



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

**ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**Eficacia del desempeño docente en una institución educativa de
San Juan de Lurigancho**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN
PÚBLICA**

AUTORA:

Garma Cardenas, Carmen Rosa (orcid.org/0000-0003-2981-3999)

ASESORA:

Dra. Reyes Pastor, Graciela Esther (orcid.org/0000-0002-8206-1717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado primeramente a Nuestro Creador, a mi madre por ser ejemplo de perseverancia y a mi familia por su apoyo permanente y amor infinito.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mi Institución Educativa por permitirme realizar la investigación, a mis docentes de la Universidad César Vallejo, en especial a mi maestra asesora por su apoyo en la elaboración del presente estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REYES PASTOR GRACIELA ESTHER, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "Eficacia del desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho", cuyo autor es GARMA CARDENAS CARMEN ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el Trabajo Académico II cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 30 de Junio del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| REYES PASTOR GRACIELA ESTHER DNI: 42827050 ORCID: 0000-0002-8206-1717 | Firmado electrónicamente por: GREYESPA el 09-07- 2024 16:34:50 |

Código documento Trilce: TRI - 0782727



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GARMA CARDENAS CARMEN ROSA estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "Eficacia del desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

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

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|--|
| CARMEN ROSA GARMA CARDENAS DNI: 07683102 ORCID: 0000-0003-2981-3999 | Firmado electrónicamente por: CGARMA el 30-06- 2024 09:48:07 |

Código documento Trilce: TRI - 0782728

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| CARÁTULA | |
| DEDICATORIA | |
| AGRADECIMIENTO | |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR | |
| ÍNDICE | ii |
| RESUMEN | iii |
| ABSTRACT | iv |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. MÉTODO..... | 15 |
| 3.1 Enfoque, tipo y diseño de estudio..... | 15 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 16 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo..... | 16 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 16 |
| 3.5 Procedimiento | 17 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 17 |
| 3.7 Aspectos éticos..... | 18 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| V. DISCUSIÓN | 22 |
| VI. CONCLUSIONES | 24 |
| VII. RECOMENDACIONES | 25 |
| REFERENCIAS..... | 26 |
| ANEXOS..... | 29 |

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito analizar de qué manera se evidencia el desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho. Se ha presentado los antecedentes que dan soporte al presente estudio. El enfoque es cuantitativo, de tipo descriptivo, básico según lo afirmado por Hernández et al. (2014) este tipo de investigación está basada en que el investigador realiza descripciones de diversos eventos y situaciones para poder observar de qué forma se manifiesta un hecho determinado, tiene un diseño transeccional, debido a que será aplicado una sola vez. La población estaba conformada por treinta docentes que se les aplicó la entrevista, esta base de datos estaba en un documento de Excel y fue procesada con el programa SPSS. Los resultados obtenidos sobre la variable eficacia del desempeño docente, los fueron: bajo 4 (13,3%) alcanzaron el nivel de bajo, 8 (26,7%) el nivel medio y 18 (60%) alcanzaron el nivel alto. Por ello se confirma que la mayoría de los docentes lograron el nivel alto cuando se le evalúa la eficacia del desempeño docente.

Palabras clave: desempeño docente, enseñanza, aprendizaje

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze how teaching performance is evidenced in an educational institution in San Juan de Lurigancho. The background that supports this study has been presented. The approach is quantitative, descriptive, basic as stated by Hernández et al. (2014) this type of research is based on the fact that the researcher makes descriptions of various events and situations in order to observe how a particular fact is manifested, it has a transactional design, because it will be applied only once. The population consisted of thirty teachers who were interviewed, this database was in an Excel document and was processed with the SPSS program. The results obtained on the variable effectiveness of teacher performance, were: low 4 (13.3%) reached the low level, 8 (26.7%) the medium level and 18 (60%) reached the high level. Thus, it is confirmed that most of the teachers achieved the high level when evaluated on the effectiveness of teaching performance.

Keywords: teacher performance, teaching, learning, teaching

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los retos inherentes a cualquier sistema educativo consiste en alcanzar un nivel educativo de alta calidad. En este contexto, la labor de los docentes adquiere gran relevancia al estar directamente vinculada con la excelencia en los procedimientos del aprendizaje. El objetivo del estudio es examinar el proceso del desempeño de los maestros, así mismo se contribuye con la optimización de la adquisición de conocimientos de los escolares.

A nivel global, Escribano (2018) afirma que América Latina, no se ha conseguido alcanzar objetivos fundamentales en términos de igualdad y equidad en el acceso a la educación, lo que constituye un impedimento para mejorar la excelencia de este servicio. La excelencia en la educación está ligada a diversos elementos, incluido un componente humano crucial: el desempeño de los maestros, que se considera esencial según la perspectiva defendida. En este contexto, se destacan las limitaciones actuales de los docentes en su proceso de formación, así como las metas que deben enfrentar en su labor para dar un resultado coherente ante las demandas de una excelente educación en el siglo actual, considerando los cambios de la sociedad en los aspectos sociales, en términos de cultura y de tecnología que se experimentan.

Aunque existen planes para realizar grandes mejoras, los problemas a los que nos enfrentamos ahora son diferentes a los del pasado, ya que la educación y las funciones de los profesores están cambiando. Según el Banco Mundial (2018), en este escenario concreto, muchos expertos en políticas educativas están investigando sistemas que han demostrado resultados superiores con la intención de aplicar sus metodologías. Sin embargo, las instituciones educativas que fracasan suelen carecer de componentes esenciales, como una preparación suficiente para que los escolares aprendan, una estrategia para enseñar de forma efectiva, recursos centrados en el aprendizaje, instructores y administradores certificados y financiación suficiente.

Frente a la problemática evidenciada, es muy importante hacer una reflexión sobre nuestro sistema educativo, específicamente la que corresponde a la labor fundamental que desempeña el docente dentro de este proceso. De acuerdo a lo manifestado por Escribano (2018) todas estas necesidades están directamente ligadas a la calidad de la enseñanza y al desenvolvimiento de los maestros.

Desde otra perspectiva, y de acuerdo con Borja et al. (2021), la ONU tuvo como propósito asegurar la excelencia y los logros en el proceso educativo, en el que los educadores desempeñan un papel crucial. Lamentablemente, esta tarea se ve dificultada por la inadecuada práctica docente y los problemas de acceso a la información, como se demostró con las instituciones educativas cerradas durante la pandemia. Esta pandemia puso de manifiesto las insuficiencias de los gobiernos en el poder, una de las cuales fue la formación inadecuada de los profesores para utilizar herramientas tecnológicas de enseñanza en línea.

De acuerdo a lo afirmado por Esquerre (2020) El desempeño del maestro depende de la actuación de los colegios en su conjunto, y cuando esto no ocurre, surgen dificultades de efectividad y eficiencia que resultan en pérdidas económicas, afectando negativamente la formación de maestros nuevos y, por ende, el porvenir de la educación. Por lo tanto, afirmamos que la educación es la clave para que se impulse el proceso de aprendizaje.

A nivel nacional las políticas educativas se encuentran plasmadas en el PEN al 2036 con disposiciones específicas del marco normativo con sus respectivos planteamientos. Los representantes del MINEDU (2016) en su proyecto proponen un cambio real en la labor pedagógica de los maestros en educación básica, en la cual se incluye el desempeño laboral de los docentes, además, se sugiere garantizar el crecimiento profesional de los docentes, otorgándoles un lugar preferencial en una carrera de docentes que se centre en un desempeño responsable y efectivo, y brindándoles una formación continua y completa con el propósito de lograr los estándares propuestos por el MINEDU. Uno de los logros estratégicos del plan educativo: busca maestros bien preparados que ejerzan su profesión con excelencia.

El MINEDU propone el “Marco del Buen Desempeño Docente” (2016) con el propósito de optimizar la eficiencia del docente en los diferentes ámbitos en los que se desempeña, además menciona que es imprescindible la renovación sustancial en la manera de impartir enseñanza, en los mecanismos destinados a repotenciar la labor docente, y en la apreciación social del conocimiento pedagógico de los maestros. Esto representa el gran reto que el gobierno del Perú, los educadores y la sociedad deben abordar de forma conjunta, colaborativa y continua. En este contexto, es necesario establecer de antemano una visión futurista compartida sobre la labor docente con todos los que participan en la práctica, la promoción y regulación de la enseñanza en favor de los colegiales.

Por otro lado, existe desconocimiento del propósito y estructura del marco del buen desempeño docente, algunas debilidades correspondiente a evaluación formativa, no se llega a desarrollar una retroalimentación por reflexión, la cual desempeña un papel esencial en el logro de las competencias de los colegiales. Lo antes mencionado nos lleva a plantearnos el siguiente problema de estudio: ¿Cuál es el nivel de eficacia del desempeño docente en una Institución Educativa de SJL?

De acuerdo a la problemática evidenciada, el presente estudio tiene un relevante aporte teórico, realiza un análisis del desempeño docente y gracias al aporte teórico que posee permite complementar las teorías existentes, aportando nuevos conocimientos y abrirá las puertas a futuras investigaciones con el propósito de obtener una mejora constante en la práctica pedagógica de los docentes.

Asimismo, tiene un aporte práctico, esta investigación permitirá a directivos y maestros mejorar el proceso de acompañamiento y monitoreo y brindar sugerencias para la creación de planes estratégicos y lograr la optimización de la labor pedagógica en los templos del saber, de este modo los escolares serán los beneficiados, también los docentes van a mejorar su labor a través del logro de las capacidades de los estudiantes.

Metodológicamente este estudio ha ejecutado una revisión del desempeño docente de muchas realidades, en diferentes contextos y se observan las debilidades en cuanto el trabajo desarrollado por los docentes, debido a ello la presente investigación permitirá compartir información para fortalecer el desempeño docente, algunas investigaciones realizadas anteriormente frente a la problemática

estarían confirmando la importancia de realizar el acompañamiento al desempeño pedagógico a través de la aplicación de instrumentos conducentes a la efectividad de la ejecución de las sesiones de clase en las aulas y alcanzar las metas propuestas con el objetivo de desarrollar a cabalidad las competencias de los estudiantes. La reflexión permanente del profesorado sobre la labor pedagógica que desarrollan en las aulas va contribuir a mejorar de forma permanente los niveles de logro de las competencias de los escolares, convirtiéndose en un factor fundamental a tenerlo en consideración durante todo el proceso pedagógico de enseñanza.

Este estudio propone como objetivo general: Analizar de qué manera se evidencia la eficacia del desempeño docente en una Institución Educativa de SJL.

Como objetivos específicos se propuso: Oe1, Determinar de qué manera los maestros desarrollan el dominio de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de SJL. Oe2. Conocer cómo los maestros de una institución educativa de SJL, desarrollan el dominio de la enseñanza para el aprendizaje Oe3 Conocer de qué manera los profesores de una IE de San Juan de Lurigancho desempeñan el dominio de la gestión escolar y la comunicación con la comunidad. Oe4. Conocer de qué manera los maestros de una IE de San Juan de Lurigancho logran el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Delimitación del problema

El presente estudio analiza cómo se desempeñan los maestros de forma integral, así como en los salones de clase de la educación básica en términos de rendimiento del profesorado. Para esta investigación se ha considerado el “Marco del buen desempeño” del MINEDU como guía para su análisis correspondiente, los sujetos de estudio son los maestros de una Institución Educativa de SJL, con respecto a la temporalidad, este estudio fue realizado entre septiembre de 2023 y julio de 2024.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, en los últimos años podemos dar referencia a los siguientes trabajos de investigación debido a su relevancia:

Ccoto, (2022) realizó un análisis del performance del profesorado y la calidad en la educación, el tipo de investigación es analítico y descriptivo, se hizo un estudio bibliográfico para el proyecto de investigación, priorizando la relevancia de la teoría argumentativa y las estrategias para el buen desempeño docente. De acuerdo a la información analizada, se puede concluir que la calidad educativa es uno de los aspectos primordiales que influyen en el desempeño docente, la cual está concatenada con la profesionalidad del maestro, su capacidad de crear espacios para la construcción del conocimiento y su formación continua para atender eficazmente las demandas de la educación que están en constante evolución.

Chávez et al (2022) investigó el desenvolvimiento de los docentes en la gestión de las escuelas básicas regulares, planteando como propósito indagar cómo afecta el desenvolvimiento de los profesores a la gestión de los colegios de Lima. Esta investigación es descriptivo-correlacional, transversal, trabajó con una población de ochenta y cuatro docentes. Se emplearon como instrumentos dos encuestas fiables y precisas: una sobre la administración escolar y otra sobre el rendimiento de los profesores. Se empleó la estadística descriptiva para realizar la medición de los niveles de las variables. Además, se empleó la prueba de regresión logística ordinal para verificar las hipótesis, los resultados demostraron que el desenvolvimiento de los docentes tiene un impacto significativo en la administración de las escuelas.

Gonzales (2020) investigó sobre el rendimiento de los maestros y el logro de los aprendizajes de los jóvenes universitarios, busca conocer el vínculo existente entre el logro de aprendizaje y cómo se desempeña el docente en un curso Taller de Diseño de la especialidad de Arquitectura de la Casa de Estudios UCV de Chimbote, 2020. La investigación fue no experimental y su enfoque fue cuantitativo, descriptiva correlacional. El cuestionario fue aplicado a 35 estudiantes con cinco opciones y 39 ítems que miden el desempeño docente (cuatro aspectos) y el logro de aprendizaje (tres dimensiones). Producto del estudio se obtuvo un grado mínimo

de relación entre ambas variables, siendo el valor de p de 0,031 y un valor r de 0,364. Así pues, si el desempeño docente es óptimo, el rendimiento escolar va mejorar.

Esquerre (2020) investigó sobre el desempeño de los profesores y cómo influye académicamente en los escolares con el propósito de conocer el impacto que causa el desenvolvimiento docente en los resultados académicos de los estudiantes en una institución de educación superior de Lince. Presenta un enfoque cuantitativo, no es experimental, descriptivo y correlacional, se ha trabajado con treinta estudiantes. Se demostrará mediante una revisión de los datos que el instructor ha dirigido sus clases de la forma más eficaz posible. Dado que según el resultado del Alfa de Cronbach arrojó un valor aceptable de 0,927, puede concluirse que, en general, el resultado de los datos aplicados sugiere que el desenvolvimiento docente tiene influencia positiva en el desempeño académico .

Guizado et al. (2020) en su investigación, buscó conocer la vinculación existente entre los desempeños de los estudiantes y de los maestros de la Facultad de Tecnología en 2015. Se empleó una metodología de investigación descriptiva correlacional, cuya población incluyó a los estudiantes que obtuvieron promociones en 2011 y 2012 y estaban inscritos en el primer semestre de la Facultad Tecnológica. Permitted analizar el vínculo que existe entre el rendimiento académico y la eficacia docente en consonancia con la actividad pedagógica como tarea para la educación. Para obtener información sobre la variable se utilizó una encuesta constituida por 32 ítems con opciones de respuesta. Se utilizaron los calificativos obtenidos de los informes académicos de los jóvenes. De acuerdo a los hallazgos recogidos demuestran una fuerte correlación entre el performance de los maestros y el desempeño académico de los universitarios.2.

Escribano (2018), en su trabajo referido al desempeño docente relacionado con la calidad educativa en América Latina, sostiene que el desempeño de los maestros es un factor significativo y estrechamente relacionado con la calidad educativa. Se plantean varias ideas importantes: numerosos elementos inciden en la calidad de la educación; sin embargo, el factor humano -más que el desenvolvimiento del maestro, que es importante en función del cargo que ocupa-

es el más crítico. En general este artículo es un compendio teórico en base a investigaciones en diversas fuentes en las que resaltan los informes de organismos internacionales. Todavía queda trabajo por hacer para optimizar la calidad de este servicio porque América Latina no ha alcanzado los objetivos básicos de justicia y equidad en el acceso a la educación.

A nivel internacional, existen algunos estudios que fortalecen la presente investigación:

Zaldívar y Quintal (2022) investigó sobre los factores que afectan el performance de los maestros en la fase básica, El propósito del estudio realizado en Yucatán, México, en 2019, fue determinar las variables que afectan el desenvolvimiento docente en una escuela primaria. El enfoque fue cuantitativo, se emplearon tres categorías -personal, institucional y socioambiental. Para analizar la información empleó el coeficiente de Pearson y estadísticas de porcentaje y frecuencia. Según lo evidenciado se muestra que los elementos individuales en relación con los factores institucionales y socioambientales tienen un impacto favorable en el desempeño docente, siendo el componente económico importante para una instrucción eficaz. Se afirma que para mejorar las prácticas docentes en las escuelas primarias rurales de México es necesario aumentar el apoyo económico, así como actualizaciones a docentes.

Encontrar la correlación entre el desempeño académico y docente en matemáticas de la IE Carlos Julio Arosemena de Guayas Ecuador 2017" fue el objetivo primordial del estudio realizado por Suárez (2019). Para lograr este objetivo se incluyó a 114 docentes de la Institución mencionada, siendo una muestra pura o fundamental de estudio. Se recogió la información sobre variable rendimiento académico a través de una encuesta y un cuestionario. Además, se hizo un análisis descriptivo y el coeficiente de Spearman para obtener información sobre del desempeño docente siendo el resultado $Rho=0,817$, significa que existe una relación entre ellas.

Guillén (2020), investigó sobre el clima laboral y el desempeño de los profesores en educación general básica, explora la conexión entre estos dos

elementos dentro de una institución de Guayaquil. La investigación fue descriptiva correlacional, se utilizaron dos encuestas administradas a 45 docentes, se utilizó el coeficiente de Spearman, resultando en un $Rho=0,848$, lo que estaría demostrando que hay un vínculo favorable y directo entre el clima organizacional y el desenvolvimiento de los maestros. En consecuencia, se recomienda implementar estrategias para optimizar el clima en una organización, lo cual también mejoraría el desempeño docente y, en última instancia, la educación de calidad.

Continuando con el sustento teórico se presenta las bases teóricas con respecto a la variable desempeño docente.

El Marco del Buen Desempeño de acuerdo a la conceptualización del MINEDU (2016) lo define como el conjunto de competencias que todos los docentes deben dominar y desarrollar en las diversas fases de su profesión con el objetivo de obtener el aprendizaje de los escolares, debido a ello se convierte en el eje primordial en el marco de las políticas integrales del desarrollo de los maestros.

Tenorio (2019) considera al desempeño docente como un aspecto importantísimo para la sociedad de estos días pues son ellos los profesionales que son los responsables de guiar el aprendizaje a través de diversas estrategias para formar ciudadanos de bien, urge entonces comprender este concepto que lo denominan de diversas formas. Asimismo, Pérez et al. (2009) define a este tipo de trabajo como las diversas acciones que realiza el profesor durante su labor pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades en la búsqueda de lograr los propósitos formativos institucionales.

Zaldívar y Quintal (2021) mencionan que el desempeño docente significa acción, función, actitud, práctica, rol, desarrollo de la profesionalidad, todo lo que corresponde a la profesión docente, desde otra arista, el MINEDU (2012) menciona en su instrumento del buen desempeño de la docencia, que hay la necesidad de ejecutar cambios muy importantes en la enseñanza de la profesión docente y de esa manera renovar y revalorar sus saberes pedagógicos. Del mismo modo, según Borja et al. (2021) uno de los propósitos de la UNESCO es garantizar la calidad

de los logros de aprendizaje, en la cual los docentes sean los actores y guías principales, sin embargo, la falta de experiencia en la enseñanza y los problemas de acceso a la información dificultan esta tarea como lo ocurrido durante la pandemia por el COVID-19, se tuvieron que cerrar las escuelas, en esta situación los docentes enfrentaron el reto de adaptar las clases virtuales (Banco Mundial, 2021).

Con objetivos claros y evaluables, los programas de capacitación son esenciales para el desarrollo del rol docente, según Anchundia (2019). Cada institución educativa tiene sus propias necesidades, pero todos tienen como objetivo mejorar los procesos educativos en todo el contexto. Por lo tanto, es esencial comprender las diversas realidades e intereses de los estudiantes para contextualizarlas, de este modo alcanzar un rendimiento óptimo de las competencias de los escolares para prepararlos para un mundo competitivo y cambiante. Asimismo, Montenegro (2003) afirmó que mientras que la competencia está relacionada con el comportamiento, el desempeño está dirigido al desarrollo de acciones concretas. El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones influenciado por diferentes factores del contexto.

Esquerre (2020) define el desempeño docente como la responsabilidad frente al cumplimiento de los diferentes dominios en su labor pedagógica, además afirma que el término desempeño no solo mide el aspecto laboral, sino es un índice de eficacia y eficiencia dentro de un marco del dominio y desarrollo de las competencias de los maestros.

De igual manera, según Mendoza et al. (2020), manifiesta que la práctica docente está sujeta a varios cambios permanentes debido a que es cíclica, humana y en un contexto, y responde a nuestra gran diversidad. Además, Gamboa et al., (2018) afirma que para obtener la calidad educativa y enriquecer los aprendizajes es de suma importancia incorporar la tecnología en la labor pedagógica debido a que estamos inmersos en un mundo globalizado que se presenta con nuevos desafíos y cambios permanentes. Por otro lado, Monier et al. (2022) manifiestan que la eficacia del educador en los entornos educativos podría juzgarse mejor a partir de su papel en la administración, la dirección, la

competitividad y la preparación académica. Su progreso se ha visto influido por la incorporación y la consideración de la diversidad en el aula.

Por lo tanto, la idoneidad profesional y la calidad de los aprendizajes está ligado directamente al desempeño del maestro, el maestro debe garantizar el aprendizaje y la enseñanza de manera efectiva y eficiente, en ese contexto, esta labor está orientada a contribuir para optimizar la calidad educativa. (Martínez y Lavín, 2017).

Marco del buen desempeño docente

Es un instrumento que está compuesto por los dominios, las competencias y los desempeños que una buena práctica docente debe tener, dentro del marco de la política integral del desempeño docente. Agreda y Pérez (2020) manifiestan que actualmente se requiere de maestros competentes, autorreflexivos frente a su práctica pedagógica, que planifiquen sus actividades contextualizadas en base a las necesidades de los escolares y lograr los aprendizajes propuestos.

Asegurar que se logren los aprendizajes fundamentales de los escolares de la EBR es el objetivo del Marco del buen Desempeño de los maestros, construido en consenso para interiorizar al magisterio a conocer y reflexionar sobre la práctica de la profesionalidad docente y el propósito que tiene en la sociedad. La presente herramienta estratégica tiene como propósito que los docentes manejen un mismo lenguaje para identificar los diversos procesos de la enseñanza, motivar a los maestros a la reflexión permanente sobre su labor, interiorizarlo, hacer un análisis de los desempeños que son características de la labor docente y construir una visión de la enseñanza compartida. Otro de los propósitos del instrumento en mención es que la imagen de los maestros se consolide como los profesionales competentes que continúan aprendiendo, desarrollándose y mejorando en su práctica educativa, asimismo se promueve la revalorización profesional y social de los maestros, también brinda orientaciones para plantear y diseñar políticas de evaluación, valoración y formación profesional; es importante mencionar que también considera mejoras en las condiciones laborales de los maestros.

Dimensiones de la profesión docente

El conocimiento avanza con el tiempo, y la enseñanza -al igual que diversas profesiones no está ajena al cambio; esto significa dominar innovadoras habilidades y capacitarse constantemente para satisfacer las demandas cambiantes; por ejemplo, hace años la idea de una clase virtual sonaba muy extraño y futurista, actualmente los docentes deben capacitarse considerando esta necesidad, el empleo de la tecnología es una importantísima herramienta, así como los ejemplos mencionados anteriormente; los estudiantes evolucionan con el tiempo y aparecen nuevas necesidades que los profesores pueden adueñarse para generar nuevos conocimientos empleando las estrategias adecuadas.

El Ministerio de Educación (2015) sostiene que la enseñanza tiene algunas dimensiones generales que comparte con otras profesiones, como el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales como la reflexión y la ética. Sin embargo, también tiene dimensiones específicas.

Dimensión de reflexión

Basados en la reflexión de sus propios conocimientos, habilidades y experticia el maestro guía su labor profesional, el conocimiento de sus estudiantes y su contexto le brinda la oportunidad de desarrollarse y comprometerse con un mundo globalizado que considera la diversidad.

Dimensión colegiada

El maestro se desempeña dentro de una institución educativa, por lo que alcanzar el éxito también depende del trabajo en equipo entre colegas y alcanzar los objetivos institucionales propuestos. Los estudiantes podrán adquirir las competencias deseadas gracias al trabajo individual de cada docente y a la perspectiva de conjunto del equipo educativo.

Dimensión Relacional

La responsabilidad de guiar el proceso educativo recae exclusivamente en el profesor, abarcando el desarrollo de aspectos emocionales y afectivos, así como la promoción de la tolerancia y la flexibilidad. Durante esta práctica, el docente tiene la oportunidad de conocer a sus estudiantes, identificando tanto sus fortalezas como áreas que necesitan atención. Además, se ocupa de diseñar metodologías que respondan a la diversidad del grupo. La enseñanza está

enriquecida por la familia, la sociedad y no está limitada solamente por el entorno del aula, es decir se construyen relaciones dentro de un contexto.

Dimensión Ética

La responsabilidad moral y el compromiso con los escolares se evidencia en esta dimensión, como parte de la labor de los docentes se considera el cumplimiento y el respeto de los derechos, contribuyendo así a la integralidad en su formación y al proceso de aprendizaje. Se espera que todos los docentes respeten y fomenten la dignidad de todos los estudiantes, trabajando activamente para encontrar formas y estrategias que impulsen y aseguren su proceso de aprendizaje. El maestro se convierte en un ejemplo de actitudes éticas en la sociedad.

Dominios del marco del buen desempeño docente

El MINEDU presentó este instrumento (MBDD) en 2016 como una estrategia educativa para optimizar el aprendizaje de los escolares y mejorar el desempeño de los profesores. El MBDD está organizado en cuatro dominios principales:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los escolares

Esta área tiene como propósito que los maestros tengan habilidades para planificar la enseñanza en todo su proceso de acuerdo a la realidad de los escolares, asegurándose de que todo lo planificado sea relevante y con mucha significatividad, generando grandes expectativas con demanda cognitiva alta. En este aspecto se considera el dominio de las características culturales, sociales y cognitivas fundamentales de los escolares, el conocimiento de los temas de la pedagogía y disciplinares, así como la evaluación del aprendizaje, la diversidad de las estrategias de enseñanza y la selección de materiales educativos. Cabe mencionar que los maestros se preparan constantemente.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio está referido a conducir la enseñanza, mediado pedagógicamente por el maestro en un buen clima de aprendizaje, con el dominio de una diversidad de estrategias y manejo de contenidos, como también el empleo de recursos educativos propicios, considerando el empleo de criterios e

instrumentos diversos variados que ayuden a identificar todo lo que se logra y desafíos que se enfrentan durante el aprendizaje, así como aspectos de la enseñanza que deben mejorarse. Además de acuerdo a lo mencionado por Fierro, Rosas y Fortoul (1999), sostuvo que el rol del docente en las aulas es de orientador, facilitador y guía de la interacción con los estudiantes para que finalmente construyan sus conocimientos.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Reconoce la importancia de la familia y fomenta que toda la comunidad educativa participe en gestionar la escuela. Está referida a la participación del profesor en la gestión escolar para ser parte de comunidades de aprendizaje, que comprenda cómo participar en la gestión de las mismas dentro de un marco de la democracia. Todos los integrantes de la comunidad educativa deben tener fluidez y eficacia en la comunicación, la participar en la elaboración del PEI, el fomento de un buen clima institucional positivo y también se incluye la participación familiar responsable en los procesos de aprendizaje.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Incluye los pasos y actividades dirigidas a la formación, la creación y la implementación de las comunidades de aprendizaje profesional de maestros. Está referida a la revisión sistemática de la labor pedagógica propia y de sus pares, la colaboración en equipo, la interrelación entre sus integrantes y ser parte de las iniciativas para lograr desarrollarse profesionalmente. Además, se considera como parte de la gestión de datos sobre la conceptualización y el implemento de las políticas educativas en todo el país y de las regiones, la responsabilidad por todo el proceso y los resultados del aprendizaje. MBDD (2016).

Factores que influyen en el desempeño del maestro.

Mamani et al. (2016) menciona que, al vivir en un medio competitivo, dentro de marco del buen desempeño del maestro se debe considerar que todo docente debe manejar un conjunto de habilidades de interacción para lograr los propósitos de las organizaciones; los seres humanos que cuentan con un cúmulo de

experiencias, capacidades, conocimientos y poseen las habilidades interpersonales y socioemocionales son más competentes y competitivos.

Evaluación del desempeño docente

Hernández, et. al. (2016) en su estudio sobre la evaluación del desempeño empleando instrumentos socioformativos, afirmó que la labor del maestro ha sido objeto de muchas investigaciones comentarios y análisis. No obstante, sostienen que la evaluación tiende a centrarse en la descripción de características cuantificables y observables, generalmente extraídas de documentos relacionados con la enseñanza en el aula. Esto conlleva limitaciones significativas, ya que menosprecia otras actividades dentro del ámbito profesional del docente, como las responsabilidades educativas más amplias. (pág. 14)

Como lo menciona Chiavenato (2017) en su estudio sobre Planeación estratégica, la valoración del desempeño es un sistema de evaluación del desarrollo del individuo a su cargo, de su nivel de desenvolvimiento, potencial de desarrollo, entre otros. En este contexto, toda evaluación es, consecuentemente, una forma de hacer una estimación, juzgar el valor de las cualidades o la condición de una cosa. Asimismo, menciona que este proceso tiene como objetivo emitir un juicio de valor sobre su desempeño con respecto a la enseñanza y el aprendizaje de sus pupilos, el maestro realiza el seguimiento constante y en todo momento del proceso, obteniendo valiosa información fiable, objetiva y válida para evidenciar los logros alcanzados en las diversas áreas de los estudiantes. Los criterios de evaluación se refieren a la idoneidad ética y pedagógica que está inmersa en el servicio educativo, así como otros aspectos relacionados a las funciones propias de los maestros.

Duro (2015) sostiene que un buen sistema de evaluación del desempeño del maestro debe partir de conceptualizaciones claras y consensuadas de la definición de calidad de la educación, con un marco teórico coherente que explique el sistema, determinar claramente y de forma explícita los propósitos de la evaluación, aclarar los efectos de la evaluación y utilizar nuevas formas de pensar la evaluación para mejorar continuamente la educación.

El desarrollo profesional del profesor

Según Kelchtermans (2004), todo maestro se desarrolla profesionalmente, este es un proceso de aprendizaje permanente influenciado por diversos factores que conllevan a realizar cambios en sus ideales como también en su labor pedagógica. Asimismo Marcelo y Vaillant (2009) mencionan cómo diversos factores promueven el desarrollo profesional al incorporar numerosas experiencias de aprendizaje que son respuestas a las políticas que permiten a los profesores garantizar un desempeño acorde a elevados estándares de calidad, respetando el derecho de los escolares a lograr sus aprendizajes; es un proceso de mejora continua de la práctica pedagógica, replanteando constantemente y perfeccionando sus competencias para enfrentar las demandas que la sociedad exige.

Timperley y Alton-Lee y (2008) Bredeson (2002), coinciden en sus afirmaciones, mencionaron que los maestros se empoderan de nuevas formas de ayudar a sus estudiantes y desarrollan habilidades creativas y reflexivas que contribuyen a la mejora de su labor. Los docentes están constantemente motivados a optimizar su labor pedagógica utilizando una variedad de técnicas para mejorar su desempeño en el trabajo y una variedad de diversos recursos. Sin embargo, en ocasiones se frustran porque carecen del apoyo de los gobiernos de turno.

III. MÉTODO

3.1 Enfoque, tipo y diseño de estudio

El enfoque es cuantitativo, según lo afirmó Hernández et al. (2014), éste emplea la compilación de información, realiza un análisis para dar respuesta al problema del estudio. Se efectúa empleando una medición numérica empleando la estadística.

El estudio es de tipo descriptivo, básico según lo afirmado por Hernández et al. (2014) este tipo de estudio está basado en que el indagador realiza descripciones de diversos eventos y situaciones para poder observar de qué forma

se manifiesta un hecho determinado, una de las características es que se busca conocer las características significativas de cualquier comunidad, grupo de personas o cualquier fenómeno que sea analizado o investigado.

Diseño

Hernández et al., (2014) lo conceptualiza como el empleo de estrategias para obtener datos requeridos para responder a la problemática planteada. El presente estudio tiene un diseño transeccional, debido a que será aplicado una sola vez.

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

El desenvolvimiento de los maestros es definido por el Ministerio de Educación del Perú (2016) como el conjunto de las competencias que todos los docentes deben dominar y desarrollar en todo el proceso de desarrollo profesional con el objetivo de lograr aprendizajes óptimos en los escolares, debido a ello se convierte en el eje primordial en el desarrollo integral del profesor.

Definición operacional

El desempeño docente será medido teniendo en cuenta sus dimensiones: planificación para que los escolares aprendan, la forma de enseñanza para lograr aprendizajes en los escolares, ser partícipe de la gestión escolar articulada y la identidad del maestro y el desarrollo de su profesionalidad.

3.3 Población, muestra y muestreo

Morán G, y Alvarado, D. (2010) define a la población como el universo de individuos que participan de la investigación. Del mismo modo, Hernández et al. (2014), afirma que la muestra es parte del grupo poblacional con atributos similares. La población y muestra está formada por 30 maestros de un colegio de SJL.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada en el presente estudio es la encuesta, con su respectivo instrumento denominado: "Cuestionario del Marco del Buen Desempeño Docente" el cual ya se encontró validado y adaptado por la Br. Anny Julissa Tenorio Trigoso

con el objetivo de medir el desempeño del maestro, esta validación lo realizó a través de juicio de expertos.

Con respecto a la confiabilidad, se obtuvo un índice de confiabilidad a través de la prueba estadística del Alfa de Cronbach de $\alpha=0.825$ para la variable del desempeño docente, lo que resulta una alta confiabilidad estadística.

Este cuestionario mide dimensiones de la variable: Preparación para que los estudiantes aprendan, enseñanza dirigida al aprendizaje de los escolares, participación en la gestión escolar articulada y la identidad del maestro el desarrollo de la profesionalidad del docente. El cuestionario consta de 18 ítems, con una valoración de 54 puntos como máximo. De 18 a 30 puntos: nivel deficiente de conocimiento, de 31 al 43: nivel regular de conocimiento, de 44 a los 54 puntos: nivel bueno de conocimiento.

3.5 Procedimiento

Esta investigación se originó a raíz de la identificación de una problemática en el entorno laboral, lo que condujo a la búsqueda de un respaldo teórico que incluyera estudios previos relacionados con cada una de las variables a nivel internacional y nacional. Se definió la población y se seleccionó una muestra probabilística. Además, se desarrolló un cuestionario que fue sometido a juicio de contenido y a pruebas de confiabilidad. Finalmente, se presentó una carta de presentación a las autoridades competentes para obtener la aprobación correspondiente y llevar a cabo el estudio con la muestra seleccionada.

3.6 Método de análisis de datos

Veiga J. y De la Fuente E. (2008) afirman que, en las investigaciones descriptivas, el objetivo del investigador es determinar si un fenómeno existe, tiene características o si se distribuye en una población en un momento determinado.

El presente método se centra en la observación y descripción de uno o varios fenómenos en lugar de buscar relaciones causales entre ellos. En este estudio se aplicó una encuesta a los 30 docentes de la IE y luego se realizó el análisis de los resultados. cuyas respuestas tienen un valor cualitativo:

1: nunca, 2: a veces y 3: siempre.

La aplicación del cuestionario se realizó a través del envío del formulario de Google generándose un Excel con los resultados, luego fue procesado con el programa SPSS, para el análisis respectivo, se confirmó que la mayor parte de docentes logró un alto nivel cuando se evalúa la eficacia del desempeño docente., todo ello se evidencia en las tablas con los resultados.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se fundamenta en el respeto a la propiedad intelectual de muchos investigadores que han contribuido con información relevante. Esta contribución se ha llevado a cabo a través de una adecuada citación y referencia. Además, se cuenta con el consentimiento de la autoridad competente para la aplicación del instrumento.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos observados

Tabla 1

Resultados variable eficacia del Desempeño docente

| Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
|------------|---|----------|-------------|
|------------|---|----------|-------------|

| | | | | | |
|---------|-------|----|-------|-------|-------|
| Válidos | bajo | 4 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| | medio | 8 | 26,7 | 26,7 | 40,0 |
| | alto | 18 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Luego de haber aplicado el instrumento a los 30 docentes sobre la variable eficacia del desempeño docente, los resultados fueron: bajo 4 (13,3%) alcanzaron el nivel de bajo, 8 (26,7%) el nivel medio y 18 (60%) alcanzaron el nivel alto. Debido ello se confirma que la mayor parte logró alto nivel cuando se le evalúa la eficacia del desempeño docente.

Tabla 2

Resultados dimensión preparación para aprendizajes

| | Frecuencia | % | % válido | % acumulado | |
|---------|------------|----|----------|-------------|-------|
| Válidos | bajo | 6 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | medio | 8 | 26,7 | 26,7 | 46,7 |
| | alto | 16 | 53,3 | 53,3 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Interpretación

Luego del procedimiento para recolectar datos a 30 maestros sobre la dimensión preparación de los aprendizajes de la variable eficacia del desempeño docente, los resultados fueron: bajo 6(20%) alcanzaron el nivel de bajo, 8 (26,7%) el nivel medio y 16 (53.3%) alcanzaron un nivel alto. En conclusión, la mayoría de los profesores logran un alto nivel cuando se le evalúa la dimensión preparación para el aprendizaje de variable eficacia del desempeño del maestro.

Tabla 3*Resultados dimensión enseñanza de los aprendizajes*

| | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
|---------|------------|----|----------|-------------|
| Válidos | | | | |
| | bajo | 8 | 26,7 | 26,7 |
| | medio | 6 | 20,0 | 46,7 |
| | alto | 16 | 53,3 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 |

Interpretación

Luego de aplicar el instrumento para recolectar datos a los 30 docentes sobre la dimensión enseñanza de los aprendizajes de la variable eficacia del desempeño docente, tiene como resultados: bajo 8(26.7%) alcanzaron el nivel de bajo, 6 (20%) el nivel medio y 16 (53.3%) alcanzaron el nivel alto. Concluimos que los docentes en su mayoría logran el nivel alto cuando se le evalúa la dimensión enseñanza de los aprendizajes .

Tabla 4*Participación de la Gestión escolar vinculada a la comunidad*

| | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
|---------|------------|----|----------|-------------|
| Válidos | | | | |
| | bajo | 9 | 30,0 | 30,0 |
| | medio | 8 | 26,7 | 56,7 |
| | alto | 13 | 43,3 | 100,0 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 |

Interpretación

De acuerdo a lo recolectado a los 30 docentes sobre la dimensión participación de la gestión escolar vinculada a la comunidad de la variable eficacia del desempeño del maestro, los resultados fueron: bajo 9(30%) alcanzaron el nivel de bajo, 8 (26,7%) el nivel medio y 13 (43.3%) alcanzaron el nivel alto. Se concluye que la gran mayoría de profesores logran un alto nivel cuando se le evalúa la dimensión sobre la participación de la gestión escolar vinculada a la comunidad.

Tabla 5

Desarrollo de la profesionalidad docente

| | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
|---------|------------|-------|----------|-------------|
| Válidos | | | | |
| bajo | 3 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| medio | 12 | 40,0 | 40,0 | 50,0 |
| alto | 15 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Interpretación

De acuerdo a la recolección de datos a los 30 docentes sobre el desarrollo de la profesionalización del maestro de la variable eficacia del desempeño de los profesores tiene como resultados: bajo 3 (10%) alcanzaron el nivel de bajo, 12(40%) el nivel medio y 15(50%) alcanzaron el nivel alto. se puede afirmar que la mayor parte de los docentes logran el nivel alto cuando se le evalúa el desarrollo de la profesionalidad.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a lo obtenido en la investigación, dan respuesta al objetivo general del estudio: analizar la eficacia del desarrollo del desenvolvimiento del maestro en una IE de San Juan de Lurigancho, para el recojo de la información se utilizó una encuesta a 30 docentes de una escuela pública, además se empleó el alfa de Cronbach para establecer la confiabilidad estadística $\alpha = .875$ concluyéndose que el instrumento tiene una alta confiabilidad estadística.

Con respecto a los resultados de la variable eficacia del desenvolvimiento del docente, los resultados de la aplicación a los 30 docentes sobre la variable eficacia del desempeño docente, los resultados fueron: bajo 4 (13,3%) alcanzaron el nivel de bajo, 8 (26,7%) el nivel medio y 18 (60%) alcanzaron el nivel alto. Gran parte de los maestros refiere que la eficacia de desempeño docente es de nivel alto. De igual manera en las dimensiones: preparación de los aprendizajes alcanza el nivel alto 16(53.3%) , en la enseñanza de los aprendizajes alcanza el nivel alto 16(53.3%) en la participación de la gestión escolar vinculada a la comunidad alcanza el alto nivel 13(43.3%), por el ultimo en el desarrollo de identidad docente y la la profesionalidad alcanza el nivel alto 15(50%).

Tomando en cuenta los antecedentes, el resultado es parecido al estudio de Ccoto, (2022) quien en su estudio del desempeño docente en la calidad educativa, analizó el desempeño de los profesores y la calidad educativa, el tipo de estudio fue analítico y descriptivo se puede concluir que uno de los aspectos principales que afectan en la calidad educativa es el desempeño docente, la cual está concatenada con la profesionalidad del maestro, su capacidad de crear espacios para la construcción del conocimiento y su formación continua para atender eficazmente las demandas de la educación que están en constante evolución.

Por otro lado, el estudio de Chávez et al (2022) en su trabajo sobre el desempeño docente en la gestión escolar en IE de EBR, tuvo como objetivo conocer cómo el desenvolvimiento de los maestros afecta la gestión escolar en una IE de Lima. El presente trabajo es descriptivo-correlacional, transversal, no es experimental, con ochenta y cuatro docentes de población. Se emplearon como instrumentos dos encuestas fiables y precisas: una sobre la administración escolar

y otra sobre el rendimiento de los profesores. Se empleó la estadística descriptiva para realizar la medición de los niveles de las variables, los resultados indican que el desempeño docente tiene una relación directa con la gestión escolar.

Gonzales (2020) en su estudio sobre el desempeño del maestro y logro de aprendizaje en jóvenes universitarios", busca conocer, desde la mirada de los estudiantes, el vínculo entre el logro de los aprendizajes y el desempeño docente en el curso Taller de Diseño de la especialidad de Arquitectura de UCV de Chimbote. El estudio fue no experimental y un enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional. Se aplicó A 35 universitarios un cuestionario con cinco opciones y 39 ítems que miden el desempeño del maestro (cuatro aspectos) y el logro de aprendizaje (tres dimensiones). Los resultados del estudio de correlación de Spearman indicaron un bajo grado de relación entre ambas variables, siendo el valor de p de 0,031 y un valor r de 0,364. Así pues, si el desempeño del maestro es óptimo, el rendimiento escolar va mejorar.

Finalmente, el estudio de Escribano (2018), sobre desempeño del maestro vinculado a la calidad de la educación en América Latina", sostiene que el desenvolvimiento del maestro es muy significativo y está estrechamente relacionado con la calidad en la educación. Se plantean varias ideas importantes, numerosos elementos inciden en la calidad de la educación; sin embargo, el factor humano -más que el desenvolvimiento del maestro, que es importante en función del cargo que ocupa- es el más crítico.

Podemos concluir que coincidimos con los estudios citados que el desempeño docente es primordial en el logro de los aprendizajes.

VI. CONCLUSIONES

Primero: La eficacia del desempeño del maestro es de nivel alto en IE de San Juan de Lurigancho,2024

Segundo. La eficacia de la dimensión preparación para que los estudiantes aprendan de la variable eficiencia del desempeño del maestro es de nivel alto en la IE de San Juan de Lurigancho,2024

Tercero: La eficacia de la dimensión enseñanza de los aprendizajes de los escolares, de la variable eficiencia del desempeño del maestro es de nivel alto en la Institución Educativa de San Juan de Lurigancho,2024

Cuarto: La eficacia de la participación de la gestión escolar vinculada a la comunidad de la variable eficiencia del desempeño del profesor es de nivel alto en la Institución Educativa de San Juan de Lurigancho,2024

Quinto: La eficacia del desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable eficiencia del desempeño del maestro es de nivel alto en la Institución Educativa de San Juan de Lurigancho,2024

VII. RECOMENDACIONES

A los señores especialistas de la UGEL, es conocido por toda la comunidad educativa los bajos niveles de logro de competencias en las áreas priorizadas, se deben realizar asistencias técnicas sobre estrategias interactivas e innovadoras para la mejora de la práctica pedagógica del docente.

A los directivos difundir y promover la importancia del desempeño del maestro para la mejorar la práctica pedagógica teniendo en cuenta el Marco del Buen Desempeño del maestro elaborado por el MINEDU. Realizar asistencias técnicas para difundir información sobre la relevancia del conocimiento del buen desempeño del profesor, promover la creación de las comunidades para el aprendizaje profesional para el compartir de experiencias y la planificación y organización de actividades conducentes para mejorar el logro de los aprendizajes.

A los docentes reflexionar y analizar su desempeño y considerar los diferentes factores que influyen en ella. Emplear estrategias motivadoras para la mejorar su desempeño y en consecuencia optimizar los aprendizajes de los escolares.

A la Institución Educativa de San Juan de Lurigancho considerar las estrategias que empoderen a los docentes a través de grupos de interaprendizaje, trabajo colegiado, asesorías o asistencias técnicas brindadas por personal especializado.

REFERENCIAS

- Agreda, A. A., & Pérez, M. Á. (2020). Relación entre acompañamiento pedagógico y práctica reflexiva. *Revista de Educación*, 2(30), 219–230.
<https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-273>
- Anchundia-Delgado, I. M. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 5(2477–8818), 819–835. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=734427>
- Arreola, C. D. (2019). La eficiencia en las prácticas pedagógicas docentes encaminadas al logro integral de aprendizajes. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 6(12). <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/849>
- Banco Mundial. (2018). Aprender para hacer realidad la promesa de la Educación. En *Informe sobre el desarrollo mundial*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5593/>
- Borja, I., Cortez, M., & Carrillo, W. (2021). Estudio Sobre La Situación Actual De La Docencia En La Educación Y Formación Técnica Profesional En Bolivia, Colombia, Ecuador Y Venezuela. *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura Oficina de la UNESCO en Quito y Representación para Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela*, 1–144.
<https://es.unesco.org/sites/default/files/docestudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>
- Bredeson, P. (2002). The architecture of professional development: materials, messages, and meaning. *International Journal of Educational Research*, 37 (8), 661-675
- Castro, L. (2017). Nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y la calidad educativa según la percepción del docente en un Institución Educativa Secundaria, Trujillo-2017 [Tesis de maestría, Universidad].
- Ccoto, T. F. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación Horizontes*, 7(29), abril-junio 2023.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Chávez, F., Ugaz, N., & Melgar, A. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. *Fernán Manuel Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*. https://doi.org/10.37811/el_rcm.v6i6.3796
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica*. McGraw Hill.
- Delgado, R., Osorio, V., Delgado, I., & Balarezo, A. (2020). Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una institución pública del Perú. *Revista Propuestas Educativas*.

- Duro, E. (2015). Tendencias y alcances en el campo de la evaluación educativa en América Latina. Complementariedad entre modelos externos y procesos auto evaluativos en pos de la mejora continua. En *IV Conferencia ReLac*. Recuperado de: http://www.unicef.org/argentina/spanish/Edu_IVConferenciaReLacFINAL.pdf
- Escribano, H. E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44055139021>. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Esquerre, V. Y. (2020). Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del IESP Sabio Nacional Antúnez de Mayolo en Lince. <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/1089>
- Fierro, C., Rosas, L. y Fortoul, B. (1999). Transformando la práctica docente (1.a ed.). México: Paidós. [[Links](#)]
- Gonzales, R. (2021). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25–44. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>
- Guillén, M. J. A. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 2(5), 85-95. <https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/educacion-basica.html>
- Guizado, G., Valenzuela, M., & Vallejo, P. (2020). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-8644202000010020
- Hernández, M. J. S., Tobón, T. S., & Guerrero, R. G. (2016). Hacia una evaluación integral del desempeño: las rúbricas socioformativas. *Ra Ximhai*, 12(6). <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194025.pdf>
- Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). México DF: McGraw Hill Interamericana. https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/english_in_peru_may_2015.pdf
- Kelchtermans, G. (2004). CPD for professional renewal: moving beyond knowledge for practice. In C. Day (Ed.), *International Handbook on the Continuing Professional Development of Teachers* (Vol. 217237). Berkshire: McGraw- Hill Education
- Leinhardt, G. and Greeno, J. G. (1986). The cognitive skill of teaching. *Journal of Educational Psychology*, 78(2), 75-95. [[Links](#)]
- Marcelo y Vaillant (2 009) Desarrollo Profesional Docente ¿.Cómo se prende a enseñar?

- Mamani, & Estrada, E. (2016). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica Regular. <https://orcid.org/0000-0003-4159-934X>
- MINEDU. (2016). Marco del Buen Desempeño Docente. *Resolución Ministerial No. 05472012-ED*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180marco-del-buen-desempeno-docente>
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *El Desarrollo de Carrera*. México: Trillas.
- Monier Llovio, D., Pena Holguin, R. R., Campoverde Rodríguez, D. G., Katty Fátima, V. G., & Soriano Barzola, R. J. (2023). Teacher performance: a perception from the theory. *Universidad Ciencia Y Tecnología*, 27(118), 77-86. <https://doi.org/10.47460/uct.v27i118.689>
- Montenegro, I. (2003) *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Cooperativa Editorial Magisterio. [[Links](#)]
- Morán, G., & Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. file:///C:/Users/CARMEN/Downloads/moran-y-alvarado-metodos-de-investigacion-1ra%20(1).pdf
- Pérez, F. A.(2009). *Un modelo para el desempeño profesional del docente de preuniversitario*. La Habana: ICCP.
- Suárez, L. (2019). *Desempeño docente y rendimiento académico en el área de Matemática de la Institución Educativa “Carlos Julio Arosemena Tola” del Cantón de la provincia del Guayas Ecuador 2018*.
- Tenorio, A. (2019). Marco del Buen Desempeño Docente y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco -Trujillo-2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37934/tenorio_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Timperley, H. y Alton-Lee (2008) *Reframing Teacher Professional Learning: An Alternative Policy Approach to Strengthening Valued Outcomes for Diverse Learners*. Review of research on education Vol. 32 Núm. 1. pp. 328-369
Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/0091732X07308968>
- Veiga de Cabo, J., Fuente, E., & Zimmermann, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2008000100011
- Zaldivar, A. M., & Quintal, E. S. A. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. En *Plumilla Educativa* (pp. 15–27). <https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

| | | OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE | | | |
|--|--|---|--|---|---|
| DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA NIVELES / RANGO |
| El buen desempeño docente es definido por el MINEDU en (2016) como el conjunto de las competencias que todos los docentes deben dominar y desarrollar en todo el proceso de desarrollo profesional con el propósito de | El desempeño docente es la variable que será medida a través de sus dimensiones: preparación para que los escolares aprendan, enseñanza para lograr aprendizajes en los escolares, participación | 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | 1. Conocimiento de características de estudiantes 2. Conocimiento de contenidos disciplinares 3. Planificación y ejecución de procesos pedagógicos | <p>1. Conoce las características de los estudiantes y sus contextos y lo emplea en la planificación de programaciones anuales, unidades y sesiones de aprendizaje</p> <p>2. Conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos dentro de un currículo que somete a constante revisión.</p> <p>3. Demuestra conocimientos actualizados y hace uso continuo de las tecnologías de la información</p> | <p>Escala Likert</p> <p>Ordinal</p> <p>Siempre: 3</p> <p>A veces: 2</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| <p>alcanzar los niveles de logro óptimos en los estudiantes, debido a ello se convierte en el eje primordial en el desarrollo integral del docente</p> | <p>en la gestión de la escuela articulada y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> | | | <p>4. Planifica la enseñanza seleccionando contenidos en función de aprendizajes Fundamentales</p> <p>5. Planifica garantizando la coherencia entre los aprendizajes, el proceso pedagógico, el uso de recursos y la evaluación</p> | <p>Nunca: 1</p> <p>Del 18 al 30</p> <p>Nivel deficiente de conocimiento</p> <p>De 31 al</p> <p>43</p> |
|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | <p>2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> | <p>5. Creación de clima propicio para el aprendizaje</p> <p>6. Evaluación formativa permanente</p> | <p>6. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.</p> <p>7. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares, el uso de estrategias y recursos pertinentes</p> | <p>Nivel regular de conocimiento</p> <p>De 44 al 54</p> <p>Nivel bueno de conocimiento</p> |
| | | <p>4. Participación en la gestión de la escuela articulada</p> | <p>7. Participación activa para la gestión en las instituciones educativas</p> | <p>8. Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales</p> <p>9. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos de la I.E. y teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos</p> <p>10. Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar, comunicando su intención y los resultados para tomar acciones que permitan</p> | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|
| | | <p>4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> | <p>8. Reflexiona sobre su experiencia profesional.</p> <p>9. Práctica de la profesionalidad con honestidad, responsabilidad y compromiso</p> | <p>correcciones a tiempo y reformulación de procesos y estrategias.</p> <p>11. Participa activamente en la gestión de la escuela y en la mejora continua del PEI para generar aprendizaje de calidad</p> <p>12. Interactúa con sus pares para construir un clima democrático en la escuela, comunidad y otras instituciones del estado</p> <p>13. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad, instituciones del estado y la sociedad civil.</p> <p>14. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados</p> <p>15. Reflexiona sobre su práctica docente incluyendo responsabilidad en los procesos pedagógicos y su participación en las políticas educativas locales, regionales y nacionales</p> <p>16. Reflexiona sobre su experiencia institucional para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional</p> | |
|--|--|---|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>17. Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de la persona</p> <p>18. Ejerce su profesión con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p> | |
|--|--|--|--|--|--|

CUESTIONARIO

Estimado docente (a), a continuación, se le presenta las siguientes situaciones dentro de su quehacer profesional, mencione lo que corresponda según su criterio; garantizamos la confidencialidad de sus respuestas y éstas serán respetada.

| Siempre | A veces | Nunca | | | |
|---|---------|-------|---|---|---|
| 3 | 2 | 1 | | | |
| ÍTEM | | | 3 | 2 | 1 |
| 1. Conoce las características de los estudiantes y sus contextos y lo emplea en la planificación de programaciones anuales, unidades y sesiones de aprendizaje | | | | | |
| 2. Conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos dentro de un currículo que somete a constante revisión. | | | | | |
| 3. Demuestra conocimientos actualizados y hace uso continuo de las tecnologías de la información | | | | | |
| 4. Planifica la enseñanza seleccionando contenidos en función de aprendizajes fundamentales | | | | | |
| 5. Planifica garantizando la coherencia entre los aprendizajes, el proceso pedagógico, el uso de recursos y la evaluación | | | | | |
| 6. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad | | | | | |
| 7. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares, el uso de estrategias y recursos pertinentes | | | | | |
| 8. Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales | | | | | |
| 9. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos d la I.E. y teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos | | | | | |
| 10. Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar, comunicando su intención y los resultados para tomar acciones que permitan correcciones a tiempo y reformulación de procesos y estrategias. | | | | | |
| 11. Participa activamente en la gestión de la escuela y en la mejora continua del PEI para generar aprendizaje de calidad | | | | | |
| 12. Interactúa con sus pares para construir un clima democrático en la escuela, comunidad y otras instituciones del estado | | | | | |
| 13. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad, instituciones del estado y la sociedad civil | | | | | |
| 14. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados | | | | | |
| 15. Reflexiona sobre su práctica docente incluyendo responsabilidad en los procesos pedagógicos y su participación en las políticas educativas locales, regionales y nacionales | | | | | |
| 16. Reflexiona sobre su experiencia institucional para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional | | | | | |
| 17. Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de la persona | | | | | |
| 18. Ejerce su profesión con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. | | | | | |

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DEL TRABAJO ACADÉMICO

Eficacia del desempeño docente en una Institución Educativa de
San Juan de Luigancho

TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN
PÚBLICA

AUTOR:

Garma Cardenas Carmen Rosa (ORCID:0000-0003-2981-3999)

ASESORA:

Dra. Reyes Pastor Graciela Esther (ORCID: 0000-0002-8206-1717)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación y Calidad Educativa

LINEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA

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

TRUJILLO - PERÚ

2024

Resumen de coincidencias

10 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

- | | | | |
|---|---|------|---|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 3 % | > |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 2 % | > |
| 3 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 1 % | > |
| 4 | repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet | 1 % | > |
| 5 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % | > |



PERÚ

Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local N.º 05

IE N.º 121 "Virgen de
Fátima"



San Juan de Lurigancho, 02 de mayo de 2024

**CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE
INFORMACIÓN DE INVESTIGACIÓN**

Mg. Garma Cardenas Carmen Rosa

Estudiante de Posgrado de la Universidad César Vallejo

Presente

Estimada Maestra:

Vista la solicitud que presentó a la dirección de la Institución Educativa N.º 121 "Virgen de Fátima" de San Juan de Lurigancho -Lima con fecha de 10 de mayo del presente año, señalando que desea aplicar instrumentos de medición para la recolección de información, con el fin de completar el capítulo establecido de su Trabajo Académico titulado "Eficacia del desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho" y así optar el título profesional de Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública.

Otorgo el permiso para la realización de las actividades de recolección de información a los docentes de la Institución Educativa a través de una encuesta virtual sobre el tema mencionado.

Atentamente



Mg. Garma Cardenas
DIRECTORA

Anexo 3

Consentimiento Informado

Título de la investigación:

"Eficacia del desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho"

Investigador: CARMEN ROSA GARMA CARDENAS

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Eficacia del desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho", cuyo objetivo es analizar de qué manera se evidencia el desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado programa Segunda especialidad en políticas educativas y gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educativa N° 121 Virgen de Fátima de San Juan de Lurigancho.

El presente estudio contribuirá a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes a través del análisis del desarrollo buen desempeño docente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará el siguiente procedimiento:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Eficacia del desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará a través de un formulario de Google. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la



persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Gama Cárdenas Carmen Rosa y al correo camugeminis@gmail.com y la Docente asesora Reyes Pastor Graciela Esther.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Laytena Guillón Atoche
Fecha y hora: 13 de mayo - 3:00 PM



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

Laytena Guillón Atoche

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

| Resumen del procesamiento de los casos | | |
|--|----|-------|
| | N | % |
| Válidos | 30 | 100,0 |
| Excluidos ^a | | |
| Casos | 0 | ,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,825 | 18 |

Se observa que existe un coeficiente de confiabilidad del 0.825 para la variable eficacia del desempeño docente, lo que resulta una alta confiabilidad estadística

INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0 | No es confiable |
| De 0.01 a 0.49 | Baja confiabilidad |
| De 0.50 a 0.75 | Moderada confiabilidad |
| De 0.76 a 0.89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0.90 a 1.00 | Alta confiabilidad |

FICHA TÉCNICA

Ficha técnica: Conocimiento del Marco del Buen Desempeño

Docente Nombre: Encuesta de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente Autor: Mg. Luis Arturo Castro Valle **Objetivo:**

Medir el conocimiento del Marco del Buen Desempeño

Administración:

Individual Usuarios:

Adultos Corrección: Manual

Puntuación: Para medir el puntaje se utiliza la escala tipo Likert siendo estas: (1) nunca, (2) a veces y (3) siempre. La escala interpretativa global considera de 18 a 30 puntos: bajo nivel de conocimiento, de 31 a 43 puntos conocimiento regular y de 44 a 54 buen nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente.

Duración: 30 minutos

Estructura: la encuesta tiene 18 ítems distribuidos en 4 dimensiones.

5 ítems para la 1era dimensión Preparación para el aprendizaje, 5 ítems para la 2da dimensión Enseñanza para el aprendizaje, 4 ítems para la 3era dimensión Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad y 4 ítems para la 4ta. Dimensión desarrollo de la profesionalidad.

Adaptado: Br. Anny Julissa Tenorio Trigoso

BASE DE DATOS: DESEMPEÑO DOCENTE

BASE DE DATOS: DESEMPEÑO DOCENTE

| Muestra | Dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---|----|----|----|----|---|----|----|----|-----|---|-----|-----|-----|--|-----|-----|-----|---------|----|----|----|----------------|
| | D1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | D2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | D3 Participación en la gestión de la escuela articulada | | | | D4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | | | | Totales | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | D1 | D2 | D3 | D4 | Tareas extrac. |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 14 | 12 | 12 | 53 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 10 | 13 | 12 | 12 | 47 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 15 | 10 | 12 | 51 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 15 | 12 | 11 | 53 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 15 | 10 | 12 | 51 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 15 | 15 | 12 | 10 | 52 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 12 | 12 | 12 | 50 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 15 | 12 | 12 | 54 |
| 9 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 12 | 13 | 11 | 11 | 47 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | 12 | 12 | 10 | 49 |
| 11 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 14 | 15 | 8 | 10 | 47 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 15 | 12 | 12 | 54 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 14 | 12 | 12 | 52 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 13 | 10 | 12 | 50 |
| 15 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 13 | 13 | 11 | 12 | 49 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 14 | 12 | 12 | 53 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 15 | 12 | 12 | 54 |
| 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 13 | 9 | 12 | 48 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 15 | 12 | 12 | 54 |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 15 | 10 | 12 | 51 |
| 21 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 12 | 14 | 9 | 8 | 43 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 10 | 12 | 10 | 12 | 44 |
| 23 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 14 | 11 | 11 | 50 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 15 | 10 | 12 | 52 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | 14 | 10 | 10 | 49 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 15 | 11 | 12 | 52 |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 11 | 8 | 11 | 44 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 15 | 12 | 12 | 54 |
| 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 15 | 12 | 12 | 53 |
| 30 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 15 | 10 | 12 | 51 |