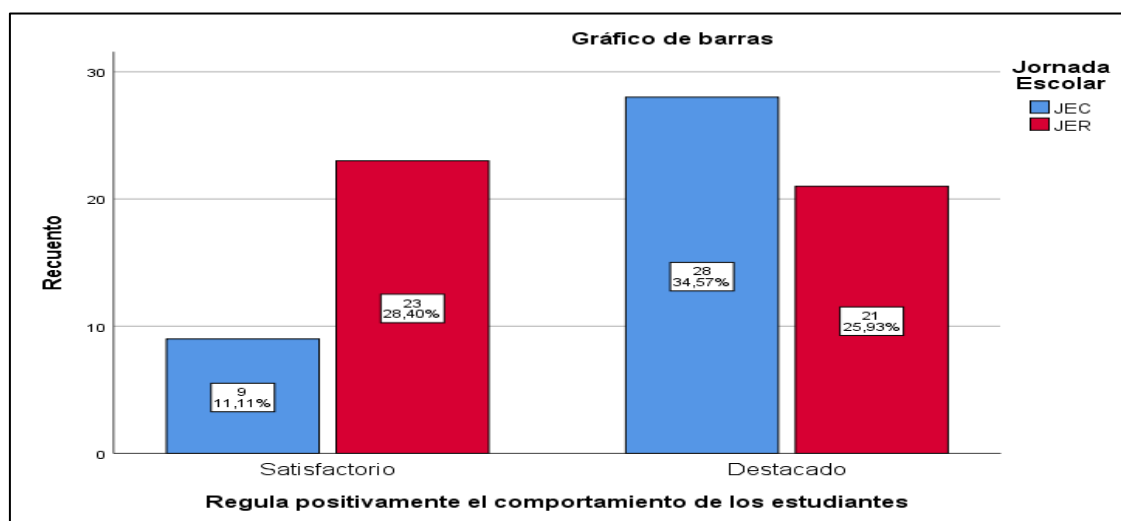


Figura 20. Niveles de frecuencias comparativas de dimensión regula positivamente el comportamiento en Jornada escolar.

Descripción: De acuerdo al análisis porcentual de la quinta dimensión de la variable investigada entre los dos tipos de Jornada Escolar que se exponen en la tabla 21 y en la figura 20, se concluye por una parte, que no existen docentes ubicados en los niveles insatisfactorio y de proceso en ambas instituciones. Por otro lado, la IE de Jornada Escolar Regular alcanza en el nivel satisfactorio mejores resultados que la IE de Jornada Escolar Completa con 28,4% sobre 11,1% respectivamente. En el nivel destacado, se aprecia que la IE de Jornada Escolar Completa obtiene una mayor predominancia pues 28 profesores se ubican en este nivel, es decir 34,5%, mientras que en nivel la IE de Jornada Escolar Completa se obtuvo 25,9% que corresponde a 21 docentes.

3.2. Estadística Inferencial

Hipótesis general

Hipótesis H₀: No existen diferencias en el desempeño docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Hipótesis H₁: Existen diferencias en el desempeño docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Tabla 22

Rangos de la variable Desempeño Docente

	Jornada Escolar	N	Rango promedio	Suma de rangos
	JEC	37	45,70	1691,00
Desempeño docente	JER	44	37,05	630,00
	Total	81		

Tabla 23

Estadísticos de prueba de la variable Desempeño Docente

U de Mann-Witney	640,000
Z	-1,896
Sig. asintótica (bilateral)	,058

Interpretación: Los rangos obtenidos después de la aplicación de la pruebas estadísticas en las dos muestras de estudio, según la tabla 22 indican que el rango promedio del desempeño docente en la Jornada Escolar Completa asciende a 45,7 mientras que en la IE de Jornada Escolar Regular alcanza 37,05 evidenciando una ligera diferencia entre el desempeño docente en los dos tipos de Jornada Escolar.

En la tabla 23, se delimitan las diferencias en forma inobjetable, así el p-valor encontrado es superior al nivel de significación: $0,058 > 0,05$ lo cual permite aceptar la nulidad de la hipótesis, es decir no hay diferencias en el desempeño docente entre los dos establecimientos educativos JEC y JER.

Hipótesis específica 1

Hipótesis H₀: No existen diferencias en la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Hipótesis H₁: Existen diferencias en la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019

Tabla 24

Distribución de rangos de la primera dimensión de la variable

Dimensión	Jornada Escolar	N	Rango promedio	Suma de rangos
Involucra a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	JEC	37	41,95	1552,00
	JER	44	40,20	1769,00
	Total	81		

Tabla 25

Estadísticos de prueba de la primera dimensión de la variable

Involucra a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	
U de Mann-Whitney	779,000
Z	-,379
Sig. asintótica (bilateral)	,705

Interpretación: De acuerdo a la tabla 24, el rango promedio de la primera dimensión referida al involucramiento activo de los estudiantes en la IE de Jornada Escolar Completa es 41,95 y en la Jornada escolar Regular es de 40,20 evidenciando un mínimo margen de diferencia entre ambos tipos de Jornada Escolar, por lo que se necesita la comprobación correspondiente a través de la tabla 25, donde se aprecian el valor resultante de la aplicación de la prueba U de Mann Witney que muestran un p-valor superior al nivel de significación : $0,705 > 0,05$ que remite a la aceptación de la nulidad de la hipótesis. Es decir, no hay diferencias significativas en esta dimensión entre los dos establecimientos educativos de Jornada Escolar.

Hipótesis específica 2

Hipótesis H₀: No existen diferencias en promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Hipótesis H₁: Existen diferencias en promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Tabla 26

Distribución de rangos de la segunda dimensión de la variable.

Dimensión	Jornada Escolar	N	Rango promedio	Suma de rangos
Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico	JEC	37	47,35	1752,00
	JER	44	35,66	1569,00
	Total	81		

Tabla 27

Estadísticos de prueba de la segunda dimensión de la variable.

Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico	
U de Mann-Whitney	579,000
Z	-2,538
Sig. asintótica (bilateral)	,011

Interpretación: De acuerdo a la tabla 26, el rango promedio de la dimensión dos referida a la promoción del razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en la IE JEC es de 47,35 y en la JER es de 35,66 , existiendo una mayor distancia entre ambos rangos lo que permite inferir que en esta dimensión existen diferencias entre ambos tipos de Jornada Escolar, siendo la más destacada IE de JEC, lo cual se corrobora en la tabla 27, al exponer los índices resultantes de la aplicación de la prueba U de Mann Whitney cuyo p-valor encontrado es menor al nivel de significación : 0,011 <0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna, pues se

comprueba estadísticamente que si existen diferencias en esta dimensión entre las dos instituciones educativas JEC y JER.

Hipótesis específica 3

Hipótesis H0: No existen diferencias en evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Hipótesis H1: Existen diferencias en evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Tabla 28

Distribución de rangos de la tercera dimensión de la variable.

Dimensión	Jornada Escolar	N	Rango promedio	Suma de rangos
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	JEC	37	43,66	1615,50
	JER	44	38,76	1705,50
	Total	81		

Tabla 29

Estadísticos de prueba de la tercera dimensión de la variable.

	Evalúa al progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza
U de Mann-Whitney	715,500
Z	-1,056
Sig. asintótica (bilateral)	,291

Interpretación: De acuerdo a la tabla 28, el rango promedio de la tercera dimensión relacionada con la evaluación del progreso de los aprendizajes, la retroalimentación a los estudiantes y la adecuación de su enseñanza en la IE JEC es 43,66 y en la IE JER es 38,78 evidenciando una ligera diferencia entre ambas IE .

Por consiguiente en la tabla 29 se corrobora esta ligera diferencia con la puntuación de la prueba U de Mann Witney , cuyo p valor es mayor al nivel de

significación :0, 291>0,05 , por lo que se acepta la nulidad de la hipótesis se refuta la hipótesis alterna, es decir, no existe diferencias en esta dimensión entre las dos IE de JEC Y JER.

Hipótesis específica 4

Hipótesis H0: No existen diferencias en propicia un ambiente de respeto y proximidad de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Hipótesis H1: Existen diferencias en propicia un ambiente de respeto y proximidad de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Tabla 30

Distribución de rangos de la cuarta dimensión de la variable.

Dimensión	Jornada Escolar	N	Rango promedio	Suma de rangos
Propicia un ambiente de respeto y proximidad	JEC	37	41,62	1540,00
	JER	44	40,48	1781,00
	Total	81		

Tabla 31

Estadísticos de prueba de la cuarta dimensión de la variable

Propicia un ambiente de respeto y proximidad	
U de Mann-Whitney	791,000
Z	-,383
Sig. asintótica (bilateral)	,702

Interpretación: De acuerdo a la tabla 30 el rango promedio de la cuarta dimensión que delimita el ambiente de respeto y proximidad que debe generar el docente en la IE de JEC es 41, 62 , mientras que en la IE JER es de 40,48 lo cual evidencia que en esta dimensión no existen diferencias entre ambos tipos de Jornada Escolar.

En la tabla 31, se corrobora esta tendencia pues la prueba U de Mann Witney arrojó un resultado del p-valor que excede al nivel de significación: 0, 702>0,05 lo cual permite aceptar la nulidad de la hipótesis, refutándose estadísticamente la

hipótesis alterna. Es decir, se comprueba estadísticamente la inexistencia de diferencias en esta dimensión entre las IE de JEC y JER.

Hipótesis específica 5

Hipótesis H0: No existen diferencias en regla positivamente el comportamiento de los estudiantes de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019

Hipótesis H1: Existen diferencias en regla positivamente el comportamiento de los estudiantes de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019.

Tabla 32

Distribución de rangos de la quinta dimensión de la variable.

Dimensión	Jornada Escolar	N	Rango promedio	Suma de rangos
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	JEC	37	47,15	1744,50
	JER	44	35,83	1576,50
	Total	81		

Tabla 33

Estadísticos de prueba de la quinta dimensión de la variable.

	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes
U de Mann-Whitney	586,000
Z	-2,547
Sig. asintótica (bilateral)	,011

Interpretación: De acuerdo a la tabla 33 el rango promedio de la quinta dimensión dirigida a la regulación positiva del comportamiento en la IE JEC es 47,15 y en la IE JER es 35,83 lo cual evidencia que en esta dimensión si existen diferencias entre ambos tipos de Jornada Escolar, destacando la IE de JEC, resultados que se corroboran con la tabla 34, pues la prueba U de Mann Witney encontró un p-valor de menor magnitud respecto al nivel de significación : $0,011 < 0,05$ que conduce a inferir la aceptación de la hipótesis alterna, es decir si existen diferencias en esta dimensión entre los dos establecimientos educativos de Jornada Completa y de Jornada Regular.

IV. Discusión

Los resultados descriptivos y la prueba de contratación de hipótesis, han permitido hallar bajo el análisis estadístico los niveles de la variable desempeño docente, realizar las comparaciones en las modalidades de Jornada Escolar y establecer las implicancias derivadas encontradas en esta investigación. En primer lugar, según los resultados, el desempeño docente en la IE de Jornada escolar completa se sitúa a partir del nivel de proceso con 1,2% ; en el nivel satisfactorio alcanza 17, 2% y en el nivel destacado 27,1%. En la IE de Jornada Regular no hay docentes en el nivel de proceso, en el nivel satisfactorio se obtuvo 34,5%, y en el nivel destacado 19,7%. Asimismo, por medio del estadístico de prueba de U de Mann Whitney se encontró una cifra mayor al nivel de significación: ,058, lo que permite rechazar la hipótesis alterna y aceptar la nulidad de la hipótesis, es decir, no existen diferencias entre el desempeño docente de ambas instituciones de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa.

Dicho resultado, es controversial, pues el gobierno promueve con especial atención la modalidad de Jornada Escolar Completa, situación que puede explicarse a partir de determinados factores que se tomaran en cuenta para futuros estudios. En primer lugar, Elías (2016) señala que una mayor cantidad de horas, permite mejorar los aprendizajes y la socialización de los estudiantes; sin embargo, en Chile hay investigaciones como la de Martinic, Huepe y Madrid (2008) que señalan que ampliar la jornada de los estudiantes no implica una mejora en los aprendizajes, ni el desempeño de los docentes, dependiendo más bien esta mejora de las representaciones y las expectativas que estos tengan de su trabajo. Por otro lado, la organización de las instituciones de Jornada Completa está en proceso de implementación y a pesar de la existencia de coordinadores y psicólogos (Minedu, 2018) todavía no se toman en cuenta elementos como la permanencia del docente en la IE, su escala salarial, la elitización de estudiantes, etc. En cuanto a las instituciones JER, es necesaria la implementación de coordinaciones de área que realicen una observación con mayor conocimiento de la didáctica propia de cada área, factor que podría intervenir en una calificación más objetiva.

En cuanto al proceso de valuación de los maestros , se debe tener en cuenta el tiempo de ejecución y el número de instrumentos utilizados. En el Perú, este

proceso se inició en el 2017, en medio de debates y huelgas, con un solo instrumento llamado rúbrica de Observación de aula, sin embargo en países como Chile se emplean cuatro instrumentos para dicha evaluación: el portafolio, la evaluación directiva, la entrevista y la autoevaluación (Vezub, 2010; Ibarra, 2016). Del mismo modo, el nivel de desempeño encontrado en ambas muestras del presente estudio se encuentra en un rango entre el nivel satisfactorio al nivel destacado, lo cual coincide con Mora (2018) que aplicó un instrumento similar, llegando a concluir que los docentes se encontraban en un nivel satisfactorio. Coincidentemente, Medina (2017) realizó un estudio comparativo entre los docentes de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito, en el que estableció dos muestras entre docentes llamados del colegio y los de básica. En una primera fase, los maestros de la primera muestra obtuvieron un alto promedio de 92,3/100 respecto a los docentes de básica cuyo desempeño se situó en 88,2/100. Sin embargo, al final del estudio el promedio de ambas muestras osciló entre 85% a 94% que es un nivel medio.

Reafirmando estos resultados, Pincay et al, (2018) obtuvo solo dos niveles en el desempeño de los profesores, muy competente con 90.7% y destacado con 9.3% , reflejando así la aceptación del desempeño docente por parte del estudiante y personal directivo. Asimismo, Luque (2018) encontró que el 62% de los docentes presentan un desempeño satisfactorio, lo que permite inferir que el desempeño docente cuando se evalúa en el Perú responde a niveles satisfactorio y destacado como los encontrados en la presente investigación, situación que amerita discernimiento para atender posibles factores de naturaleza subjetiva entre los evaluadores.

En cuanto a la Hipótesis número uno, referida a la existencia de diferencias en la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en los establecimientos educativos de Jornada Escolar Regular y Completa, es necesario primero remarcar la importancia de esta dimensión por ser la que actividad que apertura una sesión y contribuye a crear la disposición para aprender (Arguedas, 2010) Por ello, los valores encontrados cuestionan el accionar docente en ambas instituciones , pues según la prueba de U de Mann Witney el p-

valor encontrado, ascendió a ,705 , aceptándose la nulidad de la hipótesis, reafirmando por tanto que no existen diferencias entre ambas IE de jornada distinta. Sin embargo a nivel porcentual, en esta dimensión la IE de Jornada Escolar Regular obtuvo 3,7%, en el nivel de proceso y en los niveles satisfactorio y destacado se alcanzó el 29,6% y 20,9% respectivamente, mientras que en la IE JEC los resultados son menores, en el nivel de proceso: 1,2% ; en el nivel satisfactorio, 25,9% y en el nivel destacado 18,5%. Estos resultados coinciden con los presentados de Zavaleta (2016) quién también utiliza la rúbrica de desempeño del Minedu y que concluye que la mayoría de los maestros se encuentran en el nivel llamado de proceso.

Para la segunda hipótesis referida a la existencia de diferencias en promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en los establecimientos educativos de Jornada Escolar Regular y Completa, se aplicó la prueba de U de Mann Whitney obteniéndose un p-valor de ,011 lo que permite rechazar la nulidad de la hipótesis y admitir la alterna, aceptando que si existen diferencias en esta dimensión en las IE de Jornada Regular y Completa. Del mismo modo los resultados de esta dimensión difieren en mayor nivel porcentual sobre todo en el nivel satisfactorio pues la IE de Jornada Regular obtuvo 37% y la IE de Jornada Completa solo alcanzó 19,7 %. Sin embargo, en el nivel destacado, predomina la IE JEC que obtuvo 23,4% frente a 12,3% obtenido por la IE JER. Del mismo modo, Zavaleta (2016) presenta que los maestros en esta dimensión se posicionan en el nivel de proceso, lo que podría deberse a que esta dimensión es la más difícil de desarrollar en el estudiante pues requiere un nivel de raciocinio y aplicación práctica de conocimientos como los señala Paul y Elder (2005).

La tercera hipótesis afirma que existen diferencias en la dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Completa, sin embargo el estadístico de prueba U de Mann Whitney encuentra un p-valor de ,291 por lo que la hipótesis nula se acepta, es decir, entre las dos instituciones de Jornada Escolar Regular y Jornada Completa no existen

diferencias, sin embargo a nivel descriptivo existe una ligera predominancia en el nivel de proceso a favor de la IE JER de 8,6 %, del mismo modo, en el nivel satisfactorio hay una ligera predominancia en la IE JER de 29,6% , pero en el nivel destacado las dos instituciones educativas obtuvieron el mismo resultado de 16%. Al respecto, los estudios de Ibarra (2016) refieren que las evaluaciones de los estudiantes mejoran, cuando tienen docentes que han sido evaluados en su desempeño. Así, señaló que los resultados de aprendizaje en Chile se incrementaron en 10% de la desviación estándar en Matemática y en Comunicación, en fechas posteriores a la evaluación docente. Zavaleta (2016) por su parte encontró que en esta dimensión los maestros tienen dificultades en la evaluación por lo que se encuentran en proceso.

En cuanto a la cuarta hipótesis, se afirma que existen diferencias en propicia un ambiente de respeto y proximidad de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Completa, sin embargo al aplicarse la prueba de U de Mann Whitney se ha obtenido un p-valor de ,702 rechazándose la hipótesis alterna y se da por aceptada la hipótesis nula afirmándose que no existen diferencias en esta dimensión en ambas instituciones educativas, además en esta dimensión solo existen dos niveles, destacado y satisfactorio, sobresaliendo la amplitud del nivel destacado de la Jornada Regular con 46,9%, mientras que en nivel la IE de Jornada Escolar Completa se obtuvo 40,7%, resultados que coinciden con Mora (2018) quien al analizar el desempeño docente encuentra que durante la observación de aula los docentes obtuvieron el 60% en el trato afectivo generando un estado de bienestar en el aula de clases.

Finalmente en la quinta hipótesis se afirma que existen diferencias en regula positivamente el comportamiento de los estudiantes de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, siendo aceptada la hipótesis alterna por cuanto el p-valor alcanzó ,011 que implica la aceptación de diferencias en esta dimensión entre la IE de Jornada Escolar Completa y Jornada Escolar Regular. Además, se comprobó que solo existen dos niveles en esta dimensión, satisfactorio y destacado, superando la IE de Jornada Escolar Regular

en el nivel satisfactorio con 28,4% a diferencia de la IE de Jornada Completa que solo alcanzó 11,1% . Sin embargo, en la IE de Jornada Completa son mejores los resultados en el nivel destacado que alcanza 34,5 coincidiendo así con la importancia de manejar el comportamiento y las posibles conductas disruptivas que afectan a la comunidad como señala (Sepúlveda, 2013). Por su parte, Zavaleta (2016) también encontró un alto nivel de docentes en esta dimensión, llegando a alcanzar el 72.2% del nivel logrado.

V. Conclusiones

- Primera:** A nivel descriptivo, el desempeño docente en la IE de Jornada Completa en el nivel satisfactorio alcanzó el 37,8% y en el nivel destacado registró 59,5%, mientras que en la IE de Jornada Regular en el nivel satisfactorio se obtuvo 63,6% y en el nivel destacado se alcanzó un valor de 36,4%.
- Segunda:** No se encuentran diferencias en el desempeño docente de ambas instituciones de Jornada Escolar Regular y Jornada Completa, en Los Olivos, 2019, pues de acuerdo a los valores encontrados por el estadístico de prueba U de Mann Whitney se estableció un nivel de significancia mayor al p-valor ($0,058 > 0,05$), por tanto se acepta la nulidad de la hipótesis y se refuta la hipótesis alterna.
- Tercera:** No se encuentran diferencias en la primera dimensión de involucramiento activo de los estudiantes en el aprendizaje de ambas instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Completa, pues de acuerdo a los valores del estadístico de prueba U de Mann Whitney, se estableció un nivel de significancia mayor al p-valor ($0,705 > 0,05$), por tanto se acepta la nulidad de la hipótesis, no encontrándose diferencias entre ambas IE de jornada distinta en esta dimensión.
- Cuarta :** Existen diferencias en la segunda dimensión referida a la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de las instituciones de Jornada Escolar Regular y Jornada Completa, puesto que los valores encontrados por el estadístico de prueba de U de Mann Whitney son menores al p-valor ($0,011 < 0,05$) lo que permite desestimar la hipótesis nula y admitir que si existen diferencias en esta dimensión en las IE de Jornada Regular y Completa, difiriendo los porcentajes en mayor amplitud en el nivel satisfactorio 37,0% a favor de la IE de Jornada Regular frente a 19,7% de la IE de Jornada Completa. En el nivel destacado son mayores los porcentajes obtenidos por la IE de Jornada Completa con 23,4% a diferencia de la IE de Jornada Regular con 12,3%.

- Quinta:** No existen diferencias en la tercera dimensión de evaluación de los aprendizajes para la retroalimentación y adecuación de la enseñanza en las IE de Jornada Escolar Completa y Jornada Regular, ya que los valores de la prueba estadística de U de Mann Whitney encuentran una significancia mayor al p-valor ($0,291 > 0,05$), por lo que se acepta la nulidad de la hipótesis y se refuta la hipótesis alterna, afirmándose que entre ambas instituciones no hay diferencias en esta dimensión.
- Sexta :** No existen diferencias en la cuarta dimensión referida a propiciar un ambiente de respeto y proximidad en ambas instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Completa, pues al aplicarse la prueba estadística U de Mann Whitney dio como resultado una significancia mayor al p-valor ($0,702 > 0,05$), por tanto se refuta la hipótesis alterna y se da por aceptada la hipótesis nula afirmándose que no existen diferencias en esta dimensión en ambas IE de Jornada Escolar.
- Sétima:** Existen diferencias en la quinta dimensión referida a la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, como lo reflejan los resultados obtenidos de la prueba estadística U de Mann Whitney que presentan una puntuación menor al p-valor ($0,011 < 0,05$), por tanto se comprueba la hipótesis alterna y se refuta la nula, siendo mayores los porcentajes en el nivel satisfactorio en la IE de Jornada Escolar Regular con 28,4% a diferencia de la IE de Jornada escolar Completa con 11,1% . En el nivel destacado predomina la IE de Jornada Escolar Completa con 34,5% frente a 25,9% de la IE de Jornada Regular.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda a los equipos directivos de ambas instituciones socializar los resultados de desempeño docente a través de Jornadas de Reflexión que contribuyan a generar estrategias que conlleven a la superación de las dificultades encontradas.
- Segunda:** Desarrollar el acompañamiento personalizado y dialogo de reflexión a los maestros que evidencien mayores dificultades en su desempeño.
- Tercera:** Fomentar el desarrollo de actitudes de cambio en los maestros en torno a la mejora del desempeño como una vía para brindar educación de calidad a los sectores mas necesitados de la población.
- Cuarta:** Priorizar estrategias dirigidas a desarrollar el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico y en la regulación positiva del comportamiento al ser las dimensiones en las cuales se han encontrado diferencias en el desempeño de los docentes.
- Quinta:** Desarrollar capacitaciones virtuales y presenciales en forma continua que mantengan al docente informado de los cambios curriculares y metodológicos.
- Sexta** Promover en las jornadas pedagógicas el análisis de la organización y las implicancias educativas de la universalización en el Perú del modelo de Jornada Escolar Completa en el Perú.

VII. Referencias

- Arguedas, I. (2011). Involucramiento de las estudiantes y los estudiantes en el proceso educativo. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* (2010). Volumen 8, Número 1. Recuperado de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol8num1/art4.pdf>
- Barrio, B. (2018). Calidad, equidad e indicadores en el sistema educativo español. *Pulso. Revista de educación*, (29), 43-58. Recuperado de: <https://revistas.cardenalcisneros.es/index.php/PULSO/article/view/275>
- Castro, M., Morales, M. (2015). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. *Revista Electrónica Educare EISSN: 1409-4258 Vol. 19(3) Setiembre-diciembre: 1-3.2* Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5169752>
- Coloma, C(2010). _Estudio comprensivo sobre la evaluación docente_ *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Volumen 3, Número 1.* Recuperado de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num1_e/art5.pdf
- Cubero, C. (2004). La disciplina en el aula: reflexiones en torno a los procesos de comunicación. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación. vol. 4 núm. 2: (julio - diciembre).* Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/9095>
- Cuenca, R y Carrillo, S(2017) *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes.* Lima, Perú: Unesco .
- Chiroque Chunga, S. (2006). Evaluación de desempeño docente. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/173>
- Díaz Barriga, F. (2005) La evaluación auténtica centrada en el desempeño una alternativa para evaluar el aprendizaje y la enseñanza. *Enseñanza situada.* México: McGraw Hill . Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2016/08/Ensenanza-situada-vinculo-entre-la-escuela-y-la-vida.pdf>
- Espinoza, G. (2017, febrero, 27). Exposición sobre Evaluación de desempeño de Giuliana Espinoza. *En edugestores.* Recuperado de: <http://www.edugestores.pe/exposicion-sobre-evaluacion-de-desempeno-por-giuliana-espinoza/>
- Elias, R(2016) ¿Más tiempo, mejores resultados? Un análisis crítico de las investigaciones sobre Jornada escolar extendida en América Latina. *1er Seminario Internacional de Jornada Escolar Completa.* Lima julio, 2016 Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/seminariojec/pdf/rodolfo-elias-paraguay.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 3). México: McGraw-Hill. Recuperado de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion-roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Ibarra, M (2016) *Efecto de la evaluación docente sobre el desempeño de los profesores en Chile* (tesis de posgrado). Chile :Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21300>
- Lavado, R. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED 19, Los Olivos, 2017* (tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14512>
- Lozano, G., Tamez, L. (2014). Retroalimentación formativa para estudiantes de educación a distancia. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, volumen 17, N° 2*, pp. 197-221. Universidad TEC Virtual, México : RIED. Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/12684>
- Luque, R. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018* (tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23672>
- Mc Millan, J y Shumacher, (2005) *Investigación educativa 5 edición*. Madrid: Pearson . Recuperado de [https://desfor.infod.edu.ar/sitio/upload/McMillan J. H. Schumacher S. 2005. Investigacion educativa 5 ed..pdf](https://desfor.infod.edu.ar/sitio/upload/McMillan_J._H._Schumacher_S._2005._Investigacion_educativa_5_ed..pdf)
- Martínez - Chairez, G, Guevara - Araiza, A, Valles - Ornelas, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa* (tesis de posgrado). *Ra Ximhai*, 12 (6), 123-134 Recuperado de : <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martinic, S., Huepe, D., y Madrid, A (2008) Jornada Escolar Completa en Chile. Representaciones de los profesores sobre sus efectos en los aprendizajes. *Revista iberoamericana de Evaluación Educativa 2008 - volumen 1, número 1*. Recuperado de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num1/art9.pdf>
- Medina, N. (2017) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. (tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10644/5611>

- Minedu (2003). *Propuesta Nueva docencia en el Perú*. Lima, Perú: Ministerio de Educación. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/454>
- Minedu (2012). *Marco del Buen desempeño Docente*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Minedu (2018). Conoce la JEC. Lima, Perú: Ministerio de Educación Recuperado de http://jec.perueduca.pe/?page_id=3421
- Minedu (27 de marzo de 2018). Resolución Ministerial N°138.Anexo 01. Perú: Minedu
- Minedu (2017). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*. Manual de aplicación. Lima, Perú :Minedu.
- Montenegro, I.(2007). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio. Recuperado de : <https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Mora (2018) *Evaluación del desempeño profesional docente, en la gestión pedagógica de una Unidad de la provincia del Azuay cantón Cuenca durante el periodo 2017-2018*(tesis de posgrado). Universidad técnica de Loja. Recuperado de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22089/1/Mora%20Saavedra%20Juan%20Carlos.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima : Universidad Ricardo Palma.
- Munive, R. (2017). *Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa 2025 "Inmaculada Concepción" del Distrito de Los Olivos, Lima2016*(tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22167>
- Paul, R y Elder, L. (2005). *Estándares de Competencia para el Pensamiento Crítico. Con una Rúbrica Maestra en el Pensamiento Crítico* : Fundación para el Pensamiento Crítico. Recuperado de http://www.criticalthinking.org/resources/PDF/SP-Comp_Standards.pdf
- Pincay-Aguilar, I., Candelario-Suarez, G., y Castro-Guevara, J. (2018). inteligencia emocional en el desempeño docente. *Revista Psicología Unemi*, vol. 2 N°2, pp. 32-40. Recuperado de <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/699/595>

- Rodríguez, A.; Pérez, A (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 82, 2017, pp. 1-26 Universidad EAN Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Robalino, M. (2007). Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente. 11-15 jun 2007 http://www.ciep.fr/sources/conferences/CD_professionnalisation/bak/pages/docs/pdf_interv/Robalino_Magaly_es.pdf
- Román, M y Murillo, J. (2008). La Evaluación del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, ISSN 1989-0397, Vol. 1, N°. 2, 2008.pp. 1-6. Recuperado de: <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.pdf>
- Rosario A.(2017) *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016* (tesis de posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7005>
- Saravia, L. y López de Castilla, M. (2016). La Evaluación del Desempeño Docente. Perú, una Experiencia en Construcción. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, V. 1, n. 2, jun. 2016. Recuperado de: <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4667/5104>
- Sepúlveda, J. (2013). *El manejo de los comportamientos disruptivos en el aula de educación primaria* (tesis de maestría). Universidad de Valladolid. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/3566/1/TFG-B.342.pdf>
- UCV (2014). *Diseño y desarrollo del Proyecto de Investigación. Guía de Aprendizaje*. Perú: UCV (p. 37). Recuperado de <https://www.slideshare.net/VICADAL/gua-de-diseo-y-desarrollo-de-tesis-ucv>
- Unesco (2014). *El desarrollo sostenible comienza por la Educación*. Francia: Unesco. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230508_spa?posInSet=16&queryId=a9ac932a-90b2-433f-9398-44af2f8398c7
- Unesco (2017). *Una Mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260917>

- Vaillant, D. (2008). Algunos marcos referenciales para la Evaluación del Desempeño Docente en América Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2008-Vol 1,N 2*. Recuperado de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art1.pdf>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica*. Lima : San Marcos
- Valdez, H. (2009) *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/5039>
- Vezub, L. (2010). El desarrollo profesional docente centrado en la escuela: concepciones, políticas y experiencias. - 1a ed. - Buenos Aires : *Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIPE Unesco*. Recuperado de: <http://www.perueduca.pe/archivos/recursos/3.2.%20El%20desarrollo%20profesional%20docente%20centrado%20en%20la%20escuela.pdf>
- Zavaleta, E. (2017) *Desempeño docente en el aula del nivel de secundaria de la institución educativa Enrique Milla Ochoa, Los Olivos, 2017*(tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21725>

viii. Anexos

ANEXO N° 01 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Desempeño docente en dos I.E., de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, Los Olivos, 2019

Autor: Br. Haydee Olinda Arancibia Fuentes

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores					
Problema general ¿Existen diferencias en el desempeño docente de las IE de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019? Problemas específicos <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe diferencia en la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de las IE de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019? • ¿Existe diferencia en promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de las IE de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar 	Objetivo general Establecer las diferencias en el desempeño docente de las IE de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019. Objetivos específicos <ul style="list-style-type: none"> • Establecer las diferencias en la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019 • Establecer las diferencias en promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de las instituciones educativas de Jornada 	Hipótesis general Existen diferencias en el desempeño docente de las IE de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019. Hipótesis específicas <ul style="list-style-type: none"> • Existen diferencias en la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de las IE de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019 • Existen diferencias en promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de las IE de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar 	Variable: Desempeño docente					
			Dimensiones	Indicadores	items	Escala	Niveles y rango	
			Involucra activamente a los estudiantes .	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. • Proporción de estudiantes involucrados en la sesión • Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. 	1,2 3, 4		Politómica De 1 a 4	Nivel 1 Insatisfactorio Nivel 2 En proceso Nivel 3 Satisfactorio Nivel 4 Destacado
			Promueve el desarrollo el razonamiento la creatividad y/o el pensamiento crítico.	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. 	5,6 7, 8			
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la 	9, 10 11,12						

<p>Completa, en Los Olivos, 2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe diferencia en evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza de las IE de Jornada Escolar Regular y Escolar Completa, en Los Olivos, 2019? • ¿Existe diferencia en propicia un ambiente de respeto y proximidad de las IE de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019? • ¿Existe diferencia en regula positivamente el comportamiento de los estudiantes de las IE de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019? 	<p>Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer las diferencias en evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza de las instituciones educativas de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019 • Establecer las diferencias en propicia un ambiente de respeto y proximidad de las IE de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019. • Establecer las diferencias en regula positivamente el comportamiento de los estudiantes de las IE de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019 	<p>Completa, en Los Olivos, 2019</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existen diferencias en evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza de las IE de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019 • Existen diferencias en propicia un ambiente de respeto y proximidad de las IE de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019 • Existen diferencias en regula positivamente el comportamiento de los estudiantes de las IE de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, en Los Olivos, 2019 	<p>Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</p> <p>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</p>	<p>adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. • Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato. • Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión 	<p>13,14,15,16</p> <p>17,18,19,20</p>		
--	---	---	---	--	---------------------------------------	--	--

Nivel-Diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Diseño : No experimental</p> <p>Tipo : Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo Comparativo</p>	<p>Población Censal 81 docentes M1 :37 docentes de IE de Jornada escolar completa.</p> <p>M2 :44 docentes de IE de Jornada escolar regular</p>	<p>Variable Desempeño docente</p> <p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Rúbrica de observación de aula (Minedu,2017)</p>	<p>Descriptivo: Distribución de frecuencias y porcentajes</p> <p>Inferencial Prueba de U de Mann Whitney</p>

Anexo N°02 :FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO : RÚBRICAS DE OBSERVACIÓN DE AULA (R.D N° 138-2018)



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

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

- Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
- Proporción de estudiantes involucrados en la sesión¹.
- Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.



Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

El docente **no** ofrece oportunidades de participación.

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

Ejemplos:

- > El grupo de estudiantes escucha pasivamente al docente o ejecuta con desgano las actividades que propone. Las señales de aburrimiento son frecuentes; sin embargo el docente continúa con la actividad sin modificar la dinámica.
- > El docente esporádicamente hace algunas preguntas, pero siempre responde el mismo estudiante, mientras los demás están distraídos e indiferentes.

Nivel II

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

El docente **ofrece algunas oportunidades** para que los estudiantes participen.

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

Nivel III

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

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

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

Nivel IV

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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



Nivel I

El docente alcanza las condiciones del nivel II.

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

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

Nivel II

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

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

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

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

Nivel III

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

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

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

Nivel IV

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

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

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

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



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

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

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión².
- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.



Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.

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

○

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

○

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

Nivel II

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

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

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

Nivel III

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

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

Y

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

Nivel IV

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

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

Y

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



Propicia un ambiente de respeto y proximidad.

138 - 2018 - MINEDU

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:

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



Nivel I

No alcanza las condiciones del nivel II.



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

Ejemplo:

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

O

El docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes³.

Ejemplos:

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

Nivel II

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

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

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

Y

Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene⁴.

Nivel III

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

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

Y

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

Y

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

Y

Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene⁴.

Nivel IV

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

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

Y

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

Y

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

Y

Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene⁴.


Anexo N°03

Operacionalización de la variable Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Involucra activamente a los estudiantes	Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.	1,2		1
	Proporción de estudiantes involucrados en la sesión	3, 4		Insatisfactorio
Promueve el desarrollo el razonamiento la creatividad y/o el pensamiento critico	Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	5,6	Política	2
	Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	7, 8		
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.	9, 10	De	En proceso
	Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas	11,12		
Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.	13,14	1 a 4	3
	Cordialidad o calidez que transmite el docente	15,16		
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.			4
	Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato	17,18 19,20		
	Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.			Destacado

Anexo N°04 : FICHA DE OBSERVACIÓN DE AULA 2018

»Evaluación Docente



OBSERVACIÓN DE AULA:
*Ficha de toma de notas de la
Evaluación del Desempeño Docente*

30 VISITA

» Datos de la IE:

Nombre: Código modular:

Provincia: Región:

» Datos del docente observado:

Nombre(s):

Apellido paterno: Apellido materno:

DNI:

» Datos de la observación:

Grado: Nivel educativo:

Área curricular:

Fecha:

Hora de inicio: Hora de término: Tiempo de observación:

Nombre completo de observador 1:

DNI: Teléfono celular:

Nombre completo de observador 2:
(OPCIONAL)

DNI: Teléfono celular:

* Archivar este documento como sustento de la evaluación.

OBSERVACIÓN DE AULA:
Ficha de calificación de la
Evaluación del Desempeño Docente

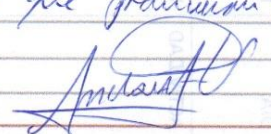
» **Indicaciones para la calificación:**

A partir de la ficha de toma de notas, marque con una **equis (X)** el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada una de las siguientes rúbricas. Además, en el caso de las rúbricas 5 y 6, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

Rúbricas	Nivel de logro			
	I	II	III	IV
1 Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	I	II	III	IV
2 Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.	I	II	III	IV
3 Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	I	II	III	IV
4 Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	I	II	III	IV
5 Propicia un ambiente de respeto y proximidad. Presencia de marca: SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	I	II	III	IV
6 Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. Presencia de marca: SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	I	II	III	IV

» **Observaciones:**

Incentivar actividades que promuevan creatividad en los estudiantes.



¹ Marque "SÍ" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.
² Marque "SÍ" si el docente empleó algún mecanismo de maltrato durante la sesión observada.

**BASE DE DATOS
CONSOLIDADO DE MONITOREO 2018**

N° doc.	Muestra	RÚBRICAS					V1
		1	2	3	4	5	
1	1	4	3	3	4	4	4
2	1	3	3	3	4	4	3
3	1	4	4	3	4	4	4
4	1	3	3	3	3	3	3
5	1	4	3	3	4	4	4
6	1	3	3	3	4	4	3
7	1	3	3	3	4	3	3
8	1	4	4	4	4	4	4
9	1	4	4	4	4	4	4
10	1	4	4	4	4	4	4
11	1	3	3	3	4	4	3
12	1	4	4	4	4	4	4
13	1	4	4	4	4	4	4
14	1	4	4	4	4	4	4
15	1	3	4	4	4	4	4
16	1	3	4	3	4	4	4
17	1	3	4	4	4	4	4
18	1	4	3	3	4	4	4
19	1	3	3	3	4	4	3
20	1	4	4	3	3	3	3
21	1	3	3	3	4	4	3
22	1	3	4	3	4	4	4
23	1	3	3	4	4	4	4
24	1	4	4	3	4	4	4
25	1	3	3	3	4	4	3
26	1	3	4	4	4	4	4
27	1	4	4	4	4	4	4
28	1	3	4	4	4	3	4
29	1	3	4	3	4	4	4
30	1	3	3	3	4	4	3
31	1	4	4	3	4	3	4
32	1	4	4	4	4	4	4
33	1	3	3	3	4	4	3
34	1	3	3	3	3	3	3
35	1	3	2	2	4	3	3
36	1	3	3	3	4	3	3
37	1	2	2	2	3	3	2
38	2	4	4	3	4	4	4
39	2	4	4	4	4	4	4
40	2	3	3	2	4	4	3
41	2	4	3	3	4	4	4
42	2	3	4	4	4	4	4

43	2	2	2	3	3	3	3
44	2	3	3	3	4	3	3
45	2	3	3	2	4	3	3
46	2	4	3	4	4	3	4
47	2	3	4	4	4	4	4
48	2	3	2	2	4	3	3
49	2	4	4	3	4	4	4
50	2	4	3	2	4	4	3
51	2	3	4	3	4	3	3
52	2	3	4	4	4	3	4
53	2	3	4	3	4	3	3
54	2	4	3	3	4	4	4
55	2	3	2	3	4	3	3
56	2	3	4	3	4	4	4
57	2	4	3	3	4	4	4
58	2	4	3	2	4	4	3
59	2	3	4	3	3	4	3
60	2	4	3	4	4	3	4
61	2	3	3	3	4	3	3
62	2	3	3	4	3	3	3
63	2	3	3	3	4	3	3
64	2	3	3	3	3	3	3
65	2	3	3	4	4	4	4
66	2	3	3	4	4	3	3
67	2	3	3	3	4	3	3
68	2	3	2	3	4	4	3
69	2	3	3	3	4	3	3
70	2	3	3	4	3	4	3
71	2	4	3	2	3	3	3
72	2	2	3	3	4	3	3
73	2	4	3	3	4	3	3
74	2	4	3	2	4	4	3
75	2	3	3	3	4	4	3
76	2	4	3	4	4	3	4
77	2	4	3	3	4	3	3
78	2	4	3	3	4	4	4
79	2	2	3	4	4	3	3
80	2	4	3	4	4	4	4
81	2	3	3	3	4	4	3



Lima, 1 de marzo de 2019

Carta P. 0057-2019-EPG-UCV-LN

LIC., LEONIDAS VARGAS CHIPANA/JORGE CABALLERO PONTE
DIRECTOR
Palmas Reales/3040

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a HAYDEE OLINDA ARANCIBIA FUENTES identificado con DNI N.° 07425391 y código de matrícula N.° 7000364178; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación [Tesis]:

DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS I.E. DE JORNADA ESCOLAR REGULAR Y JORNADA ESCOLAR COMPLETA, LOS OLIVOS, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campesina Norte

KDAR



Recibido
01/03/2019



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación
de Lima Metropolitana

UGEL 02

Institución Educativa
“Palmas Reales”
C.M. 1009844



“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

Lima 04 de marzo de 2019

Sr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo
Pte.

Referencia: Carta P.0057-2019-EG_UCV-LN

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente lo saludo cordialmente y a la vez le manifiesto que en respuesta al documento de referencia, se otorga la autorización correspondiente a la docente HAYDEE OLINDA ARANCIBIA FUENTES, identificada con DNI 07425391, para realizar su tesis de investigación “Desempeño docente en dos I.E., de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, Los Olivos, 2019”, solicitud que ha sido aceptada, brindándosele las facilidades a fin de que pueda recabar la documentación del monitoreo con fines investigativos.

Sin otro particular

Atentamente,



Lechidas Vargas Chipana
LECHIDAS VARGAS CHIPANA
Directora

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Mitchell Alarcón Díaz**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Desempeño docente en dos I.E. , de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, Los Olivos, 2019** del (de la) estudiante Haydee Olinda Arancibia Fuentes, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de junio de 2019





Mitchell Alarcón Díaz

DNI: 09728050



Desempeño docente en dos I.F., de Jornada Escolar Regular y Jornada Escolar Completa, Los Olivos, 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa



AUTORA:

Mg. Luján Ofelia Arce Ríos Fuentes

ASESOR:

Mg. Pablo Félix Novoa Castro

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Resumen de coincidencias

19 %

1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	7 % >
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	4 % >
3	repositorio ucva.edu.pe Fuente de internet	3 % >
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 % >
5	es.scifid.com Fuente de internet	<1 % >
6	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 % >
7	h.akdshare.net Fuente de internet	<1 % >



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ARANCIBIA FUENTES, Haydee Olinda

D.N.I. : 07425391

Domicilio : ME A - LOTE 8 - URB. SANTA CECILIA - NARANJAL - SMP

Teléfono : Fijo : 3138910 Móvil : 945665592

E-mail : cliohaydee@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA EN EDUCACIÓN

Mención : DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ARANCIBIA FUENTES, HAYDEE OLINDA

Título de la tesis:

DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS IE, DE JORNADA
ESCOLAR REGULAR Y JORNADA ESCOLAR COMPLETA
LOS OLIVOS, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

23-05-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HAYDEE OLINDA ARANCIBIA FUENTES

INFORME TITULADO:

DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS IE, DE JORNADA ESCOLAR

REGULAR Y JORNADA ESCOLAR COMPLETA, LOS OLIVOS 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 17-ABRIL DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN