



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE LA MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
LA EDUCACIÓN

Estudio descriptivo del nivel de desempeño docente en la Red 107 - Ugel 04, año  
2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Zamudio Melgarejo, Edith Mayela (ORCID: 0000-0002-8799-9544)

**ASESOR:**

Dr. Alarcón Díaz, Mitchell Alberto (ORCID: 0000-0003-0027-5701)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa.

LIMA – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

El presenta trabajo de investigación lo dedico a mis hijos para ser ejemplo de superación, a mis padres por ser lo mejores que desde su humildad fueron ejemplo de vida y perseverancia.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, por estar presente en mi vida.

Al Dr. Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz, docente de este ciclo, por generar en mí una motivación intrínseca para desarrollar y culminar con el proceso de investigación.

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de Gráficos	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	8
II Método	24
2.1 Tipo y diseño de investigación	24
2.2. Operacionalización	25
2.3 Población, muestra, muestreo	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.6 Métodos de análisis de datos	29
2.7. Aspectos éticos	30
III RESULTADOS	31
3.1 Análisis descriptivo	31
3.2 Análisis inferencial	33
IV Discusión	37
V Conclusiones	40
VI Recomendaciones	41
Referencias	42
ANEXO	47

## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Desempeño docente	33
Tabla 2	Muestra de docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019.	30
Tabla 3	Ficha técnica del instrumento para medir nivel de desempeño docente	35
Tabla 4	Validez del contenido por juicio de expertos para los instrumentos desempeño docente	35
Tabla 5	Prueba de fiabilidad del instrumento desempeño docente	36
Tabla 6	Prueba de U de Mann-Whitney de la variable desempeño docente	41
Tabla 7	Prueba de U de Mann-Whitney de Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	41
Tabla 8	Prueba de U de Mann-Whitney de Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	42
Tabla 9	Prueba de U de Mann-Whitney de Nivel de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	43
Tabla 10	Prueba de U de Mann-Whitney desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	44

## Índice de Gráficos

Figura 1	, Niveles de desempeño docente	37
Figura 2	Niveles de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	37
Figura 3	Niveles de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	38
Figura 4	Niveles de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	39
Figura 5	Niveles de desarrollo	39

## Resumen

La presente tesis denominado Estudio descriptivo del nivel de desempeño docente en la Red 107-Ugel 04, año 2019 , tuvo como objetivo general Comparar el nivel de desempeño docente entre las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019, el tipo de investigación fue descriptivo comparativo, la muestra fue de 112 docentes de la Red 107-Ugel 04, la técnico para recoger datos fue la encuesta como instrumento fue el cuestionario el cual fue validado por el juicio de expertos , así mismo se hizo la prueba de confiabilidad con el coeficiente del alfa de cron Bach (0.958) el cual indica que es altamente confiable, se llegó a la conclusión de que Existen diferencias significativas del Nivel de desempeño docente entre las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019 (sig.= 0.00 que es menor a 0.05)

**Palabra Clave:** Desempeño docente, Estudio descriptivo comparativo, percepción del docente.

## **Abstract**

The present thesis called Descriptive study of the level of teaching performance in Network 107-Ugel 04, year 2019, had the general objective of comparing the level of teaching performance among Educational institutions in Network 107-Ugel 04, year 2019, the type of The research was descriptive comparative, the sample was 112 teachers of the 107-Ugel 04 Network, the technician to collect data was the survey as an instrument was the questionnaire which was validated by the expert judgment, likewise the reliability test was made With the coefficient of cron Bach alpha (0.958) which indicates that it is highly reliable, it was concluded that there are significant differences in the level of teaching performance between Educational institutions in the 107-Ugel 04 Network, year 2019 (sig . = 0.00 which is less than 0.05)

**Keywords:** Teaching performance, comparative descriptive study, teacher perception

## I. INTRODUCCIÓN

El maestro es el mentor de la vida, también conocido como el ingeniero del alma humana. Los maestros tienen la responsabilidad de impartir conocimiento, innovar el conocimiento y responder al conocimiento. Los maestros son la base de la industria de la capacitación, permitiendo a las personas sobrevivir y vivir, y así promover el progreso social. Los maestros se demuestran y educan a los seres humanos para hacer que la sociedad sea más civilizada y estandarizada. Si estás listo para ser un maestro respetado y glorioso, trata de practicarlo y demostrarlo (Lavy y Ayuob, 2019). Enseñar y educar a las personas son aspectos de un tema, y los dos están unificados. Los maestros no solo enseñan a los estudiantes el conocimiento, sino que también los guían para crecer sanamente. Solo enseña conocimiento y no le importa el cultivo moral y el comportamiento ideológico de los estudiantes. ¿Cómo contar como *buenas personas*? Hay diferentes formas, los métodos pueden ser diferentes, y un maestro tiene una *ley*, siempre que haya un "*efecto*". Pero una cosa es común, es decir, *educación leal, cuidado de los estudiantes*. De esta manera, se convertirá en un maestro que es bueno para educar a las personas.

A nivel Mundial, sin embargo, se ven empañadas muchas veces porque existe docentes que no logran el buen desempeño, Jesús, Costa, Santos y Durão, (2017) en su investigación sustentaron que el 65% de los docentes tiene un nivel de desempeño laboral de medio y bajo, y solo el 35% tiene un buen desempeño. Estas estadísticas demuestran que en muchos países también existen docentes que no preocupan por el desempeño laboral pese a que reciben muchas facilidades. A nivel nacional Padilla (2018) en su investigación hace notar que los docentes en su mayoría que representa el 85% tienen un desempeño medio y bajo y que tan solo el 15% llegan a un nivel alto de desempeño. La estadística nacional es más preocupante porque al comparar con las estadísticas internacionales, se parecía más el problema de bajo desempeño docente. A nivel regional, Angulo (2019) en su tesis expresó que el nivel de desempeño docente en la institución educativa estudiada es de un nivel medio y bajo porque representa al 71% del total, en la dimensión "*Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*" se observa un porcentaje más elevado casi el 55% del 71% que se encuentran en un nivel bajo y medio. Esta realidad obliga a la investigación por ser un problema latente.

Las consecuencias de un mal desempeño docente son muchas, se puede mencionar algunos como. Los metas pedagógicos no son alcanzados, alumnos mal preparados, estudiantes de bajo rendimiento, mala gestión de clases, enseñanzas débiles etc. Por tanto, es imprescindible poder investigar sobre el caso. Así mismo a nivel local en las instituciones educativas del UGEL 4 de Comas Lima se ven esos mismos problemas, los alumnos no se encuentran satisfechos con alumnos docentes en algunas instituciones se puede ver que hay menos disconformidad, pero en otros también se nota mayor disconformidad, por tanto, es imprescindible la investigación. Por todo lo expuesto cabe preguntarse: ¿Existen diferentes del nivel de desempeño docente entre una institución y otra?

Sobre los antecedentes nacionales Chávez (2017) realizó un estudio de medición del nivel sobre desempeño docente, mediante un estudio descriptivo comparativo, para lo cual, entrevisto a 275 estudiantes de institutos tecnológicos, de Pangoa Satipo se concluyó que existe diferencias entre la percepción de los estudiantes. También se consideró a Padilla (2018) quien realizó un estudio para medir el nivel de desempeño docente mediante una encuesta a 165 alumnos de Tarapoto, dando como resultado que el nivel de desempeño docente fue regular. Igualmente, Torres (2019) realizó un estudio de medición de desempeño docente, para lo cual, entrevisto a 103 docentes del distrito de San Juan de Lurigancho, concluyendo que el nivel de desempeño docente es medio. Por su parte Sauñe y Gamarra (2017) también efectuó un estudio de medición de desempeño docente, para lo cual realizó un estudio descriptivo, encuestando a 300 aprendices, concluyendo que el nivel de desempeño docente es bajo. Finalmente se cuenta la investigación de Pajuelo (2019), quien midió el nivel de desempeño docente para lo cual encuestó a 296 estudiantes universitarios del Distrito de Huacho, se concluyó que el nivel de desempeño docente fue medio. En relación a las antecedentes internacionales, se cuenta con Martínez, Guevara y Valles (2016) realizó un estudio de desempeño docente encuestando a 185 estudiantes del estado de Chihuahua México, se concluyó que el nivel de desempeño docente es medio. Igualmente, se cuenta con Kadtong, Unos, Antok y Midzid (2017) quienes efectuaron un estudio del nivel de desempeño docente , concluyendo que existe un nivel medio de desempeño docente. Finalmente se cuenta con el estudio de Silva, Costa, Santos y Seabra (2017) realizarón un estudio de desempeño docente, para lo cual encuetaron a 1751 estudiantes, en un total de 11 grados y 18 títulos de maestría. . Se analiza el desempeño de un grupo de 68 docentes, trabajando a tiempo completo, docentes evaluados por los alumnos, se concluyó que el desempeño docente es medio

Dentro de lo relacionado al tema, en primer lugar, se va definir la variable desempeño docente. Según MINEDU (2018) definió al desempeño docente como: Los docentes cuentan con un conjunto de cualidades internas que les permiten mantener y utilizar el discurso científico, generando así un proceso de aprendizaje permanente con conciencia individual y colectiva, y desarrollando activamente sus cualidades profesionales con una visión innovadora. Cuyos elementos son: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: (p. 24). Las Dimensiones del desempeño docente son: Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, El primer paso para buscar un buen desempeño es comprender la personalidad del alumno, sus características culturales y también debe tener en cuenta la evolución del aprendizaje del alumno (Alshumaimeri, 2017). Las necesidades e intereses son igualmente importantes para actualizar continuamente las áreas o cursos impartidos para que los estudiantes reciban instrucción y orientación de manera apropiada. (Minedu, 2018, p. 24). Se refiere a las actividades de preparación de clases, cada lección se tiene un maestro cuidadosamente preparado lecciones, y son inseparables de los planes de lecciones. El plan de la lección es un plan de enseñanza preparado por el maestro antes de la conferencia. Es la guía y el plan de organización para que el educador guíe a los estudiantes a analizar (Alshumaimeri, 2017).

Igualmente, como Dimensión 2: se cuanta con Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que son los métodos y procedimientos usados en el aula, y considera la aplicación de la estrategia de enseñanzas según con la heterogeneidad de los estudiantes, y considera la teoría constructivista en el proceso de aprendizaje (Kumar, Karabenick y Burgoon, 2015). También usará métodos de resolución de problemas durante todo el proceso de aprendizaje, así como también usar libros de texto en el proceso de enseñanza y promover el uso de los materiales por parte de los estudiantes (Rissanen, Kuusisto, Hanhimäki y Tirri, 2018). También está relacionado con la construcción de un ambiente apasionado, emocional y seguro con los estudiantes. Del mismo modo, implica la evaluación continua de la capacidad de aplicar diversas técnicas y herramientas de evaluación. Finalmente, a través del módulo de aprendizaje para mejorar las dificultades de los estudiantes. (Minedu, 2018, p.24).

Esto significa que la enseñanza es una actividad educativa compuesta por la instrucción de los docentes y la instrucción de los estudiantes bajo las normas de los propósitos educativos. Igualmente, la enseñanza se basa en la concesión de conocimiento: a

través de la enseñanza, los estudiantes son guiados activamente por los maestros de manera planificada y paso a paso, captando activamente el conocimiento y las habilidades científicas y culturales del sistema (Marina, Pellicer y Manso, (2015). Por otro lado, esto implica desarrollar la inteligencia, fuerza física y cultivando la moralidad y la belleza para formar una personalidad completamente desarrollada. Por lo tanto, la enseñanza es la forma básica para que las escuelas logren objetivos educativos (Meyer, Coyle, Halbach, Schuck y Ting, 2015).

También se determinó la Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, El cual consiste en que los maestros deben desarrollar programas de indagación e invención que sirvan a la calidad de la educación escolar y también deben promover la colaboración con los familiares para apuntalar el aprender de los alumnos e integrar la cultura y los recursos de la comunidad educativa en la práctica. Usted comparte los desafíos de una educación de calidad con la educación y las autoridades locales de la misma manera. (Minedu, 2018, p.24).

Referente a la Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se menciona que cada maestro debe ser capaz de optimar las habilidades de enseñanza en el campo de estudio. El conocimiento obtenido de la capacitación debe utilizarse en la causa de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes. También es necesario practicar la profesión y la responsabilidad honesta y justamente para respetar la heterogeneidad de los estudiantes de la misma manera. El sexo y sus diferentes ritmos de aprendizaje De manera similar, los maestros deben demostrar su disposición a trabajar de inmediato y, finalmente, compartir sus dificultades de aprendizaje con sus colegas para mejorar su entorno de aprendizaje. (Minedu, 2018, p.24). En el contexto posmoderno, el papel profesional de los docentes enfrenta una paradoja. El quid del problema radica en la privación de la voz de los docentes por el modernismo. Los docentes solo se convierten en las herramientas bajo la máscara de roles (Yang, Quadir, Chen y Miao, 2016). Sin embargo, en el proceso de identidad, el poder, la cultura y el poder de la comunidad crearán una "*ilusión de identidad*", detrás de la cual todavía queda la autonomía del maestro.

Por lo tanto, para ayudar a los maestros a construir su propia identidad profesional, es inevitable comenzar con el empoderamiento del poder, la cultura y la comunidad, especialmente a través de la edificación de corporaciones de aprendizaje profesional (Sullivan, Askew, Cheeseman, Clarke, Mornane, Roche y Walker, 2015). Las Cualidades

básicas de desempeño laboral son: Primero, una buena calidad cultural, que incluye un profundo conocimiento profesional de las materias, un amplio conocimiento cultural y teoría de la enseñanza. Segundo, los maestros deben tener buenas cualidades psicológicas. En tercer lugar, una ética profesional superior. Cuarto, los docentes deben tener una fuerte calidad de investigación educativa y científica y capacidades de investigación docente. (Hernández, Tobón y Guerrero, 2016). Esto significa que primeramente una buena calidad cultural, que incluye un profundo conocimiento profesional de las materias, un amplio conocimiento cultural y teoría de la enseñanza. Los maestros deben ser competentes en sus propias disciplinas y tener un conocimiento sólido y profundo. Marco Lianke dijo: Los estudiantes pueden perdonar el rigor, el estereotipo e incluso la picardía del maestro, pero no pueden perdonarlo por no haber aprendido (Flores Gatica, Sánchez y Martínez González, 2017).

Por su parte Puig, Martínez y Valdés (2016) señaló: "Solo el conocimiento de los maestros es más amplio que el currículo escolar. Mucho más, puede convertirse en un maestro artesano del proceso de enseñanza (p.84)". Para los maestros, no solo deben estar familiarizados con el contenido básico de los materiales de enseñanza, formar un sistema de conocimiento completo, sino también fortalecer la capacitación empresarial y el aprendizaje extensivo, rastrear el desarrollo académico y comprender Nuevas ideas, dominar nueva información, actualizar constantemente el conocimiento, estar a la vanguardia de las disciplinas y transformarse de la experiencia a la investigación. (Hernández, Tobón y Guerrero, 2016). Los maestros deben tener un conocimiento extenso, pero también para comprender las ciencias sociales básicas, las ciencias naturales y otros aspectos del conocimiento, para ser informados y versátiles. Igualmente, Tobón (2018) mencionó que la implementación educativa de calidad, el cultivo de la calidad integral y la capacidad innovadora de los estudiantes, la versatilidad de los maestros es crucial. Con la reforma de los materiales de enseñanza, los vínculos entre las disciplinas adyacentes se fortalecen cada vez más, y las artes y las ciencias se infiltran (Hernández, Tobón y Guerrero, 2016).

Los maestros deben tener una teoría de la ciencia educativa. Fernández, Sotolongo y Martínez (2016) dijeron: Los maestros no entienden la psicología, que es como un cardiólogo no entiende la estructura del corazón. La enseñanza de las ciencias requiere la guía de la teoría científica, los maestros deben implementar mejor la educación de calidad igualmente deben dominar la educación Conocimientos básicos de aprendizaje, psicología y

métodos de enseñanza de asignaturas. Los maestros no solo saben qué enseñar, sino también cómo enseñar y por qué eligen enseñar, y usan teorías científicas para guiar su enseñanza. (Hernández, Tobón y Guerrero, 2016). Como segunda cualidad se cuenta con fuertes capacidades de enseñanza e investigación. La competencia se refiere a una mentalidad de personalidad que afecta directamente la eficiencia de la actividad y permite que la tarea de la actividad se complete con éxito. (Galaz, Jiménez-Vásquez y Díaz, 2019). Mejorar constantemente su capacidad de aprender, el conocimiento de la sociedad moderna se actualiza más rápido, los maestros deben asegurarse de que su conocimiento tenga una fuente de agua viva, en lugar de decir para darles a los estudiantes un recipiente con agua, los maestros deben tener un balde de agua. (Marina, Pellicer y Manso, (2015).

Con respecto a la habilidad de enseñanza se puede percibir mediante: Buenas habilidades lingüísticas. Marina, Pellicer y Manso, (2015) Mencionaron que. "El cultivo del lenguaje del maestro determina en gran medida la frecuencia del trabajo mental en el aula" (p.87) La expresión del lenguaje es imprescindible para todos los educadores. Debido a las limitaciones de las condiciones, muchos hechos no se pueden reproducir (Eom y Seo, 2015). Por su parte Tapia, Mamani y Marino, (2017) mencionaron que los maestros deben confiar en el lenguaje para expresar su rico conocimiento a los estudiantes a través de la comunicación oral. Esto requiere que el lenguaje del maestro sea preciso y claro, y que tenga una naturaleza disciplinaria; conciso y conciso es lógico; vivo y visual, y robusto y robusto. Una mejor capacidad de escritura, palabras hermosas en una mano, inconscientemente mejorará su encanto como maestro. Mayor capacidad para innovar, La innovación es el alma de una nación y una fuerza motriz inagotable para la prosperidad de un país. La alta alfabetización científica y tecnológica y la capacidad innovadora son los requisitos básicos para los talentos en la era del conocimiento (Zegarra, 2015).

Para cultivar talentos innovadores, se requieren maestros innovadores. Los maestros innovadores deben tener un conocimiento básico sólido, una visión amplia y capacidad para ser comprensivos, abrir nuevos campos, dominar métodos innovadores, tener el espíritu de valor para explorar, atreverse a dudar y criticar, y ser buenos para absorber los últimos resultados de investigación educativa. Igualmente (Guzmán, 2016) expresó que el docente debe aplicar los conocimientos de innovación dentro de su vida cotidiana de enseñanza y tenga ideas únicas para descubrir métodos de enseñanza nuevos y efectivos. Esto quiere decir que las habilidades innovadoras de los maestros incluyen: ideas únicas, métodos de

enseñanza novedosos, pensamiento innovador, personalidad prominente, espíritu de exploración y conciencia de la democracia (Cook, 2017). Debe haber una cierta cantidad de capacidad psicoanalítica. Los estudiantes cometerán varios errores y necesitarán maestros para educarlos y guiarlos. Sin embargo, muchos maestros se sentirán indefensos ante este problema. Porque, porque no entienden la psicología de los estudiantes.

Fuertes habilidades de organización, igualmente, la capacidad organizativa es una garantía para que los maestros alcancen el éxito educativo y docente. Los maestros que carecen de habilidades organizativas y de tutoría, sin importar cuán amplio sea su conocimiento, son difíciles de completar las tareas de educación y enseñanza. Una cierta capacidad organizativa, la enseñanza actual es muy viva, los requisitos del aula son a menudo un ambiente activo y un orden, y los maestros con fuertes habilidades organizativas controlarán muy bien el aula. Tener una gran capacidad de gestión, de lo contrario, docenas de estudiantes en una clase se entregan a usted, ¿cómo gestionar? (Marina, Pellicer y Manso, 2015). La capacidad de organizar la enseñanza. Los maestros pueden enfocarse en la atención de los estudiantes, ajustar el proceso de manera flexible, activar la atmósfera del aula, controlar el ambiente de enseñanza, guiar el pensamiento de los estudiantes, desarrollar la capacidad innovadora de los estudiantes, mantener el orden de enseñanza en el aula y manejar incidentes. Zegarra (2015). sustentó que la Capacidad organizativa de actividades extracurriculares es primordial en un aula innovadora, la enseñanza en el aula es el canal principal para implementar una educación de calidad y cultivar el pensamiento innovador de los estudiantes.

Abrir la segunda clase y llevar a cabo actividades extracurriculares ricas y coloridas es también una forma importante de llevar a cabo una educación innovadora y cultivar talentos innovadores. Por su parte de Vega y Gómez (2017) expresaron que un maestro debe poder organizar y dirigir grupos de interés, visitas y actividades de práctica social, además debe tener capacidad para organizar conferencias, exposiciones, actuaciones, producciones, viajes de estudio, concursos, redacción de informes y ensayos., de ese modo estará formando un ambiente de aprendizaje abierto donde todos participen (Specht, Kuonath, Pachler, Weisweiler y Frey, 2018). También el docente debe tener Habilidad de investigación, esto significa que los docentes deberían convertirse en expertos en la enseñanza y la educación de las personas, convertirse en un talento compuesto para la enseñanza de conferencias y la investigación, y darse cuenta de la transformación de docentes a académicos. La capacidad

de investigación es una de las cualidades que se deben poseer (Marina, Pellicer y Manso, 2015).

Enseñanza de la capacidad de investigación. Combine la enseñanza con la enseñanza y la investigación, sea bueno para resumir su propia experiencia docente, realice una investigación teórica sobre los problemas encontrados en la reforma de la enseñanza, presente sus propias opiniones y luego explore y descubra nuevas reglas, métodos y modelos de enseñanza. (Zegarra, 2015). Capacidad de investigación académica. En la actualidad, la enseñanza y la investigación de los docentes se centran principalmente en el examen de la bibliografía y el estudio de exámenes, limitados a algunas técnicas de enseñanza y declaraciones de experiencia docente. La investigación sobre la teoría de la enseñanza es relativamente débil y hay una falta de pensamiento creativo sobre la enseñanza. Solo al convertirse en un maestro de tipo académico, los maestros pueden adaptarse a los desafíos de la época de la renta de la comprensión y el desarrollo de una educación de calidad (Zegarra, 2015). También el docente debe poseer Mayor ética profesional, El maestro es el ingeniero del alma humana. La ética profesional de los docentes determina el éxito de una educación de calidad (Reyes, 2016). Significa que los maestros deben tener un cultivo moral noble, leal a la carrera educativa de la gente, un cumplimiento ejemplar de los estándares de ética profesional del maestro, amar a los estudiantes y ser un maestro. Es importante tener presente el concepto de desarrollo científico. Conocer las políticas y políticas educativas (Hariharan, Zašcerinska, Andreeva, Zašcerinskis y Aļeksejeva, 2015).

Los maestros deben fortalecer conscientemente la educación, la unidad nacional, luchar por la fuerza desde el punto de vista del desarrollo social; y educar la perspectiva científica de la vida y el mundo (Specht, Kuonath, Pachler, Weisweiler y Frey, 2018). También los docentes deben poseer Un agudo sentido de los tiempos, esto significa que debe haber una sensación de actualización del concepto de educación. La UNESCO ha llamado aprender, a convivir juntos y instruirse a vivir, como los cuatro pilares de la educación moderna. La clave para realizar la modernización de la educación es la modernización de los conceptos educativos y el establecimiento de un concepto educativo orientado a las personas (Zegarra, 2015). Respete la personalidad, los pasatiempos de los estudiantes, respete el desarrollo libre de los estudiantes, respete la iniciativa de los estudiantes, desempeñe el papel principal de los estudiantes y aproveche los talentos creativos de los estudiantes. Los maestros deben tener una gran habilidad para observar y sentir, descubrir

los problemas de los estudiantes y de ellos mismos a tiempo, y corregir los errores a tiempo para progresar mejor (Specht, Kuonath, Pachler, Weisweiler y Frey, 2018). En general, creemos que las cualidades básicas y el cultivo moral que los maestros deben poseer son: tolerancia, paciencia, amor, aprecio, alabanza, comprensión, igualdad y aprender a respetar. En resumen, creemos que realmente no es fácil ser un buen maestro.

Con respecto a Liderazgo del docente se puede decir que el término "*liderazgo*" puede verse como la influencia de la influencia, y el liderazgo de los docentes es muy amplio. En el pasado, el enfoque de la investigación del liderazgo escolar estaba dominado por los directores. La investigación del liderazgo docente a menudo no se tomaba en serio, pero de hecho el liderazgo docente no es nuevo. (Botía, Rodríguez y García, 2017). Así mismo Lai y Cheung (2015) sostienen que el liderazgo docente se refiere al liderazgo de los maestros, que ayuda a la innovación escolar y al arrastre de los alumnos, y afecta a otros maestros para mejorar sus actividades de enseñanza profesional. Liljenberg (2015) argumenta que el liderazgo docente puede definirse en términos generales como un compromiso profesional, así como influir en los docentes para que adopten un enfoque colaborativo hacia la mejora docente y el cambio escolar, logrando así un objetivo escolar compartido. De la misma manera Wenner y Campbell, (2017) sugieren que el liderazgo docente debe incluir 1. actitud positiva y entusiasmo, 2. dedicación para hacer cosas que mejoren la escuela, 3. trabajar con compañeros para optimar la instrucción y mejorar el noviciado de los alumnos; 4. esfuerzos para educar a mis colegas se les dio la apreciación mencionada, el respeto y el reconocimiento. Wang (2016). señaló que los docentes líderes son un grupo de docentes con ideales, dedicados a la interacción con los docentes pares y la mejora del trabajo.

Por su parte Boylan, (2016). creen que los maestros son maestros que influyen particular o conjuntamente en sus compañeros, director y otros órganos de la escuela para optimar la instrucción y el aprendizaje. El equitativo es mejorar la instrucción y el rendimiento de los estudiantes (Diamond y Spillane, 2016) .b) También se menciona que el liderazgo docente es un proceso en el cual los maestros tienen una influencia positiva en los estudiantes, administradores escolares, compañeros, padres y la comunidad . Hopkins y Woulfin, (2015) cree que el liderazgo docente es la influencia del maestro en el aula y fuera del aula, guiando a sus colegas a trabajar juntos para optimar las medidas de enseñanza, participando en el aprendizaje del maestro y liderando la comunidad, y trabajando para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, y afectando positivamente a los interesados de la

escuela. Por otro lado. McLeskey y Waldron, (2015). sugieren que el liderazgo en las escuelas no debe recaer solo en una persona, sino que si las escuelas tienen un alto nivel de liderazgo, deben dejar que todos los miembros lideren. El cambio en la estructura escolar ha brindado a los maestros la oportunidad de ampliar su participación en las comunidades escolares, grupos de investigación, equipos de investigación de acción, etc., y los maestros se han convertido en líderes importantes.

Sebastian, Allensworth, y Huang, (2016). creen que el papel de los líderes docentes abarca el aula y fuera del aula, participa y contribuye a la comunidad docente, se convierte en un alumno y un líder, e influye en los compañeros para mejorar la educación y asumir más Responsabilidad de alcanzar los objetivos del liderazgo. Igualmente, Day y Sammons (2016) creen que el liderazgo de los maestros es un tipo de cambio de liderazgo escolar que enfatiza el desarrollo profesional de los maestros, su propósito es promover cambios positivos y positivos en los estudiantes, administradores escolares, maestros, padres, comunidades y cultura del campus, y mejorar aún más la escuela. El objetivo final. A la luz de la definición de liderazgo docente de los estudiosos anteriores, se resume el liderazgo docente en los siguientes cuatro niveles: El liderazgo docente es el proceso de mejorar el desarrollo profesional de los docentes. El liderazgo docente es un proceso que otorga importancia al desarrollo profesional de los docentes. En el contexto del sistema y la estructura escolar, a través de la cooperación y el intercambio mutuo entre los docentes, desarrollan sus habilidades especializadas, mejoran la enseñanza y el aprendizaje y promueven aún más la innovación del concepto educativo de los docentes. y, mejorar curso de desarrollo profesional de los docentes (Uitto, Jokikokko y Estola, 2015).

El liderazgo docente es una participación activa y entusiasta en los asuntos escolares para mejorar el ambiente del campus. El liderazgo del maestro radica en la colaboración empuja de los maestros en el poder de instrucción de la escuela, el compromiso profesional y la influencia positiva, la dedicación para hacer cosas que mejoren la escuela y promuevan a los maestros mismos y a sus maestros, administradores escolares, padres, comunidades, estudiantes. Y cambios positivos en la cultura del campus, y lograr aún más el objetivo final de mejora escolar (Van, Bannink, 2016). El liderazgo docente es el proceso de influir en los compañeros y mejorar la capacidad profesional para crecer juntos. El liderazgo docente es un grupo de docentes con ideales, dedicados a la interacción con los docentes pares y al trabajo del docente. El papel del docente abarca el aula y fuera del aula, participa y

contribuye a la comunidad docente, se convierte en el alumno y el líder. Influir en los pares está comprometido a mejorar el estado de la educación y asumir más responsabilidad para lograr los objetivos de liderazgo (Wheldall, Merrett, 2017). El liderazgo docente es el proceso de mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes. El objetivo principal de la dirección de los maestros para mejorar la eficacia de aprendizaje de los alumnos por los profesores como líder, ejercen su influencia, el diálogo profesional a través de comunidades de aprendizaje entre pares y la cooperación mutua con el fin de mejorar la enseñanza y mejorar los resultados del aprendizaje de los estudiantes y la calidad del aprendizaje, la escuela La innovación y el aprendizaje de los estudiantes contribuyen (Szeto, 2015)

Bases teóricas de participación y liderazgo docente. Se cuenta con Horn y Murillo, 2016) quienes mencionaron que la teoría del liderazgo y teóricas de participación está estrechamente relacionada con otras teorías o conceptos relevantes. La siguiente es una discusión de orientación descentralizada, orientación constructiva, orientación paralela, participación en orientación, empoderamiento y comunidades profesionales: Primero, liderazgo distribuido (liderazgo distribuido) González y Cardentey (2015) creen que no importa cómo alguien defina el liderazgo docente, es importante que comprendamos que el liderazgo docente se deriva del liderazgo descentralizado, y que también apunta al modelo de distribución de la guía (en referencia a la nueva definición de roles y límites internos dentro de la escuela). Primero, la orientación distribuida implica que la relación y la diferencia entre el líder y el seguidor se vuelve borrosa. Segundo, la orientación distribuida significa la división del trabajo y las tareas en la escuela. Tercero, la orientación distribuida permite que todos los maestros estén en diferentes momentos (Spry, 2016). La posibilidad de convertirse en un líder. Álvarez, Luis, Tchinhama y Morales (2017). mencionaron que, debido a la necesidad, cada vez más líderes en la escuela están dispersos entre muchas personas. Compartir el liderazgo en la escuela significa que el director debe establecer la capacidad de enseñanza de los maestros, coordinar las oportunidades de liderazgo para el personal y permitir la toma de decisiones conjunta, y Use métodos para permitir que el equipo de maestros comparta el liderazgo.

Muchas escuelas afirman este enfoque porque mejora la eficiencia de la instrucción escolar y representa un enfoque democrático. La connotación y derivada del concepto rector del profesor también se está expandiendo sobre esta base. Según esta teoría, los maestros se convierten naturalmente en miembros de la responsabilidad de liderazgo (Reyes, 2016).

Segundo, liderazgo constructivo (liderazgo constructivista) significa que la llamada orientación constructiva es considerar la guía como una relación recíproca entre los miembros de la escuela (Marina, Pellicer y Manso, ,2015). La posición constructiva de liderazgo propuesta por Lambert et al. (1995) intercambia opiniones y constructos junto con todos los participantes en la escuela. Liderazgo de significado; el liderazgo ya no se trata solo de individuos, sino del significado de la construcción cultural colectiva. Por su parte de Vega y Gómez, (2017) mencionaron que El liderazgo efectivo enfatiza la cooperación, la reciprocidad mutua y el poder para todos los participantes, incluidos los principales participantes de la escuela: los maestros. La orientación constructiva enfatiza que los maestros de escuela deben ser más proactivos en su educación escolar y asumir algunas de las responsabilidades de la escuela, en lugar de depender de la dirección y orientación de los administradores escolares (Reyes, 2016).

Con base en lo anterior, podemos ver que la dirección de desarrollo de la orientación constructiva debe ser "z y "*compartir*". La escuela enfatiza el liderazgo de la organización conjunta en la forma de operación colectiva, y esta teoría es la razón por la cual los maestros pueden desarrollarse en el campus. Uno de los factores importantes. Tercero, liderazgo paralelo (liderazgo paralelo) significa que el término liderazgo paralelo fue recopilado por Guzmán, (2016). señaló además que la orientación paralela es el proceso por el cual los líderes y directores docentes se comprometen a la acción colectiva para desarrollar la capacidad escolar (Andersen, Boesen y Pedersen, 2016).La guía paralela vincula la relación entre los líderes docentes y los administradores para estimular y mantener la energía generada por el conocimiento escolar (Zegarra, 2015). El liderazgo paralelo es un proceso en el cual los líderes docentes trabajan con los directores para transformar las escuelas, y para permitir que las ideas individuales sean respetadas y toleradas, y para darles a los directores y maestros una división de liderazgo. Más específicamente, el liderazgo paralelo tiene tres características: incluye mutualismo, comparte un sentido de propósito y permite la expresión individual. Explique lo siguiente:

Tabla 1. *Liderazgo paralelo*

Nombre destacado	Características
1. Doctrina mutua	Es decir, una forma de confianza y respeto mutuos entre el administrador y el maestro.
2. Compartir cierto sentido ( un propósito compartido de Sentido )	Los líderes docentes son responsables de más responsabilidades docentes y profesionales, mientras que los líderes administrativos tienden a asumir la responsabilidad de las funciones de la estrategia escolar, pero estas últimas pueden integrarse y compartir valores comunes.
3. permitir la expresión personal ( asignación para la expresión individual El )	El director permite que el líder del maestro se exprese o actúe individualmente, es decir, la guía paralela es que el líder del maestro y el líder administrativo tienen acciones conjuntas y también fomentan la autorrealización individual.

*Fuente: Zegarra, 2015*

También es de importancia sobre las funciones dirigidas por el profesor: En una sociedad que cambia rápidamente, el ambiente educativo de la escuela se está volviendo cada vez más complejo y las escuelas están más presionadas para innovar y progresar, por lo tanto, la cuestión de cómo mejorar la eficiencia escolar también ha recibido más atención. Fernandes, Sotolongo y Martínez (2016) señalaron que compartir las decisiones y la especialización docente son los factores clave en muchos programas de transformación escolar, y todos estos factores requieren que los maestros salgan del aula para usar más orientación, por lo que la promoción de la orientación docente se ha convertido en la escuela oficial. Una parte importante de la orden de orientación. La importancia del liderazgo docente en el entorno escolar actual está aumentando. Después de resumir y analizar la investigación de los académicos sobre la función docente, se analizan los siguientes cuatro niveles para escuelas, compañeros, maestros y estudiantes para obtener una comprensión más profunda de las funciones del liderazgo docente (Gibson, 2016)

Primero, el nivel escolar, significa que la función a nivel escolar, según la investigación de los académicos, descubrió que el desarrollo del liderazgo docente puede cambiar la cultura escolar y hacer que la cultura escolar sea más inclusiva y cooperativa (Zegarra, 2015). Además, Zegarra (2015). también sugirió que el liderazgo de los maestros es el núcleo de la escuela de alta efectividad de liderazgo, porque los maestros representan a los profesionales más grandes y difíciles de cambiar en la escuela, y la participación de los maestros mejorará en gran medida la efectividad del liderazgo de la escuela. El estudio de Puig, Martínez y Valdés (2016) también confirmaron que la cultura escolar de maestros y maestros cambiará de ser autoritaria, lineal y mecánica a ser abierta, receptiva y preocupada.

Por lo tanto, el liderazgo docente puede mejorar la participación de los docentes en los asuntos escolares y hacer que la escuela se desarrolle positiva y positivamente. Segundo, el nivel de maestro, significa que la implementación de la orientación docente no solo se relaciona con el desarrollo profesional de los docentes, sino también con un grupo de docentes y docentes que colectivamente ayudan a otros docentes a adquirir nuevos conceptos y habilidades de enseñanza (Puig, Martínez y Valdés, 2016)

También descubrió que la implementación del liderazgo docente también puede alentar a los maestros a compartir su conocimiento profesional. Los maestros usan el conocimiento profesional para guiar, entrenar y liderar el equipo de aprendizaje, y usan el proceso de compartir el conocimiento profesional para obtener oportunidades para enseñar a reflexionar y ayudar a los maestros. (Flores Gatica, Sánchez y Martínez González, 2017). La práctica docente de los líderes y maestros primerizos. En resumen, el liderazgo docente promueve la cooperación mutua entre los docentes y promueve la reforma escolar. Tercero, el nivel personal del profesor: El liderazgo del maestro es más importante para la función individual del maestro. Galaz, Jiménez-Vásquez y Díaz (2019). cree que la influencia de la orientación del maestro en el líder del maestro es mayor que el impacto en los estudiantes, compañeros y asuntos escolares. Existen muchos estudios que indican que el liderazgo docente puede mejorar la competencia profesional de los docentes. Guzmán (2016) cree que la implementación del liderazgo docente tiene funciones de apoyo y desarrollo para los docentes, como permitir que los líderes docentes creen confianza o motiven y promuevan el desarrollo profesional. Algunos académicos creen que el liderazgo docente tiene un impacto positivo en la autoeficacia y la moral de los docentes. Es menos probable que los maestros muestren más poder y se enfrenten a más desafíos que otras profesiones. Cuando los maestros quieren ejercer más influencia y carecen de interés en el liderazgo ejecutivo, los líderes docentes brindan más oportunidades para los maestros.

Puig, Martínez y Valdés, (2016), también señalaron que la implementación del liderazgo docente permite a los maestros tener más oportunidades formales para implementar habilidades de liderazgo, mayor satisfacción laboral y mejorar mejor la actitud laboral de los maestros y un mayor compromiso con el trabajo docente. Por lo tanto, en lo que respecta a los docentes, con los cambios en la reforma educativa y el entorno educativo, el conocimiento profesional de los docentes se ha vuelto cada vez más importante. En el proceso de liderazgo docente, solo los docentes pueden mejorar su conocimiento profesional

para permitir que los estudiantes aprendan con éxito. Cuarto, el nivel del alumno esto quiere decir que la influencia más directa de los maestros es la clase y los estudiantes. El estilo de orientación del maestro afectará la atmósfera de la clase y el rendimiento de los estudiantes. En particular, los tutores de clase tienen una gran autonomía en la gestión de la clase. La orientación del maestro tiene una influencia de largo alcance en los estudiantes (Tapia, Mamani y Marino, 2017).

La formulación del problema general es: ¿Cuál es el Nivel de desempeño docente entre las instituciones en la Red 107-Ugel 04, año 2019?, Los Problemas Específicos son: ¿Cuál es el Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019?, ¿Cuál es el Nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019?, ¿Cuál es el Nivel de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019?, ¿Cuáles el Nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019?

El estudio se justifica teóricamente porque apoya las teorías existe de desempeño docentes específicamente el concepto de MINEDU, así mismo las teorías de liderazgo docente de Botía, Rodríguez y García (2017 que dimensiona al desempeño docente con : preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Igualmente posee una justificación Practica porque los resultados que se concretar servirán a las instituciones de la UGEL 4, para poner estudiar estos datos y de eso les servirá para la toma de sus decisiones en pro de su institución. También se Justificación metodológica porque se está adaptando el instrumento para recoger los datos sobre desempeño docente, el cual servirá también para las futuras investigaciones.

La Hipótesis general es: Existen diferencias significativas del Nivel de desempeño docente entre las instituciones en la Red 107-Ugel 04, año 2019. Como hipótesis específicas se plantearon los siguiente existen diferencias significativas del Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones en la Red 107-Ugel 04, año 2019; Existen diferencias significativas Nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes en la Red 107-Ugel 04, año 2019; Existen diferencias significativas del nivel Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

entre los docentes de las instituciones Educativas del UGEL 4 – Comas; existen diferencias significativas del nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019

El Objetivo general es: Comparar el nivel de desempeño docente entre las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019: Igualmente los Objetivos específicos planteados son: Comparar el Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019; como segundo objetivo, comparar el Nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019. Como tercer objetivo comparar el nivel de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019. Como cuarto objetivo: comparar el nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019.

## **II Método**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

#### **Enfoque**

Utiliza métodos cuantitativos porque la investigación se basará en datos numéricos extraídos de unidades de investigación. Hernández, Fernández, & Baptista, (2014) expresó que “la investigación cuantitativa se refiere a la estipulación de la investigación científica que determina la cantidad de un cierto aspecto de una cosa, es decir, el problema y el fenómeno se representan por cantidad, y luego se analizan, prueban e interpretan para obtener significado. Métodos y procesos de investigación.” (p.4)

#### **Tipo**

Será de tipo básica, ya que pretende contribuir a las teorías que coexisten sobre desempeño docente “La investigación básica o investigación básica busca conocimiento sobre fenómenos reales o naturales para contribuir a una sociedad cada vez más avanzada para abordar mejor los desafíos humanos” Hernández, Fernández, & Baptista, (2014, p.112).

#### **Nivel**

Se empleará el nivel descriptivo comparativo, ya que los datos que acumulan intimará de narrar y formar la diferencia de dos casos, según Sánchez, Reyes, & Mejía, (2015) mencionó que “la indagación comparativa es un método para investigar y juzgar la similitud o disparidad entre objetos y cosas o entre personas” (p.118)

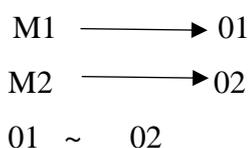
#### **Método**

El método hipotético-deductivo se basa en principios o teorías generales y, en base a esta teoría, se derivan algunas conclusiones concretas (hipótesis) y luego estas conclusiones (hipótesis) se aplican a la explicación e interpretación de fenómenos específicos., Bernal, (2014) enunció que “El método analítico se basa en la desintegración del suceso experimentado, retirando las porciones de un todo para su examen individual” (p.60)

## **Diseño de investigación**

El diseño no experimental es una descripción natural de los fenómenos, generalmente utilizado para identificar y descubrir las variables críticas y sus relaciones que existen de forma natural. Puede acumular materiales para una mayor implementación de un diseño experimental más riguroso. Los investigadores no utilizan procedimientos aleatorios, ni pueden manipular activamente variables independientes y controlar otras variables independientes.

El carácter gráfico es::



En dónde:

M1 = Muestra 1

M2 = Muestra 2

V1 = Apreciación desempeño docente

Grafico 1: Hernández, Fernández, & Baptista, (2014, p.120).

## **2.2. Operacionalización**

### **2.2.1 Definición conceptual de la Variable: Desempeño Docente**

Es el proceso de movilización de capacidades profesionales, disposición personal y responsabilidad social en la preparación para la enseñanza, la enseñanza en el aula y la escuela, la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad. y comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (MINEDU, 2018, p. 24),

**2.2.2 Definición operacional de la Variable: Desempeño Docente:** Para hacer posible la medición de la variable desempeño docente se dividió en: preparación para la enseñanza, la enseñanza en el aula y la escuela, la articulación de la gestión escolar con las familias y la

comunidad. y comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad

### 2.2.3. Tabla de operacionalización

Tabla 1

*Operacionalización de la variable: Desempeño docente:*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Sensatez y juicio	1		
	Caracteres de evolución	2		
	Disposición del curso	3		
	Necesidades e intereses	4		
	Últimos conocimientos	5		
	dirección	6		
	estrategia de enseñanza	7		
	Actitudes y necesidades	8		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	solución preventiva	9	(1) Nunca	Ineficiente ( 28 – 46)
	Teoría constructivista	10	(2) Casi	
	Resolver el problema	11	nunca	
	Materiales de enseñanza	12		Poco Eficiente
	Los estudiantes usan materiales		(3) A veces	(47 – 64)
	atmósfera	13		
	Evaluación	14		
	fortalecer	15	(4) Casi siempre	Eficiente (65 84)
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Clima democrático	17	(5) Siempre	
	administración	18		
	Proyecto	19		
	Promoción de empleo	20		
	Práctica docente	21		
	Desafíos educativos	22,		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	estrategia de enseñanza	23		
	Conocimiento	24		
	Honestidad, equidad y responsabilidad	25		
	yo respeto	26		
	Tendencia laboral	27		
	Dificultad para enseñar	28		

### **2.3 Población, muestra, muestreo**

Una población es un conjunto de individuos, elementos o eventos sobre los que desea hacer inferencias. (Hernández et al., 2014, p.174)

La población consta por docentes de la Red 107-Ugel 04

#### **Muestra**

Para esta investigación se ha tomado el muestro por conveniencia, para lo cual se ha designado a 112 docentes de dos Instituciones educativas.

#### **Criterio de inclusión**

Se ha incluido a los docentes que pertenecen a las instituciones es I. E. JOSÉ Carlos Mariátegui e IE Perú Holanda.

#### **Criterio de exclusión**

Se ha excluido a los docentes contratados con menor de 7 meses

Tabla 2

*Muestra de docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019.*

IE	T.
I. E. JOSÉ Carlos Mariátegui	67
IE Perú Holanda.	45
TOTAL	112

### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

Para el presente se aplicará la técnica de la encuesta

Una encuesta es una destreza de acopio de datos donde el investigador interactúa directamente con los encuestados. (Hernández et al., 2014, p.198)

#### **Instrumentos**

El instrumento trabajado fue el cuestionario.

Un cuestionario es un conjunto de preguntas que se le pide para obtener información para algún propósito específico. Existen varios estilos y formatos de cuestionarios, dependiendo

de su propósito específico. (Hernández et al., 2074, p.217)

### Ficha técnica

Tabla 3

*Ficha técnica del instrumento para medir nivel de desempeño docente*

Autor(a):	Ministerio de Educación
Lugar:	Comas Lima
Fecha de aplicación	22-10- 2019
Objetivo:	Fijar los niveles de desempeño docente
Administrado a:	110 docentes del Ugel 4 Comas
Tiempo	20 minutos
Margen de error:	0.05%
Observación:	

### Validez

es el grado en que las preguntas del cuestionario proporcionan la información que se desea obtener en todas las dimensiones. (Hernández et al., 2014, p.235)

En este caso se buscó la opinión de tres expertos para validar el instrumento.

Tabla 4

*Validez del contenido por juicio de expertos para los instrumentos desempeño docente*

Nro.	Grado Académico	Nombre y apellidos del experto	Dictamen
01	Doctor		Aplicable
02	Doctor		Aplicable
03	Doctor		Aplicable

### Confiabilidad

Es la precisión de la medición, si el cuestionario se usa varias veces en la misma población o individuo, los resultados son los mismos (Hernández et al., 2014)

Este estudio utiliza el coeficiente rho de Spearman

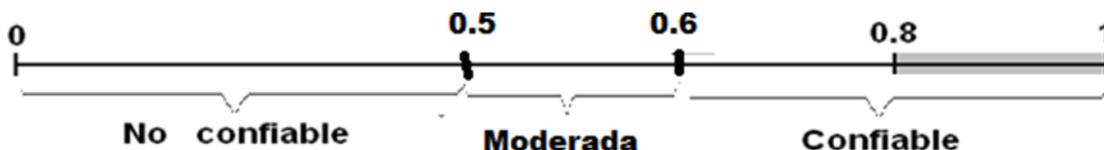


Figura 1. Escala valorativa de Coeficiente de alfa de cron Bach

Tabla 5

*Prueba de fiabilidad del instrumento desempeño docente*

Prueba de alfa de CronBach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	28

Se nota que el alfa de CronBach es de 0.958 indicando que el instrumento es hondamente confiable.

## **2.5 Procedimiento**

Al analizar los datos que finalmente se pueden determinar con base en datos estadísticos, se forma un método cuantitativo.

El estudio actual es un método cuantitativo porque los datos recopilados han sido presentados gráficamente por el software estadístico SPSS 26 para analizar los resultados. De manera similar, el análisis de confiabilidad fue realizado por alfa de Cronbach.

Para el análisis descriptivo, se utilizaron cómputos de frecuencia y porcentaje para determinar la distribución alcanzada por las variables en función del número de casos y las proporciones de la muestra.

Para determinar el tipo de información estadística utilizada para la inferencia, se utilizó una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar si la distribución de los datos se ajustaba a una distribución normal. En base a los resultados obtenidos de esta prueba, se tomó la decisión de usar una distribución no paramétrica, que se demostró al realizar un análisis de diferencia utilizando el coeficiente de la prueba U de Mann Whitney.

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

Para el análisis de datos se aplicó la estadística descriptiva y la estadística inferencial

### **Estadística descriptiva**

Para el análisis estadístico se aplicó tabla de frecuencias y gráficos de barras para ver el nivel de desempeño docentes

### **Estadística inferencial / Prueba de hipótesis**

Para la prueba de la hipótesis, se aplicó el estadístico de rangos no paramétrico de U Man Whitney

### **2.7. Aspectos éticos**

Esta tesis se ha desarrollado tomando en cuenta lo estipulado por la universidad Cesar Vallejo, específicamente sobre la investigación cuantitativa, también se respetado el anonimato de los colaboradores, de la misma forma se ha considerado en las referencias a todo el autor que se mencionaron en el transcurso del desarrollo del presente estudio

### III RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivo

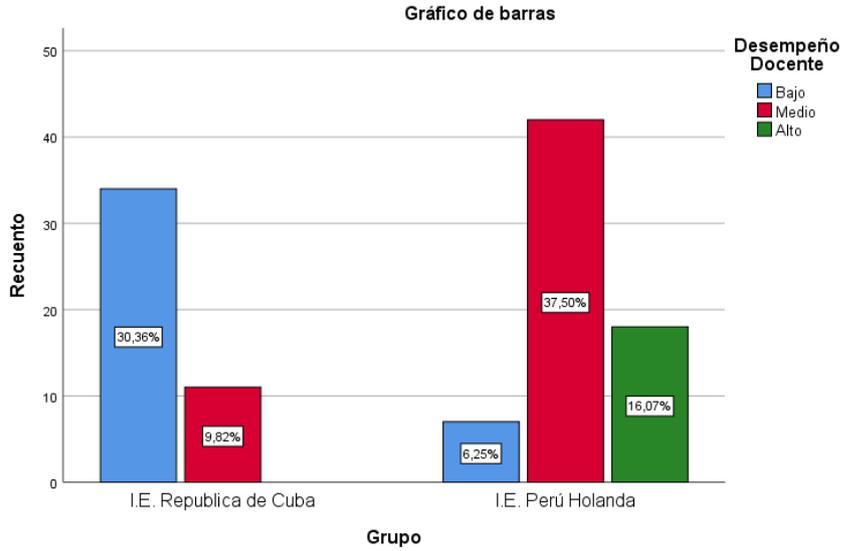


Figura 1, Niveles de DD

En la figura 1 se aprecia que los encuestados de la IE. Republica de cuba tienen los siguientes resultados, el 30.36% presenta un nivel bajo de desempeño docente y el 9.82% tiene un nivel medio. Los encuestados de la IE Perú Holanda presentan los siguientes resultados, el 6.25% muestra bajo, 37.5% ostenta medio y el 16.07% presenta alto.

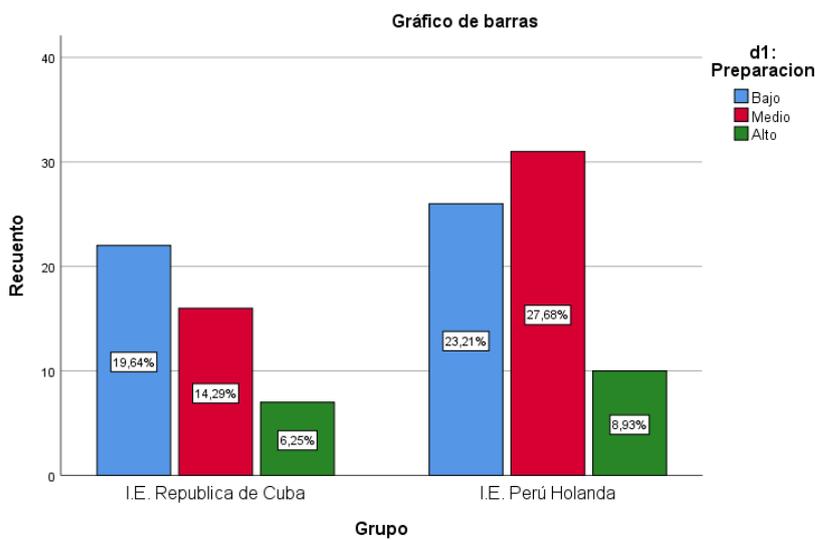


Figura 2, Niveles de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

De acuerdo a la figura 2 se aprecia que los encuestados de la IE. Republica de Cuba tienen los siguientes resultados, el 19.64% presenta un nivel bajo de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 14.29% presente medio y el 6.25% tiene medio. Los encuestados de la IE Perú Holanda presentan los siguientes resultados, el 23.50% el nivel bajo, 27.68% el nivel medio y el 8.93% nivel alto.

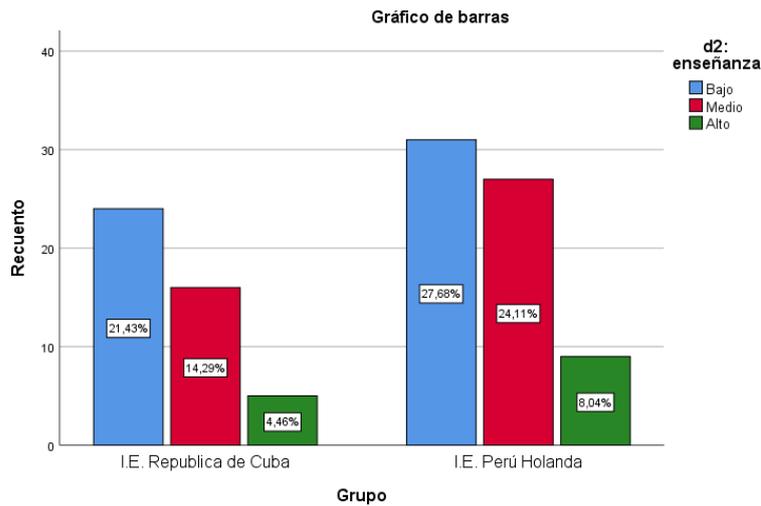


Figura 3, Niveles de P A. E.

De acuerdo a la figura 3 se aprecia que los encuestados de la IE. República de Cuba tienen los siguientes resultados, el 21.43% presenta un nivel bajo de PAE el 14.29% tiene un nivel medio y el 4.46%. Los encuestados de la IE Perú Holanda presentan los siguientes resultados, el 27.68% nivel bajo, el 24.11% nivel medio y el 8.04% nivel alto.

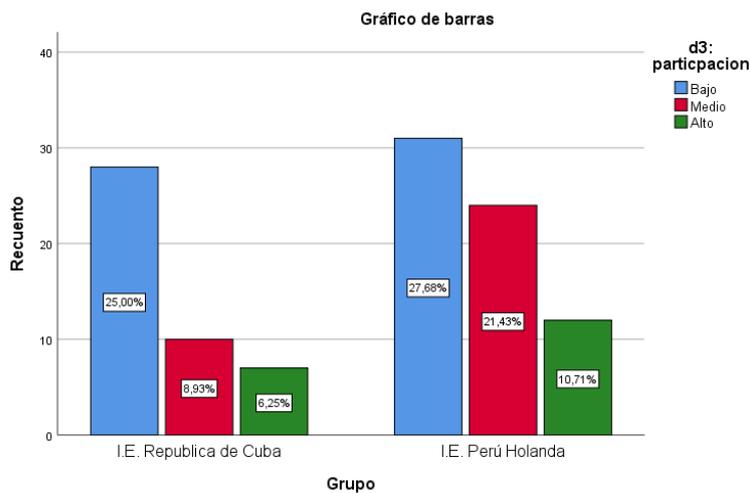


Figura 4, Niveles de PEC

De acuerdo a la figura 4 se aprecia que los encuestados de la IE. Republica de Cuba tienen los siguientes resultados, el 25% presenta un nivel bajo de PEC el 8.93% tiene un nivel medio y el 6.25% nivel alto. Los encuestados de la IE Perú Holanda presentan los siguientes resultados, el 27.68% nivel bajo, el 21.43% nivel medio y el 10.71% nivel alto.

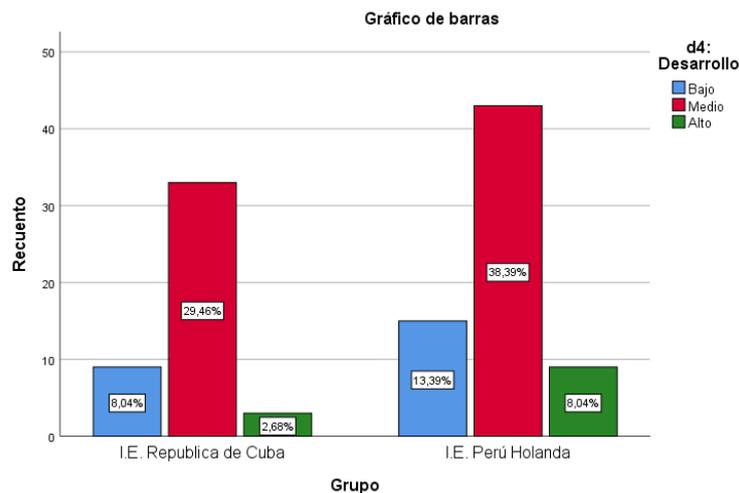


Figura 5, Niveles de desarrollo

De acuerdo a la figura 5 se aprecia que los encuestados de la IE. República de Cuba tienen los siguientes resultados, el 8.04% presenta un nivel bajo de desarrollo, el 29.45% nivel medio, y el 2.68% nivel alto. Los encuestados de la IE Perú Holanda presentan los siguientes resultados, el 13.39% nivel bajo, el 38.39% nivel medio y el 8.04% nivel alto.

### 3.2 Análisis inferencial

#### Hipótesis general

$H_0$ : No Existen diferencias significativas del Nivel de desempeño docente entre las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019.

$H_1$ : Existen diferencias significativas del Nivel de desempeño docente entre las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019.

Tabla 6

*Prueba de U de Mann-W de la variable desempeño docente*

	Grupo
U de Mann-W	411,000
W de Wilc.	1272,000
Z	-5,952
Sig. asintótica	,000

Según la tabla 6, se aprecia que la sig. Asintótica es igual a 0.00 este valor es menor a 0.050, se asume la hipótesis A.: Existen diferencias significativas del Nivel de desempeño docente entre las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019.

### **Hipótesis general específica 1**

H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas del Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019.

H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas del Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019

Tabla 7

*Prueba de U de Man,-W. de Nivel de PAE*

	Grupo
U de Man.-Whit.	995,000
W de Wilc.	2171,000
Z	-1,167
Sig. (bilateral)	,243

Según la tabla 7, se aprecia que la sig. Asintótica es igual a 0243este valor es mayor a 0.050, se reconoce la hipótesis A.

### Hipótesis general específica 2

H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas Nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019

H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas Nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019

Tabla 8

*Prueba de U de Man,-W. de Nivel de dimensión 2*

<i>Estadísticos de prueba<sup>a</sup></i>	
	Grupo
U de Mann-Whitney	1106,500
W de Wilcoxon	2646,500
Z	-,639
Sig. asintótica(bilateral)	,523

a. Variable de agrupación: d2: enseñanza

En la tabla 8, se aprecia que la sig. Asintótica es igual a 0,523este valor es mayor a 0.050, por lo que se asume la hipótesis A.

### Hipótesis general específica 3

H<sub>0</sub>: No Existen diferencias significativas del nivel Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad entre los docentes de las instituciones en la Red 107-Ugel 04, año 2019

H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas del nivel Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019

Tabla 9

*Prueba de U de Man.-W de Nivel de dimensión 3*

	Grupo
--	-------

U de Man.-W.	822,000
W de Wilc.	2592,000
Z	-1,696
Sig.	,090

Según la tabla 9, se aprecia que la sig. Asintótica es igual a 0,090, este valor es mayor a por lo que asume la hipótesis planteada

#### **Hipótesis general específica 4**

H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas del nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019

H<sub>1</sub>: existen diferencias significativas del nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019

Tabla 10

*Prueba de U de Man.-W. dimensión 4*

	Grupo
U de Man.-W.	858,000
W de Wilc.	3784,000
Z	-,510
Sig.	,610

En la tabla 10, se aprecia que la sig. Asintótica es igual a 0,610, este valor es mayor a 0.050, por lo que se asume la hipótesis A

#### **IV Discusión**

Según la hipótesis general, el valor la sig. Asintótica es igual a 0.00 por lo que se toma la hipótesis A.: Existen diferencias significativas del Nivel de desempeño docente entre las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019. Así mismo, se ve que el 36.6% de los docentes tienen el nivel bajo en DD, el 47.3% nivel medio y solo el 16.1% nivel alto. Este hallazgo es similar a los resultados de Chávez (2017) realizó un estudio de medición del nivel sobre desempeño docente, mediante un estudio descriptivo comparativo, para lo cual, entrevisto a 275 concluyó que existe diferencias entre la percepción de los estudiantes. También es similar a Martínez, Guevara y Valles (2016) en su análisis de desempeño docente encuestando a 185 estudiantes del estado de Chihuahua México, quien concluyó el nivel de desempeño docente es medio, También corrobora a la MINEDU (2018) definió al desempeño docente como: Un conjunto de características internas le permite mantener y utilizar el discurso científico, y generar un proceso de aprendizaje permanente desde la conciencia propia y colectiva con una visión innovadora, para desarrollar activamente su profesionalidad de manera integral. Sus elementos son: preparar a los estudiantes para aprender y enseñar para que los estudiantes aprendan. Desarrollar la profesionalidad y la identidad docente.

Sobre la hipótesis específica 1, se aprecia que la sig. Asintótica es igual a 0.243 concluyendo que existen diferencias significativas del nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019, igualmente se ve que el 42.9% de los docentes encuestados presenta un nivel bajo de preparación, el 42 % presenta un nivel medio y solo en 15.2% presenta un nivel alto., este descubrimiento es análogo a los resultados de Padilla (2018) quien realizó un estudio para medir el nivel de desempeño docente mediante una encuesta a 165 alumnos de Tarapoto, dando como resultado que el nivel de desempeño docente fue regular, también es similar a los resultados de Mérida (2018) hizo un estudio para medir el desempeño docente, encuestando a 50 docentes del casco urbano del municipio de Sololá, Guatemala, el estudio demostró que el nivel de desempeño docente no es efectivo, apoya a Minedu (2018, 24). Quién se refiere a las actividades de preparación de clases, cada lección se tiene un maestro cuidadosamente preparado lecciones, y son inseparables de los planes de lecciones. El plan de la lección es un plan de enseñanza preparado por el maestro antes de la

conferencia. Es la guía y el plan de organización para que el educador guíe a los estudiantes a analizar

Según la hipótesis específica 2, se aprecia que la sig. Asintótica es igual a 0,523 concluyendo que no Existen diferencias significativas Nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019, igualmente según la tabla 7 se aprecia que el 9.1% presenta un nivel bajo de enseñanza, el 38.4% presenta un nivel medio, y solo el 12.5% presenta un nivel alto. Este resultado es igual las conclusiones de Torres (2019) quién realizó un estudio de medición de desempeño docente, para lo cual, entrevisto a 103 docentes del distrito de San Juan de Lurigancho, concluyendo que el nivel de desempeño docente es medio, también se apoya en Minedu (2018) mencionó que refiere a los métodos y procedimientos utilizados en el desarrollo del aula, y considera la aplicación de estrategias de enseñanza de acuerdo con la heterogeneidad de los estudiantes, y considera la teoría constructivista en el proceso de aprendizaje

Según la hipótesis específica 3, en la tabla 13, se aprecia que la sig. Asintótica es igual a 0,090, concluyendo que no existen diferencias significativas del nivel Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019, igualmente según la tabla 8 se observa que el 52.7% de los encuestados presenta un nivel bajo de participación, el 30.4% presenta un nivel medio y solo el 17% presenta un nivel alto., este resultado es similar a las conclusiones de Sauñe y Gamarra (2017) quién concluyendo que el nivel de desempeño docente es bajo, También es similar a los resultados de Kadtong, Unos, Antok y Midzid (2017) quienes efectuaron un estudio del nivel de desempeño docente, concluyendo que existe un nivel medio de desempeño docente.. Apoya ala teoría en que los maestros deben desarrollar programas de investigación e innovación que sirvan a la calidad de la educación escolar y también deben promover la colaboración con las familias para apoyar el aprendizaje de los estudiantes e integrar la cultura y los recursos de la comunidad educativa en la práctica. Usted comparte los desafíos de una educación de calidad con la educación y las autoridades locales de la misma manera. (Minedu, 2018, p. 24).

Según la hipótesis específica 4, se aprecia que la sig. Asintótica es igual a 0,610, concluyendo que no existen diferencias significativas del nivel de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019, así mismo según la tabla 8 se observa que el 52.7% de los encuestado presenta un nivel bajo de participación el 30.4% presenta un nivel medio y solo el 17% presenta un nivel alto. Este resultado es similar a los hallazgos de Pajuelo (2019), quien midió el nivel de desempeño docente para lo cual encuestó a 296 estudiantes universitarios del Distrito de Huacho, se concluyó que el nivel de desempeño docente fue medio. También es similar a los resultados de Silva, Costa, Santos y Seabra (2017) realizaron un estudio de desempeño docente, para lo cual encuetaron a 1751 estudiantes, en un total de 11 grados y 18 títulos de maestría. . Se analiza el desempeño de un grupo de 68 docentes, trabajando a tiempo completo, docentes evaluados por los alumnos, se concluyó que existe un nivel medio de desempeño docente. Apoya a la teoría de que el docente el conocimiento obtenido de la capacitación debe utilizarse en el proceso de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes. También es necesario practicar la profesión y la responsabilidad honesta y justamente para respetar la heterogeneidad de los estudiantes de la misma manera. El sexo y sus diferentes ritmos de aprendizaje De manera similar, los maestros deben demostrar su disposición a trabajar de inmediato y, finalmente, compartir sus dificultades de aprendizaje con sus colegas para mejorar su entorno de aprendizaje. (Minedu, 2018, p.24).

## V Conclusiones

Primero: De acuerdo al objetivo general se concluyó que existen diferencias significativas del Nivel de desempeño docente entre las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019 (sig.= 0.00 que es menor a 0.05)

Segundo: De acuerdo al objetivo específico 1 se concluyó que no existen diferencias significativas del Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019 (sig.= 0.243 que es mayor a 0.05)

Tercero: Según objetivo específico 2 se concluyó que no existen diferencias significativas Nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019 (sig.= 0.523 que es mayor a 0.05)

Cuarto: De acuerdo al objetivo específico 3 se concluyó que no existen diferencias significativas del nivel Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019s (sig.= 0.09 que es mayor a 0.05)

Quinto: De acuerdo al objetivo específico 4 se concluyó que no existen diferencias significativas del nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019 (sig.= 0.09 que es mayor a 0.05)

## **VI Recomendaciones**

Primero: A los directores del plantel, programar capacitaciones con participación de los docentes para tratar temas como elevar el desempeño docente.

Segundo: a los docentes poner en práctica lo capacitado del tema Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de ese modo se estaría elevando su nivel.

Tercero: A los docentes, innovar el sistema de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, mediante proyectos de investigación aplicables.

Cuarto: A los docentes programar diversas actividades donde se puede relacionar papa, hijo y docente de ese modo se estaría elevado el nivel Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad entre los docentes de las instituciones

Quinto, A los docentes matricularse en un programa de post grado de ese modo se estará elevando el nivel de nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad

## Referencias

- Alshumaimeri, Y. (2017). *The effects of reading method on the comprehension performance of Saudi EFL students*. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 4(1), 185-195.
- Álvarez, G., Luis, J., Tchinhama Mangundu, D., & Morales Cruz, M. (2017). *La evaluación del desempeño de los docentes universitarios: un acercamiento a las realidades educativas*. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 237-241.
- Andersen, L. B., Boesen, A., & Pedersen, L. H. (2016). *Performance in public organizations: Clarifying the conceptual space*. *Public Administration Review*, 76(6), 852-862.
- Angulo Ocampo, O. L. (2019). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en el Instituto SENATI del Distrito de San Juan de Lurigancho*.
- Botía, A. B., Rodríguez, K. C., & García-Garnica, M. (2017). *Evaluación multidimensional del liderazgo pedagógico: claves para la mejora escolar*. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25(95), 483-506.
- Boylan, M. (2016). *Deepening system leadership: Teachers leading from below*. *Educational management administration & leadership*, 44(1), 57-72.
- Buck, R., & Snook, B. (2016). *Teaching the arts across the curriculum: Meanings, policy and practice*. *International Journal of Education & the Arts*, 17(29).
- Cook, N. (2017). *Music, performance, meaning: selected essays*. Routledge.
- Chávez M (2017) *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo* (tesis) Universidad nacional del centro del Perú.
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2016). *The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies to make a difference*. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 221-258.
- De Vega, G. E. A., & Gómez, M. D. C. O. (2017). *Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en El Salvador*. *PUBLICACIONES*, 45, 27-51.
- Diamond, J. B., & Spillane, J. P. (2016). *School leadership and management from a distributed perspective: A 2016 retrospective and prospective*. *Management in Education*, 30(4), 147-154.

- Eom, E. N., & Seo, D. M. (2015). *Early Childhood Teachers' Perception on the Meaning of Free Play and the Roles of Teachers*. *Korean Journal of Childcare and Education*, 11(1), 101-128.
- Fernandes, D. J., Sotolongo, M., & Martínez, C. C. (2016). *La evaluación del desempeño por competencias: percepciones de docentes y estudiantes en la educación superior*. *Formación universitaria*, 9(5), 15-24.
- Flores Hernández, F., Gatica Lara, F., Sánchez-Mendiola, M., & Martínez González, A. (2017). *Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad*. *Investigación en educación médica*, 6(22), 96-103.
- Galaz Ruiz, A., Jiménez-Vásquez, M. S., & Díaz-Barriga, Á. (2019). *Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización*. *Perfiles educativos*, 41(163), 177-199.
- Gibson, R. (2016). *Teaching Shakespeare*. Cambridge University Press.
- González Rodríguez, R., & Cardentey García, J. (2015). *Percepción de estudiantes de medicina sobre el desempeño del profesor en el escenario docente*. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 14(6), 855-862.
- Guzmán, J. C. (2016). *¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje*. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285-358.
- Hariharan, R., Zašcerinska, J., Andreeva, N., Zašcerinskis, M., & Aļeksejeva, L. (2015). *Comparative Analysis of Quality of Student Teachers' Performance in India and Latvia*. In *International Journal of Modern Education Forum (IJMEF)* (Vol. 4, No. 1, pp. 8-17).
- Hernández-Mosqueda, J. S., Tobón-Tobón, S., & Guerrero-Rosas, G. (2016). *Hacia una evaluación integral del desempeño: las rúbricas socioformativas*. *Ra Ximhai*, 12(6), 359-376.
- Hopkins, M., & Woulfin, S. L. (2015). *School system (re) design: Developing educational infrastructures to support school leadership and teaching practice*. *Journal of Educational Change*, 16(4), 371-377.
- Horn, I. S., Kane, B. D., & Wilson, J. (2015). *Making sense of student performance data: Data use logics and mathematics teachers' learning opportunities*. *American Educational Research Journal*, 52(2), 208-242.

- Jesús-Silva, N., Costa-Lobo, C., Santos-Pereira, C., & Durão, N. (2017). *Evaluation of teaching performance in Higher Education: Students perspectives and teaching management indicators.*
- Kadtong, M. L., Unos, M., Antok, T. D., & Midzid, M. A. E. (2017). *Teaching Performance and Job Satisfaction Among Teachers at Region XII. Proceedings Journal of Education, Psychology and Social Science Research*, 4(1).
- Kumar, R., Karabenick, S. A., & Burgoon, J. N. (2015). *Teachers' implicit attitudes, explicit beliefs, and the mediating role of respect and cultural responsibility on mastery and performance-focused instructional practices.* *Journal of Educational Psychology*, 107(2), 533.
- Lai, E., & Cheung, D. (2015). *Enacting teacher leadership: The role of teachers in bringing about change.* *Educational Management Administration & Leadership*, 43(5), 673-692.
- Lavy, S., & Ayuob, W. (2019). *Teachers' sense of meaning associations with teacher performance and graduates' resilience: A study of schools serving students from low SES.* *Frontiers in psychology*, 10, 823.
- Liljenberg, M. (2015). *Distributing leadership to establish developing and learning school organisations in the Swedish context.* *Educational Management Administration & Leadership*, 43(1), 152-170.
- Marina, J. A., PellicerQ, C., & Manso, J. (2015). *Libro blanco de la profesión docente y su entorno escolar.*
- McLeskey, J., & Waldron, N. L. (2015). *Effective leadership makes schools truly inclusive.* *Phi Delta Kappan*, 96(5), 68-73.
- Martínez, Guevara y Valles (2016), *el desempeño docente y la calidad educativa* Volumen 12 Número 6 Edición Especial
- Meyer, O., Coyle, D., Halbach, A., Schuck, K., & Ting, T. (2015). *A pluriliteracies approach to content and language integrated learning—mapping learner progressions in knowledge construction and meaning-making.* *Language, Culture and Curriculum*, 28(1), 41-57.
- Molero, P. P., Jiménez, J. L. U., Arrebola, R. M., Ruz, R. P., Martínez, A. M., & Valero, G. (2018). *La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática//Emotional intelligence in training and teaching labor*

- performance: a systematic review*. REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 29(2), 128-142.
- Padilla Macedo, B. T. (2018). *Percepción del desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del curso Técnicas de estudio*, de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018.
- Reyes Manrique, M. E. (2016). *Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú*. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 10(2), 17-31.
- Rissanen, I., Kuusisto, E., Hanhimäki, E., & Tirri, K. (2018). *Teachers' implicit meaning systems and their implications for pedagogical thinking and practice: A case study from Finland*. Scandinavian Journal of Educational Research, 62(4), 487-500.
- Sebastian, J., Allensworth, E., & Huang, H. (2016). *The role of teacher leadership in how principals influence classroom instruction and student learning*. American Journal of Education, 123(1), 69-108.
- Specht, J., Kuonath, A., Pachler, D., Weisweiler, S., & Frey, D. (2018). *How Change Agents' Motivation Facilitates Organizational Change: Pathways Through Meaning and Organizational Identification*. Journal of Change Management, 18(3), 198-217.
- Spry, T. (2016). *Body, paper, stage: Writing and performing autoethnography*. Routledge.
- Sullivan, P., Askew, M., Cheeseman, J., Clarke, D., Mornane, A., Roche, A., & Walker, N. (2015). *Supporting teachers in structuring mathematics lessons involving challenging tasks*. Journal of Mathematics Teacher Education, 18(2), 123-140.
- Szeto, E. (2015). *Community of Inquiry as an instructional approach: What effects of teaching, social and cognitive presences are there in blended synchronous learning and teaching?*. Computers & Education, 81, 191-201.
- TantaleánOdar, L. R., Vargas Velásquez, M. J., & López Regalado, Ó. (2016). *El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente*. Didáctica, innovación y multimedia, (33), 0001-11.
- Tapia Ccallo, V. V., Mamani, T., & Marino, F. (2017). *Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Perú*. Comuni@cción, 8(2), 72-80.
- Tondeur, J., van Braak, J., Siddiq, F., & Scherer, R. (2016). *Time for a new approach to prepare future teachers for educational technology use: Its meaning and measurement*. Computers & Education, 94, 134-150.

- Uitto, M., Jokikokko, K., & Estola, E. (2015). *Virtual special issue on teachers and emotions in Teaching and teacher education (TATE) in 1985–2014*. *Teaching and Teacher Education*, 50, 124-135.
- Van der Zwaard, R., & Bannink, A. (2016). *Nonoccurrence of negotiation of meaning in task-based synchronous computer-mediated communication*. *The Modern Language Journal*, 100(3), 625-640.
- Wang, T. (2016). *School leadership and professional learning community: Case study of two senior high schools in Northeast China*. *Asia Pacific Journal of Education*, 36(2), 202-216.
- Wenner, J. A., & Campbell, T. (2017). *The theoretical and empirical basis of teacher leadership: A review of the literature*. *Review of educational research*, 87(1), 134-171.
- Wheldall, K., & Merrett, F. (2017). *Positive teaching: The behavioural approach*. Routledge.
- Yang, J. C., Quadir, B., Chen, N. S., & Miao, Q. (2016). *Effects of online presence on learning performance in a blog-based online course*. *The Internet and Higher Education*, 30, 11-20.
- Yoon, H. (2019). *The Relationships between Meanings Teachers Hold and Meanings Their Students Construct (Doctoral dissertation, Arizona State University)*.
- Zegarra Ugarte, S. J. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno-2014-Perú*. *Comuni@ cción*, 6(2), 5-14.

## ANEXOS

### Artículo científico

Estudio descriptivo del nivel de desempeño docente en la Red 107-Ugel 04, año 2019

#### **Autora:**

Edith Mayela Zamudio Melgarejo

#### **Resumen**

La presente tesis denominado Estudio descriptivo del nivel de desempeño docente en la Red 107-Ugel 04, año 2019 , tuvo como objetivo general Comparar el nivel de desempeño docente entre las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019, el tipo de investigación fue descriptivo comparativo, la muestra fue de 112 docentes de la Red 107-Ugel 04, la técnico para recoger datos fue la encuesta como instrumento fue el cuestionario el cual fue validado por el juicio de expertos , así mismo se hizo la prueba de confiabilidad con el coeficiente del alfa de cron Bach (0.958) el cual indica que es altamente confiable, se llegó a la conclusión de que Existen diferencias significativas del Nivel de desempeño docente entre las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019 (sig.= 0.00 que es menor a 0.05)

*Palabra Clave:* Desempeño docente, Estudio descriptivo comparativo, percepción del docente.

#### **Abstract**

The present thesis called Descriptive study of the level of teaching performance in Network 107-Ugel 04, year 2019, had the general objective of comparing the level of teaching performance among Educational institutions in Network 107-Ugel 04, year 2019, the type of The research was descriptive comparative, the sample was 112 teachers of the 107-Ugel 04 Network, the technician to collect data was the survey as an instrument was the questionnaire which was validated by the expert judgment, likewise the reliability test was made With the coefficient of cron Bach alpha (0.958) which indicates that it is highly

reliable, it was concluded that there are significant differences in the level of teaching performance between Educational institutions in the 107-Ugel 04 Network, year 2019 (sig . = 0.00 which is less than 0.05)

*Keyword:* Teaching performance, comparative descriptive study, teacher perception..

## **Introducción**

El maestro es el mentor de la vida, también conocido como el ingeniero del alma humana. Los maestros tienen la responsabilidad de impartir conocimiento, innovar el conocimiento y responder al conocimiento. Los maestros son la base de la industria de la capacitación, permitiendo a las personas sobrevivir y vivir, y así promover el progreso social. Los maestros se demuestran y educan a los seres humanos para hacer que la sociedad sea más civilizada y estandarizada. Si estás listo para ser un maestro respetado y glorioso, trata de practicarlo y demostrarlo (Lavy y Ayuob, 2019). Enseñar y educar a las personas son aspectos de un tema, y los dos están unificados. Los maestros no solo enseñan a los estudiantes el conocimiento, sino que también los guían para crecer sanamente. A nivel local en las instituciones educativas del UGEL 4 de Comas Lima se ven esos mismos problemas, los alumnos no se encuentran satisfechos con algunos docentes en algunas instituciones se puede ver que hay menos disconformidad, pero en otros también se nota mayor disconformidad, por tanto, es imprescindible la investigación. Por todo lo expuesto cabe preguntarse: ¿Existen diferencias del nivel de desempeño docente entre una institución y otra?

Para lo cual se ha revisado diversos antecedentes, se cuenta con Chávez (2017) realizó un estudio de medición del nivel sobre desempeño docente, mediante un estudio descriptivo comparativo, para lo cual, entrevistó a 275 estudiantes de institutos tecnológicos, de Pangoa Satipo se concluyó que existe diferencias entre la percepción de los estudiantes. Martínez, Guevara y Valles (2016) realizó un estudio de desempeño docente encuestando a 185 estudiantes del estado de Chihuahua México, se concluyó que el nivel de desempeño docente es medio.

El desempeño docente, Se definió al desempeño docente como: el conjunto de cualidades internas que posee el docente, que le permiten sostener y aplicar un discurso científico desde el cual genera procesos de aprendizaje permanente en sentido personal y grupal con visión innovadora hacia un desarrollo proactivo e integral de su profesionalidad.

Cuyos elementos son, Preparación para la enseñanza, la enseñanza en el aula y la escuela, la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad. y comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (MINEDU, 2018, p. 24). El problema general es: ¿Cuál es el Nivel de desempeño docente entre las instituciones en la Red 107-Ugel 04, año 2019?, La Hipótesis general es: Existen diferencias significativas del Nivel de desempeño docente entre las instituciones en la Red 107-Ugel 04, año 2019. El Objetivo general es: Comparar el nivel de desempeño docente entre las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019

### **Metodología**

El método que se aplicó en la investigación fue el método hipotético deductivo. El diseño de investigación fue no experimental, con corte transversal, de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional. La presente investigación presentó una variable: Desempeño docente La técnica aplicada fue la encuesta y e instrumento fue el cuestionario Para la prueba de la hipótesis, se aplicó el estadístico de rangos no paramétrico de U Man Whitney, donde se realizó un estudio comparativo.

### **Resultados**

Los resultados estadísticos de la contratación de la hipótesis general. La prueba U de Mann-Whitney es un método no paramétrico utilizado para evaluar si un conjunto de datos proviene de la misma población. Una vez que se realiza el cálculo, el valor de probabilidad del estadístico K calculado debe considerarse al aceptar o rechazar la hipótesis nula. Si está por debajo del nivel de significancia alfa, la hipótesis nula será rechazado. Según la tabla 7, se aprecia que la sig. Asintótica es igual a 0.243, este valor es mayor a 0.050, por tal motivo se acepta la hipótesis nula y se niega la alterna en el sentido siguiente: No existen diferencias significativas del Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019.

*Prueba de U de Mann-Whitney de Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

*Estadísticos de prueba*

	Grupo
U de Mann-Whitney	995,000
W de Wilcoxon	2171,000
Z	-1,167

a. Variable de agrupación: d1: Preparacion

## Discusión

De acuerdo a la hipótesis general, Según la tabla respectiva, se aprecia que la sig. Asintótica es igual a 0.00 este valor es menor a 0.050, por tal motiva se rechaza la hipótesis nula y se asume la alterna en el sentido siguiente: Existen diferencias significativas del Nivel de desempeño docente entre las instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019. Así mismo, igualmente se ve que el 36.6% de los docentes presenta un nivel bajo en desempeño docente, el 47.3% presenta un nivel medio y solo el 16.1% presenta un nivel alto. Este hallazgo es similar a los resultados de Chávez (2017) realizó un estudio de medición del nivel sobre desempeño docente, mediante un estudio descriptivo comparativo, para lo cual, entrevisto a 275 concluyó que existe diferencias entre la percepción de los estudiantes. También es similar a Martínez, Guevara y Valles (2016) realizó un estudio de desempeño docente encuestando a 185 estudiantes del estado de Chihuahua México, se concluyó que el nivel de desempeño docente es medio, También corrobora a la MINEDU (2018) definió al desempeño docente como: el conjunto de cualidades internas que le permiten sostener y aplicar un discurso científico desde el cual genera procesos de aprendizaje permanente en sentido personal y grupal con visión innovadora hacia un desarrollo proactivo e integral de su profesionalidad. Cuyos elementos son: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: (p. 24)

## Referencias

- Lavy, S., & Ayuob, W. (2019). *Teachers' sense of meaning associations with teacher performance and graduates' resilience: A study of schools serving students from low SES*. *Frontiers in psychology*, 10, 823.
- Chávez M (2017) *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo (tesis)* Universidad nacional del centro del Perú.
- Martínez, Guevara y Valles (2016), *el desempeño docente y la calidad educativa* Volumen 12 Número 6 Edición Especial.
- Educación, M. (2018). *Marco del buen desempeño Directivo*. Lima: Ministerio de educación.
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (Sexta edición). México Mc Graw Hill

## **RECONOCIMIENTOS**

A los docentes en las Instituciones Educativas de la red 2-Ugel 6 y a mi asesor, por el apoyo constante para realizar la presente investigación.

## **DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Edith Mayela Zamudio Melgarejo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 22894997 con el artículo titulado “Estudio descriptivo de la percepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red 2-Ugel 6, 2019” declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la presencia de 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.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: Ate Vitarte, diciembre 2017

Nombres y apellidos: Br. Edith Mayela Zamudio Melgarejo

### Matriz de consistência

**título:** Estudio Descriptivo del nivel de Desempeño Docente en la Red 107\_UGEL 04 año 2019

**Autor:** Edith

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es el Nivel de desempeño docente entre las instituciones Educativas del UGEL 4 - Comas 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál Nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas del UGEL 4 - Comas 2020?</p> <p>¿Cuál es el Nivel de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad entre los docentes de las instituciones Educativas del UGEL 4 - Comas 2020?</p> <p>¿Cuál Nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente entre los docentes de las instituciones Educativas del UGEL 4 - Comas 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Comparar el nivel de Nivel de desempeño docente entre las instituciones Educativas del UGEL 4 - Comas 2020</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Comparar el Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas del UGEL 4 - Comas 2020</p> <p>Comparar el Nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas del UGEL 4 - Comas 2020</p> <p>Comparar el nivel de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad entre los docentes de las instituciones Educativas del UGEL 4 - Comas.</p> <p>Comparar el nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente entre los docentes de las instituciones Educativas del UGEL 4 - Comas 2020</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existen diferencias significativas del Nivel de desempeño docente entre las instituciones Educativas del UGEL 4 - Comas 2020</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existen diferencias significativas del Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas del UGEL 4 - Comas 2020</p> <p>Existen diferencias significativas Nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes de las instituciones Educativas del UGEL 4 - Comas 2020</p> <p>Existen diferencias significativas del nivel Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad entre los docentes de las instituciones Educativas del UGEL 4 - Comas</p> <p>Existen diferencias significativas del nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente entre los docentes de las instituciones Educativas del UGEL 4 - Comas 2020</p>	<b>Variable 1: desempeño docente</b>					
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión Características evolutivas Programación curricular Necesidades e intereses Conocimiento actualizado Orientación Estrategias didácticas Actitudes y necesidades	1 2 3 4 5 6 7 8	(1) Nunca (2) Casi	Ineficiente (45-105)	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Estrategias Teorías constructivistas Resolución de problemas Material didáctico para la enseñanza-aprendizaje Uso de materiales por estudiantes Ambiente Evaluación Reforzamiento	9 10 11 12 13 14 15 16	nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Eficiente (106-165)  Muy Eficiente (166 -225)				
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Clima democrático Gestión Proyectos Fomentación de trabajo Prácticas de enseñanza Retos de una educación	17 18 19 20 21 22						
			Estrategias de enseñanza- aprendizaje		23			

			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Conocimientos Honestidad, justicia y responsabilidad Respeto Disposición laboral Dificultades de enseñanza	24 25 26 27 28		
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>			<b>Estadística a utilizar</b>		
Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Comparativo Diseño: No experimental Tipo: - Según la finalidad: Básica - Según la secuencia de las observaciones: Transversal - Según el análisis y alcance de sus resultados: Observacional	<b>Población:</b> 110 docentes del UGEL 04 de comas  <b>Tipo de muestreo:</b>  La muestra será de tipo censal	<b>Variable 1: Desempeño docente</b> <b>Técnicas: Encuesta</b> <b>Instrumentos: Cuestionario</b>  Autor: Año: 2015 Adaptado: : Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:			<b>DESCRIPTIVA:</b>  Para el análisis descriptivo comparativo se usarán la tabla de frecuencias por variables y por dimensiones extraídos del software spss  Para la comparación de muestras se aplicará el coeficiente de <b>U de Mann-Whitney</b>		

## Anexo 2

### Cuestionario de desempeño docente

Estimado colega te saludamos cordialmente y agradecemos tu colaboración para responder esta encuesta, que brindará información importante a una investigación. Le rogamos un máximo de sinceridad y objetividad.

A continuación, marque con un aspa o una cruz sobre la alternativa que consideres correcta según la siguiente escala.

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Ítems	1	2	3	4	5
1. Conoces las características individuales socios culturales de sus estudiantes.					
2. Tienes en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
3. Elaboras la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
4. Tienes en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones					
5. Demuestras conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza					
6. Orientas de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes					
7. Seleccionas estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
8. Seleccionas actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante.					
9. Aplicas estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
10. Tienes en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
11. Trabajas con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje					
12. Haces uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
13. Propicias el uso de material educativo en sus estudiantes.					

14. Desarrollas con su alumnos un ambiente acogedor, afectivo y seguro					
15. Evalúas constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
16. Refuerzas las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
17. Interactúas con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.					
18. Participas en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.					
19. Realizas proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
20. Fomentas el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
21. Integras en las practicas se enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22. Compartes con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educaión de calidad					
23.Capacitas para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
24. Aplicas los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
25. Ejerces su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
26. Respetas la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
27. Muestras disposición para el trabajo de manera inmediata.					
28. Compartes sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

*Gracias por su colabo*

## Confiabilidad

### *Prueba de fiabilidad del instrumento desempeño docente*

#### Prueba de alfa de CronBach

##### Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,958	28

Se aprecia que el valor del alfa de CronBach es de 0.958 el cual indica que el instrumento es altamente confiable de datos

Institución		p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p1 0	p1 1	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6	p1 7	p1 8	p1 9	p2 0	p2 1	p2 2	p2 3	p2 4	p2 5	p2 6	p2 7	p2 8
I.E Republica de Cuba	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	5	3	2	2	3
I.E Republica de Cuba	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4
I.E Republica de Cuba	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2
I.E Republica de Cuba	4	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	2	1	4	2	1	3	3	3
I.E Republica de Cuba	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4
I.E Republica de Cuba	6	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	2	5	
I.E Republica de Cuba	7	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	4	3	1	1	1	1
I.E Republica de Cuba	8	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
I.E Republica de Cuba	9	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2
I.E Republica de Cuba	10	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	1	3	4	1	2	2	2
I.E Republica de Cuba	11	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3
I.E Republica de Cuba	12	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
I.E Republica de Cuba	13	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	4	1	2	2	2

I.E Republica de Cuba	14	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2
I.E Republica de Cuba	15	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1
I.E Republica de Cuba	16	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	1	2	2	2	2	
I.E Republica de Cuba	17	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1	3	4	3	3	1	3	2	3	3	1	4	1	1	3	3	3
I.E Republica de Cuba	18	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2
I.E Republica de Cuba	19	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	5
I.E Republica de Cuba	20	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	1	
I.E Republica de Cuba	21	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	2	1	4	3	4	4	
I.E Republica de Cuba	22	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	1	2
I.E Republica de Cuba	23	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3
I.E Republica de Cuba	24	2	1	2	3	2	2	4	2	1	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
I.E Republica de Cuba	25	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1	3	4	3	3	1	3	2	3	3	1	4	1	1	3	3	3
I.E Republica de Cuba	26	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2
I.E Republica de Cuba	27	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	5
I.E Republica de Cuba	28	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	1	
I.E Republica de Cuba	29	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	2	1	4	3	4	4	
I.E Republica de Cuba	30	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	1	2
I.E Republica de Cuba	31	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3
I.E Republica de Cuba	32	2	1	2	3	2	2	4	2	1	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
I.E Republica de Cuba	33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4
I.E Republica de Cuba	34	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5
I.E Republica de Cuba	35	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	3
I.E Republica de Cuba	36	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3
I.E Republica de Cuba	37	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2
I.E Republica de Cuba	38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
I.E República de Cuba	39	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	4	1	2	2	1
I.E República de Cuba	40	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2
I.E República de Cuba	41	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3
I.E República de Cuba	42	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2

I.E Republica de Cuba	43	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	
I.E Republica de Cuba	44	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	4	5	1	3	3	3
I.E Republica de Cuba	45	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	
IE Perú Holanda.	46	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	
IE Perú Holanda.	47	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	2	2	3	1	4	2	1	3	3	2
IE Perú Holanda.	48	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4
IE Perú Holanda.	49	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2
IE Perú Holanda.	50	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	5	3	3	3	3
IE Perú Holanda.	51	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	4	1	2	2	2
IE Perú Holanda.	52	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3
IE Perú Holanda.	53	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
IE Perú Holanda.	54	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	4	1	2	2	2
IE Perú Holanda.	55	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2
IE Perú Holanda.	56	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1
IE Perú Holanda.	57	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	1	2	2	2
IE Perú Holanda.	58	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1	3	4	3	3	1	3	2	3	3	1	4	1	1	3	3	3
IE Perú Holanda.	59	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2
IE Perú Holanda.	60	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	5
IE Perú Holanda.	61	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	1
IE Perú Holanda.	62	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	2	1	4	3	4	4
IE Perú Holanda.	63	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	1	2
IE Perú Holanda.	64	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3
IE Perú Holanda.	65	2	1	2	3	2	2	4	2	1	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
IE Perú Holanda.	66	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
IE Perú Holanda.	67	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	2	1	4	1	1
IE Perú Holanda.	68	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2
IE Perú Holanda.	69	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3
IE Perú Holanda.	70	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2
IE Perú Holanda.	71	4	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2



IE Perú Holanda.	101	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
IE Perú Holanda.	102	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	
IE Perú Holanda.	103	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2
IE Perú Holanda.	104	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	
IE Perú Holanda.	105	2	1	3	2	1	3	2	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	2	1	2	4	2	2
IE Perú Holanda.	106	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
IE Perú Holanda.	107	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	2	4
IE Perú Holanda.	108	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5
IE Perú Holanda.	109	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	2	1	4	1	1	
IE Perú Holanda.	110	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2
IE Perú Holanda.	111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
IE Perú Holanda.	112	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 9910 días.

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
09 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019
19 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

<sup>a</sup> La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	28

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 1:14 a. m. 26/10/2019

Sin titulo1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 28 de 28 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VZ
1	3	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00												
2	3	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00												
3	1	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00													
4	1	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00													
5	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00													
6	1	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00													
7	2	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00													
8	3	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00													
9	1	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00													
10	2	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00													
11																													
12																													
13																													
14																													
15																													
16																													
17																													
18																													
19																													
20																													
21																													
22																													
23																													
24																													
25																													
26																													
27																													

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 1:14 a. m. 26/10/2019

Tabla

*Distribución de frecuencia de desempeño docente en las Instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019*

*Tabla cruzada Grupo\*Desempeño Docente*

		Desempeño Docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Grupo	I.E. República de Cuba	Recuento	34	11	0	45
		% del total	30,4%	9,8%	0,0%	40,2%
	I.E. Perú Holanda	Recuento	7	42	18	67
		% del total	6,3%	37,5%	16,1%	59,8%
Total		Recuento	41	53	18	112
		% del total	36,6%	47,3%	16,1%	100,0%

Tabla

*Distribución de frecuencia de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019*

*Tabla cruzada Grupo\*d1: preparación*

		d1: preparación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Grupo	I.E. República de Cuba	Recuento	22	16	7	45
		% del total	19,6%	14,3%	6,3%	40,2%
	I.E. Perú Holanda	Recuento	26	31	10	67
		% del total	23,2%	27,7%	8,9%	59,8%
Total		Recuento	48	47	17	112
		% del total	42,9%	42,0%	15,2%	100,0%

Tabla

*Distribución de frecuencia de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019*

*Tabla cruzada Grupo\*d2: enseñanza*

		d2: enseñanza				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Grupo	I.E. Republica de Cuba	Recuento	24	16	5	45
		% del total	21,4%	14,3%	4,5%	40,2%
	I.E. Perú Holanda	Recuento	31	27	9	67
		% del total	27,7%	24,1%	8,0%	59,8%
Total		Recuento	55	43	14	112
		% del total	49,1%	38,4%	12,5%	100,0%

Tabla

*Distribución de frecuencia de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019*

*Tabla cruzada Grupo\*d3: participación*

		d3: participación				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Grupo	I.E. República de Cuba	Recuento	28	10	7	45
		% del total	25,0%	8,9%	6,3%	40,2%
	I.E. Perú Holanda	Recuento	31	24	12	67
		% del total	27,7%	21,4%	10,7%	59,8%
Total		Recuento	59	34	19	112
		% del total	52,7%	30,4%	17,0%	100,0%

Tabla

*Distribución de frecuencia de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas en la Red 107-Ugel 04, año 2019*

*Tabla cruzada Grupo\*d4: Desarrollo*

			d4: Desarrollo			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Grupo	I.E. República de Cuba	Recuento	9	33	3	45
		% del total	8,0%	29,5%	2,7%	40,2%
	I.E. Perú Holanda	Recuento	15	43	9	67
		% del total	13,4%	38,4%	8,0%	59,8%
Total		Recuento	24	76	12	112
		% del total	21,4%	67,9%	10,7%	100,0%

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Edith Mayela Zamudio Melgarejo, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Identificado con DNI 16137415; con la tesis titulada: **Estudio descriptivo del nivel de desempeño docente en la Red 107-Ugel 04, año 2019**, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, julio de 2019



---

Edith Mayela Zamudio Melgarejo.

DNI: 22894997