



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Desempeño docente de la Institución Educativa Pública Militar  
Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019**

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Bueno Herrera, Hugo (ORCID: 0000 00002-3805-7593)

**ASESORA:**

Dra. Esquiagola Aranda, Estrella Azucena (ORCID: 0000-0002-1841-0070)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA — PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo principalmente a mi madre María Herrera, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta el momento tan importante de mi formación profesional. Póstumamente a mi padre Don Vite por sus sueños y consejos de superación. A mi adorada esposa María Chunga por su amor, fortaleza y ánimo que me brinda día a día para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales, y a mis hijos Cristhian, Giovanni, Jeremy y Cristopher a quienes amo y son la razón de mi existencia.

## Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por brindarnos la posibilidad de crecer en el aspecto profesional y contribuir con el logro de nuestras aspiraciones.

A la Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda, asesor de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A las Instituciones educativas, por permitirme realizar las encuestas y a los docentes por su participación.

## Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	1
I. Marco teórico	5
II. Metodología	16
2.1. Tipo y diseño de la investigación	16
2.2. Variables y operacionalización	17
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimientos	19
2.6. Métodos de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. Resultados	20
IV. Discusión	27
V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	33
Referencias	34
<b>Anexos</b>	

## Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Estadística de fiabilidad del desempeño docente	19
Tabla 2 Ejecución gestión de desempeño docente.	20
Tabla 3 Ejecución de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	20
Tabla 4 Ejecución de enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	21
Tabla 5 Ejecución de participación en la gestión de la institucionalidad.	21
Tabla 6 Ejecución de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	21
Tabla 7 Comparación de la percepción del desempeño docente según Prueba de Kruskal-Wallis.	22

## Índice de figuras

	Página
Figura 1. Estructura del MMBDD	11
Figura 2. Percepción de desempeño docente.	43
Figura 3. Percepción de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	43
Figura 4. Percepción de enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes.	44
Figura 5. Percepción de participación en la gestión de la institucionalidad.	44
Figura 6. Percepción de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	45

## Resumen

En la presente investigación el objetivo fue comparar el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019. El tipo de investigación fue básica con un nivel descriptivo comparativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo representada por 70 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach y los resultados fueron de alta confiabilidad.

Concluyó según la prueba de Kruskal-Wallis y  $p=0.000 < 0.05$ . Es decir, diferencia de rangos en el desempeño docente, que arrojan una significancia de 0.000, ante estas evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. Por tanto: Existe diferencia en el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

*Palabras clave:* Desempeño docente, preparación para el aprendizaje, enseñanza para los aprendizajes, participación en la gestión y el desarrollo de la profesionalidad.

## **Abstract**

In the present study objective was to determine the level of the teaching performance of the institution educational public military school Leoncio Prado Military Academy, La Perla, Callao, 2019

The type of research was basic with a descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was represented by 70 teachers. The technique employed to collect information was a survey and data collection instruments were of type questionnaire, which were duly validated through expert opinions and determining its reliability using Cronbach's alpha and the results were highly reliable.

The teaching performance, has arrived in the descriptive part 16 respondents representing 22.9% indicate that it is poor, 34 respondents representing 48.6% indicate that it is to regulate, in the same way 20 people representing 28.6% shows that it is excellent.

Key words: teaching performance, readiness to learn from students, teaching to the learning of students, participation in the management of institutions and the development of professionalism and teacher identity.

Keywords: Teaching performance, learning preparation, teaching for learning, management

participation and the development of professionalism.

## **Introducción**

La piedra angular de la Ilustración europea estuvo basada en la educación, en la cual fomentaba que un pueblo instruido debía transformar el mundo. Esta educación debía estar basada en la razón, en lo objetivo, en lo que se podía lograr y comprobar mediante los métodos científicos. Este cambio revolucionó el sistema educativo de la época, enfrentando a un coloso todopoderoso encarnado en el dogma escolástico de la iglesia católica, quien ajusticiaba a todo aquel que se le oponía. Hoy como en antaño estamos frente a una aguda crisis educativa. Según las evaluaciones internacionales estamos en los últimos lugares. Entonces nuestra tarea consiste en mejorar sustancialmente este aspecto, aunque para lograr esto se debería cambiar todo el sistema de cosas de nuestro país. Desde nuestras autoridades y líderes, muchos de ellos enfermos de poder, de ambición, de enriquecimiento ilícito, corrupción. La educación debe ponerse como desafío lograr cambios sustanciales en el aprendizaje de los alumnos. Que ellos puedan usar estos conocimientos para salir airoso en los retos y necesidades de la vida diaria; con una actitud de respeto, de tolerancia, valorando al otro en un sentido democrático y moral. Esta tarea la tiene el Estado, el Minedu, la nación peruana y sobre todo el profesor de aula, quien está íntimamente ligado a los estudiantes. El desafío se encarna en el maestro quien, desde su vocación juvenil, su paso por las aulas de educación superior, el ejercicio de su labor y su constante desarrollo profesional debe coronar un excelente desempeño en las aulas y un aprendizaje de calidad en los alumnos.

En diversas partes del globo se está priorizando el desempeño docente como paradigma educativo y baluarte para el desarrollo sostenible de sus pueblos. De acuerdo con los estudios del departamento de la UNESCO (2013) para la educación de Latinoamérica y el Caribe (OREALC) señalan que la calidad de los profesores es fundamental para el éxito de los discentes y la mejora de la educación. Si esta calidad es la base del buen desempeño docente, entonces la labor del amauta es primordial para lograr en los alumnos un aprendizaje significativo, aún en condiciones adversas. Señala que internacionalmente los Estados asimilan y mantienen a profesores escolares de buen desempeño. Facilitándoles capacitaciones, buen clima laboral y condiciones dignas. Estos entornos los motivan a seguir mejorando su desempeño docente. Por el contrario,

también hay regiones donde sus salarios son bajos y deficientes condiciones laborales, repercutiendo estos en su desempeño. Martínez, Guadalupe y otros (2015) indicaron que uno de los grandes problemas de México y de otros países es la deficiente calidad educativa, lo que se refleja en las evaluaciones internacionales a los escolares. Este resultado, según la sociedad es consecuencia de la defectuosa labor de los profesores. Señalan que el director debe incentivar una mejor labor de los maestros sin autoritarismo, más bien bajo el marco de un buen clima laboral debe asesorar a los docentes en su planificación educativa, evitando la improvisación, atendiendo los requerimientos de los discípulos y cumpliendo las normas, mejorando así su desempeño. Covarrubias y Mendoza (2013) sostienen que la teoría de la autoeficacia es un considerable aporte para el desarrollo y transformación de las personas. Cuando el grado de autoeficacia es seguro puede potenciar el desempeño profesional de las personas y por ende el trabajo de los profesores, propiciando mejores aprendizajes, el logro de las competencias en los alumnos. Los cuales se favorecen con la práctica de una metodología variada y apropiada de acuerdo al contexto del aula, beneficiando la inserción de los estudiantes en la vida activa de la sociedad. Cuenca y Vargas (2018) al referirse a las políticas docentes dentro de las políticas públicas peruanas, sostienen que en los últimos tiempos el Minedu viene fortaleciendo el desarrollo profesional del magisterio, para que tengan un mejor desempeño, transformando su formación de pregrado y su labor en las aulas. Los docentes que tengan mejor desempeño por méritos propios superarán las evaluaciones e irán ascendiendo de nivel y mejores remuneraciones. De tal manera el que este mejor preparado tendrá un mejor desempeño en beneficio de sus alumnos.

A nivel nacional nuestra educación de acuerdo con la evaluación Pisa (2015) en las áreas de matemáticas y comprensión lectora ocupa los últimos lugares. Entonces, la educación en general no se está desarrollando dentro de los estándares de calidad en los colegios privados y públicos. Estas falencias se deben a que el Estado desde inicios de la época republicana hasta comienzos del presente siglo no implementaba políticas educativas de calidad; ante esta problemática los lineamientos del buen desempeño docente buscan responder a la problemática que se evidencia por medio de una serie de debilidades del profesorado que perjudican a los alumnos, quienes deben adquirir una excelente educación para lograr un

desarrollo integral como personas.

Según los resultados de la Evaluación del Censo de 2016 (ECE), solo el 16,3% de los estudiantes alcanzó una satisfacción en el área de comunicación y el 11,6% en los números. (UMC, 2016).

De esta manera, el desempeño de los docentes se da de acuerdo al nivel de preparación de cada profesor, con lo que debe lograr los aprendizajes en los alumnos. Los que manejan una serie de capacidades de acuerdo con los avances pedagógicos serán competentes educadores, mientras que los docentes renuentes al cambio y a las actualizaciones educativas, su desempeño será tradicional, memorístico, expositivo. Exhibiendo así deficiencias, no contribuyendo con los objetivos de la mejora de la labor docente y de la calidad educativa, en cuanto al aprendizaje significativo basado en el logro de competencias por parte de los cadetes. Parte de esta problemática fue generada por los diferentes enfoques pedagógicos implantados por las políticas educativas del gobierno en ese momento, los que cambiaron los paradigmas de la labor educativa cada cierto tiempo, hasta anclar en el actual enfoque por competencias, donde su asimilación y ejecución por parte de los docentes y directivos supervisores que evalúan el desempeño docente, no está del todo consolidada. En idéntica situación están algunos profesores que no tienen bien en claro este enfoque al momento de planificarlo y con más dificultad al aplicarlo, lo que origina que el desempeño algunos docentes jerárquicos y de aula sea deficiente, trayendo como resultado bajos niveles de aprendizaje e incremento de desaprobados.

Las instituciones educativas militarizadas también evidencian el problema relacionado con la mejora y la calidad de la educación. En el contexto institucional, el Colegio Militar Leoncio Prado (CMLP), el director, subdirector general y la mayor parte de la plana jerárquica son militares, los que en algunos casos sus conocimientos sobre las políticas educativas y los nuevos enfoques de enseñanza son limitados, su trabajo se circunscribe generalmente a la administración y a la labor castrense. Su gestión es solo de uno a dos años, luego son reemplazados. Algunos tienen la visión de mejora del servicio educativo, otros lideran de manera tradicionalista, autoritaria e intransigente, y aún menos acatan las nuevas normas educativas. En algunos casos son muy pocos los acercamientos con los directivos militares. El director debe ser un líder que interaccione con los docentes,

administrativos y alumnos para coordinar y planificar los objetivos educativos, en el colegio

El trabajo educativo está liderado por el jefe del Departamento Académico que funge como un sub director pedagógico, en él recae la planificación, ejecución, organización, planificación y evaluación educativa y documentos de gestión. Está secundado por dos asesores y tres coordinadores. Los docentes directivos y de aula gestionan la visión y misión de la institución, ponderando su trascendencia positiva en la sociedad peruana. Los docentes en su mayor parte son contratados. La formación docente es disímil, algunos tienen estudios de posgrado, especializaciones, actualizaciones o diplomados, otros solo su formación de pregrado.

Por lo cual, esta indagación, pretende identificar el grado del desempeño docente en su práctica educativa del Colegio Militar Leoncio Prado-2019, lo que contribuirá a reconocer las falencias docentes en su trabajo en el aula escolar, para luego usar estas como sugerencia para que las erradiquen y las mejoren, y así lograr un cambio en la escuela. Donde los que tengan buen desempeño se les debe ponderar para que sigan mejorando y hagan el efecto multiplicador. Ante esta situación en este trabajo planteamos como problema general: ¿Cuál es el nivel del desempeño docente de la institución indicada?

## **I. Marco teórico**

En los estudios de investigaciones internacionales tenemos a López (2016) quien investigó en la Provincia Del Oro en Ecuador la autoevaluación institucional escolar y el desempeño docente sobre el servicio que ofrece la institución escolar de Arenillas. Se comprobó que existía una correlación importante débil entre las variables. Mientras, que la data sobre los directivos y docentes, reflejaron una correlación positiva media. Logrando demostrar que, cuando más se da la autoevaluación institucional, este repercute en mayor medida en la labor de los profesores. Así también, el producto de la correlación entre la primera variable y el desempeño docente muestran que no existe correlación entre las variables, y los resultados muestran que la segunda variable depende de la variable de liderazgo. La presente investigación concluye que, cuando se realiza una planificación de las programaciones hay un mejor desempeño de los docentes, ya que tienen ideas generales de lo que van a realizar, esto les permite reflexionar ante los resultados inmediatos de la implementación de las estrategias seleccionadas. Narea y Páez (2015) en su trabajo se plantearon como meta identificar la incidencia de la variable del clima organizacional y la variable desempeño de los encargados y los profesores de una escuela en Guayaquil, Ecuador. Como resultado se encontró que el 71% de los profesores sostuvieron que la variable uno incide en el desempeño de los agentes educativos, por lo que en las reuniones no hay consenso en las decisiones, de modo que hay influencia de la primera variable en la segunda. González (2015) en su investigación tuvo meta observar la administración del área directiva y el desenvolvimiento de los docentes del estado de Zulia, Venezuela. Debido a que encontró, como evidencia central, debilidades de gestión directiva, las cuales tienen una incidencia en el trabajo del profesor, quienes mencionan que no cuentan con un líder en la entidad, por ello no hay acuerdo y se orienta para la obtención de beneficios. Dicha investigadora concluyó que los encargados de la dirección no cuentan con una gestión definida para mejorar el desempeño de los profesores, a causa de que no se toman en cuenta sus aportes para la mejora del servicio educativo. Tapia, Becerra, Mansilla y Saavedra (2015) realizaron un estudio que tuvo como objetivo hacer una descripción minuciosa sobre el liderazgo de los encargados de las entidades educativas en contextos de alta vulnerabilidad, desde el punto de vista de los entes

educativos en la región de la Araucanía, Chile. Dichos investigadores concluyeron que la primera variable condiciona la confianza, al momento de valorar las cualidades y la cultura de los demás, mostrando un ejemplo a seguir a los estudiantes.

En cuanto a los antecedentes nacionales, se tiene a Valdez (2018) quien investigó la influencia de los talleres de capacitación y motivación en un mejor desempeño docente. Se encontró un disminuido nivel emotivo y de compromiso de los profesores, lo que repercutía en la pobre asimilación de los aprendizajes en los alumnos. Con este objetivo se implementan los talleres capacitación y motivación para los maestros, con la responsabilidad y afecto de estos a mejorar el aprendizaje significativo de sus alumnos. Se concluye con la certeza de que al implementar este programa habrá una mejora sustancial en los aprendizajes de las competencias en los alumnos. Rojas (2018) en su trabajo se propuso el objetivo de proponer un programa de estrategias metodológicas con el propósito de mejorar la eficacia de los profesores en un colegio de Oyotun en Lambayeque. Para lo cual se debía realizar talleres de capacitación y actualización en neuroaprendizaje, ABP, trabajo en equipo, investigación, evaluación y otros. Posteriormente se debía acompañar y evaluar la utilización de las estrategias metodológicas docentes. Esto tendría como corolario la motivación por aprender, bajar el nivel de abandono de la escuela y fortalecer las relaciones interpersonales. Zeta (2018) elaboró un plan para la eficiencia del cuerpo docente en sus diversas funciones del área de matemática de un colegio de Piura. En su ejecución se han trabajado diferentes estrategias pedagógicas bajo el liderazgo de la plana jerárquica: evaluando, acompañando y monitoreando a los profesores, estos a su vez realizaban trabajos en equipos de interaprendizaje. Este proyecto tuvo como resultados: ponderar el liderazgo del director, la auto capacitación de los docentes; lo que se traduce en un mejor desempeño para lograr un aprendizaje eficaz en los estudiantes. José (2017) realizó una investigación para encontrar la relación del monitoreo del trabajo de los profesores en un instituto de la región Huancavelica. Los resultados arrojaron que gran parte de los profesores son reacios al monitoreo y reflexión de su práctica docente. Este acompañamiento arrojó que un poco más de los docentes observados tenían un deficiente desempeño laboral. Se pudo inferir que los docentes deben estar en un constante aprendizaje de metodologías y estrategias

para mejorar su trabajo y así lograr las competencias propuestas en los alumnos, de lo contrario, si son reacios al cambio a mejorar, su labor tiende a ser monótona e inadecuada en perjuicio de los estudiantes. Amachi (2015) en su estudio se propuso encontrar la asociación entre el la labor docente y sus estudios pedagógicos constantes durante su práctica pedagógica. El producto fue una asociación positiva. La constante capacitación académica se evidencia en un mejor desempeño para planificar mejor sus programaciones y sesiones clase. El uso de diversas metodologías y estrategias de enseñanza y también una evaluación formativa en provecho del logro del aprendizaje. Correa y Patiño (2016) realizaron un trabajo donde trataron de encontrar la relación del uso de las Tics y y la labor docente. La investigación comprobó que los profesores en su desempeño laboral tuvieron un moderado dominio de las nuevas tecnologías de la información. De lo que inferimos que buena parte de los profesores aún no utiliza pertinentemente tales tecnologías en su vida cotidiana pedagógico. Es necesario que en este mundo globalizado donde la ciencia avanza a pasos vertiginosos, el docente debe capacitarse en el dominio de diferentes y variados softwares educativos. Estas son, herramientas poderosas para una mejor enseñanza y por ende un mejor aprendizaje en beneficio de nuestros alumnos. Andía (2018) investigo la reacción que existía entre la labor de los maestros y el aprendizaje de los alumnos del nivel secundaria en un colegio de Huanta de la región Ayacucho. Del total de profesores se concluyó que: el 73,3% mencionaron que el desempeño es medio y el 26,7% restante sostiene que su desempeño es bueno; respecto a la segunda variable, el 70% de los educandos se encuentra en proceso y el 30% alcanza logros correspondientes. Barrientos (2018) en su tesis: la meta fue establecer la correlación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de la Escuela en el Distrito de Comas. Los resultados encontraron que el 64,29% de los estudiantes dijo que el desempeño docente del maestro fue bueno, el 31,43% de los estudiantes dijo que era regular y solo el 4,29% de los estudiantes dijo que era muy pobre. En este caso un poco más de la mitad de la labor docente es destacado, pero hay un buen porcentaje que necesita mejorar para cumplir una eficiente labor. Oré (2016) en su tesis planteó identificar la relación entre Gestión y labor docente en tres escuelas de Lima. Se encontró correlación moderada. Es este caso el trabajo de la plana jerárquica y administrativa docente no es del todo satisfactorio.

De acuerdo con el MBDD el director tiene que ejercer su capacidad de liderazgo organizando y guiando a la comunidad escolar al logro de las competencias, dentro de buenas relaciones interpersonales y trabajo cooperativo. Tipiani (2015) El objetivo fue establecer la asociación entre el liderazgo instructivo y el desempeño docente en la escuela Aija en Ánash. Se encontró que el estilo de liderazgo de consultoría afecta el desempeño docente. Rodolfo (2015) En su trabajo, buscó determinar la correlación entre el liderazgo y el desempeño de los profesores de secundaria. Se halló la relación entre el liderazgo y el desempeño docente. A partir de ahí, podemos afirmar que la existencia de líderes docentes efectivos ha impactado en la calidad de los servicios educativos de sus escuelas. Ver necesidades, resolver problemas, crear una atmósfera de buenas relaciones interpersonales, implementar y potenciar valores. Rojas e Hinostroza (2014) indagaron sobre la correlación entre la labor docente y gestión educativa en colegios de Surco, Lima. Las conclusiones presentaron que correlación positiva entre las variables.

En relación a la variable desempeño docente, Minedu (2017) considera que son dominios y capacidades que habilitan un desempeño eficaz en la labor docente, al mismo tiempo que permite alcanzar las condiciones profesionales solicitadas por los organismos educativos en el país. De otro lado, Burga (2015) apunta que el desempeño docente es la forma como el pedagogo interactúa en los diversos ambientes en los que trabaja con los estudiantes para lograr sus metas de aprendizaje. En este sentido, debe priorizar métodos y procesos pertinentes, ya que ello es primordial para el desarrollo y logro de las capacidades y competencias de sus discentes. Cuba e Hidalgo (2016), el trabajo docente está supeditado al éxito o fracaso que pueda tener un país en el ámbito educativo, ya que son ellos los que mantienen una relación directa con los estudiantes y quienes aplican cada día las estrategias planificadas en sus programaciones. Pero si no se cuenta con docentes eficientes en sus labores, no se lograrán los resultados deseados. Lo que se necesita es un plan de acuerdo a las necesidades de cada localidad, ya que el ministerio solo realiza adaptaciones de modelos de otros países. Bretel (2017) indica que son los roles que asume un profesor, tanto en el ámbito pedagógico como administrativo, por ejemplo, la aplicación de sesiones de clase, la planificación general y específica, y especialmente la comunicación sus alumnos.

Asimismo, sugirió condiciones y capacidades pedagógicas, metodológicas, actitudinales y técnicas que debe presentar un maestro. De otro lado, Guerrero (2015) precisó que la predisposición del docente es esencial para que pueda realizar un trabajo adecuado. Debe enfocarse en mejorar cada día y tratar de alcanzar las metas que se ha propuesto con cada sesión en un lapso de tiempo, el docente está llamado a ir perfeccionando su labor, ya que es su meta como educador de generaciones, desarrollando estrategia que ayuden a sus estudiantes a desarrollar sus habilidades y capacidades de manera dinámica y enseñándoles que cada uno debe ser el arquitecto de sus propios aprendizajes. Complementando lo anterior Guzmán (2017) explicó que el sistema educativo requiere docentes con un perfil adecuado a las exigencias del contexto de tal modo que coadyuve a los objetivos de mejora del sistema educativo.

Sobre el aprendizaje, Minedu (2017) sostiene que es un proceso constante y dinámico, donde los discentes forman, desarrollan y fortalecen sus capacidades y elaboran sus conocimientos mediante recursos y situaciones promovidos por el maestro. También indica que la participación de los padres es primordial en el logro de las metas de los discentes.

En relación a la evaluación Marcelo y Cojal (2016) precisaron que su propósito es monitorear las acciones ejecutadas por los maestros, al mismo tiempo que les permite valorar el aprendizaje de su discentes. También les permite valorar y reflexionar sobre sus métodos y estrategias o si es pertinente un cambio para mejorar su labor. De otro lado, se concibe la evaluación como un mecanismo de mejora continua de las labores educativas a fin de mejorar la labor de los profesores y sigan mejorando con el respaldo de los directivos quienes son responsables de brindarles las condiciones adecuadas para que ejecuten eficazmente sus tareas. Desde otra perspectiva Rivero (2015) destacó que el proceso de evaluación es primordial ya que, permite controlar los avances en la consecución de los objetivos, asimismo también muestra la realidad en la que se está laborando.

Otro proceso importante en el desempeño docente es la observación, al respecto Minedu (2017) precisó que es un procedimiento válido para observar performance que tiene el maestro en las clases. Estas observaciones son llevadas a cabo por los directores utilizando instrumentos de campo como guías o rúbricas, con el fin de constatar la calidad de la enseñanza de los maestros. En este proceso,

Robalino (2016) identificó las carencias que del trabajo docente. De otro lado, Tardif (2015) señaló que el objetivo de un país es tener un sistema educativo de calidad, por ello es importante la evaluación continua para sostener un servicio de calidad. Desde esta perspectiva es fundamental mantener la evaluación mediante la observación a fin de proporcionar al sistema educativo de elementos de mejora continua.

Entre las causas que impactan en el ejercicio del profesor, Montenegro (2016) identificó tres elementos relacionados con su profesión: Su formación inicial y sus aspectos motivacionales. De otro lado, aspectos relacionados con los discentes, su motivación su contexto familiar y su economía. El tercer elemento está relacionado con aspectos socioculturales del maestro: este elemento es primordial debido a que la participación de la comunidad en la labor docente es importante en la consecución de mejores resultados de los discentes.

En relación a las exigencias a los maestros Minedu (2017) indicó que las destrezas y logro de competencias y desempeños logrados por los discentes son las evidencias que reflejan la enseñanza que se brinda en los colegios. Por esta razón se exige a los profesores la implementación de procesos de mejora continua, a fin de que los educandos logren las metas previstas. En este proceso de implementación de mejoras es primordial que las instituciones empleen mecanismos eficaces de planificación, establecer alianzas estratégicas con otras instituciones y asegurar las metas de aprendizaje de los estudiantes.

A fin de orientar la mejor labor de los profesores Minedu (2017), tiene dentro de sus objetivos establecer un diálogo fluido y efectivo con los maestros. Asimismo, exhortó a la reflexión y análisis sobre la realidad de los discentes para implementar estrategias convenientes que coadyuven al docente ir mejorando progresivamente su labor en las aulas. Asimismo, precisó que se debe considerar la multiculturalidad que existe en el país, a fin de valorar tal riqueza y su aporte al desarrollo social y cultural del país.

En el contexto de la búsqueda de mejorar el sistema educativo la Ley General de Educación N° 28044 (2003) estableció diversas características y condiciones necesarias y favorables para que los maestros ejerzan con eficiencia y eficacia su labor. Entre tales aspectos resaltó la importancia de la labor de los profesores en el proceso educativo, asimismo, precisó la importancia de la vocación

para el ejercicio docente y su equilibrio moral, físico y psicológico. También se indicó que el profesor debe integrarse dado la trascendencia de formar personas. Además, la norma precisó que entre las labores y responsabilidades del maestro están las de planear el proceso educativo, ejecutar las estrategias y métodos adecuados para la enseñanza y el aprendizaje. De otro lado se exige al docente contribuir a la creación de un buen clima de trabajo institucional para una convivencia sana. También, la norma promueve que el profesor se involucre y aporte soluciones e ideas a los problemas que surjan en el trabajo. De otro lado se estableció que los profesores deben tener un salario beneficioso por sus servicios, además debe tener previsiones legales para su futuro.

Como se observa, según la ley en mención se quiere que el docente pueda tener las condiciones más favorables dada la importancia de su noble labor. También se ha previsto la mejora constante con capacitaciones y el desarrollo de sus competencias profesionales acordes con las exigencias sociales. De otro lado también se establece diversos estímulos por sus logros y buen desempeño. A fin de asegurar su condición laboral se le otorga el derecho de sindicalización para resguardar los derechos que la ley le asigna.

Como se observa la ley prevé las exigencias profesionales como también un sistema de recompensas y reconocimientos que coadyuven a la mejora de la calidad educativa del país. Desde esta perspectiva Taylor (1911) explicó que los elementos motivadores y emocionales hacen sentirse valiosos y considerados a los trabajadores, por ello se sienten identificados y comprometidos con su labor y metas institucionales. Por ello es necesario que se implementen los aspectos motivacionales previstos en la norma mencionada.

Sobre la comunicación con la comunidad educativa y especialmente padres de familia, Minedu (2017) determinó algunos objetivos al respecto, como establecer y sostener una comunicación asertiva y efectiva entre profesores y la comunidad, para darles a conocer con claridad y precisión la situación académica y formativa de sus hijos. También se determinó que los maestros implementen prácticas educativas tomando en cuenta la realidad y contexto de los estudiantes. Otro objetivo fue revalorar la multiculturalidad de nuestro país para fortalecer la identidad de los estudiantes a fin de buscar la integración y el reconocimiento de nuestra diversidad. También se estableció la acción de monitorear la ejecución de los

modelos educativos con la finalidad de direccionar los esfuerzos de los maestros hacia un mismo objetivo.

Dentro del Marco de Buen Desempeño Docente, según el Minedu (2017) estableció este marco en las cuatro áreas centrales de la gestión de buenas prácticas docentes, para lo cual se toma en consideración: primero, preparación, desarrollo y Familia-comunidad. conexión, identidad docente y su profesionalismo.

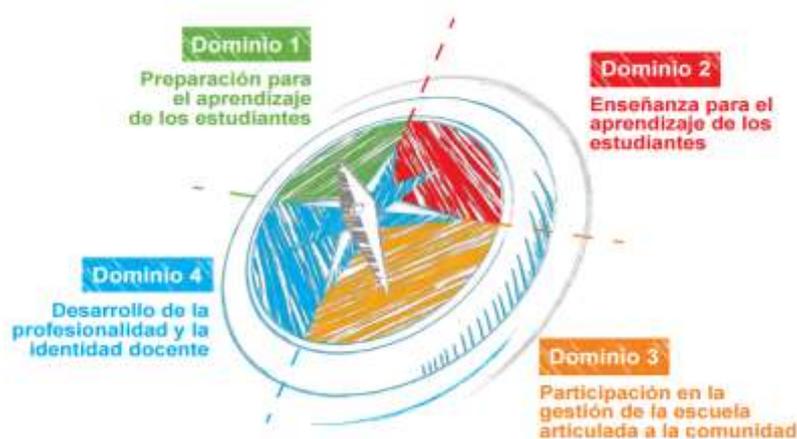


Figura 1. Estructura del MMBDD, MINEDU (2017)

te se basa en las dimensiones propuestas en el documento del Ministerio de Educación "Marco de Buen Desempeño Docente 2017".

Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje del estudiante. Según Minedu (2017), es la planificación que el docente realiza en base a un diagnóstico y a una reflexión de la realidad en el que se desenvuelven los estudiantes, así mismo, considerando las características propias de cada estudiante, su cultura, sus estilos de aprendizaje se propone diversas estrategias que permitan el logro de los objetivos institucionales. Para ello se necesita el apoyo de los directivos en cuento a los recursos y materiales que permitan dicha planificación. Para UNICEF (2010) tiene que ver con tres aspectos: la preparación de los estudiantes, la disposición de la institución y la disponibilidad de las familias, los cuales deben ser preparados para afrontar las dificultades y dar solución a las diferentes situaciones que se les presenten en el camino, es decir tengan capacidad de resolución de problemas, dicho de otro modo sean competentes, siendo ésta la meta de la educación básica. En este sentido, Montes et al. (2016) afirma que es necesario implementar estrategias adecuadas que permitan desarrollar las competencias en los estudiantes, de tal manera que se logre estudiantes capaces de dar solución a los

problemas que observa en su comunidad o en la sociedad donde viven. Es importante recordar que la educación busca el desarrollo integral de los estudiantes.

Dimensión 2. Enseñar para el aprendizaje de los estudiantes. Para Minedu (2017) se trata de los diversos recursos y materiales que emplea el docente en las sesiones de clase, respetando los estilos y características de los estudiantes, con el fin de que desarrollen los desempeños, logren las capacidades y competencias propuestas por el ministerio de educación, esperando siempre elevar el nivel o calidad educativo. En este sentido Mora (2016) refuerza la idea de que los docentes deciden utilizar diversas estrategias para lograr que sus estudiantes aprendan respetando sus intereses, su realidad cultural, su forma de aprender, entre otras consideraciones necesarias para lograr aprendizajes significativos. Así mismo Díaz-Barriga y Hernández (2016) entienden que las estrategias de aprendizaje son métodos flexibles, adaptables al grupo de estudiantes, que los docentes utilizan en sus sesiones de clase para lograr aprendizajes significativos, de tal manera que les sean útiles en su vida cotidiana.

Dimensión 3. Participar en la gestión de la organización. Minedu (2017) refiere que los docentes deben estar involucrados en la gestión de la institución de tal manera que acompañen el desarrollo de las actividades propuestas en el PAT haciendo cumplimiento de los objetivos instituciones. Así mismo, Chiroque (2015) sostiene que las escuelas establecen lazos muy activos con las unidades de gestión de gestión local (UGEL) de tal manera que se convierten en aliados en el desarrollo del proceso educativo, facilitando los materiales educativos y otras herramientas necesarias en el buen funcionamiento institucional, lo cual está registrado en el PAT.

Dimensión 4. Progreso de la identidad y el carácter docente. Minedu (2017), se refiere al desarrollo profesional, a la formación y el crecimiento que realiza para desempeñar de forma óptima su quehacer educativo y lograr de manera pertinente el aprendizaje de sus estudiantes, para conseguirlo se encuentra en permanente reflexión de los resultados del proceso de enseñanza aprendizaje, ya sea de forma individual o colegiada con los demás docentes y proponer un plan de mejora constante en los aprendizajes. Esto requiere de los grupos de interaprendizaje o del trabajo colegiado, así como de una actualización permanente que lo capacita

en diversas áreas para responder al desafío de brindar una educación de calidad dando respuesta a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes y a los estándares exigidos por Minedu. Vezub (2015) afirma que las escuelas de formación docente deben enseñar con mayor énfasis sobre la elaboración de estrategias didácticas que les sean útiles en la tarea pedagógica que desempeñarán al terminar sus estudios superiores y cuando lleguen a un aula de clases. Así mismo, tengan la capacidad de adaptar esas estrategias al grupo de estudiantes con quienes trabajen, respetando sus características propias tanto personales como culturales. Es fundamental que los educadores tengan manejo de estrategias de aprendizaje, ya que por más conocimientos que se tenga de una materia, si no tiene método de enseñanza no podrá lograr que los estudiantes aprendan de manera significativa.

La justificación teórica del presente trabajo está basada en la indagación de diversas fuentes y la revisión minuciosa de una serie de teorías que sostienen el estudio, haciendo uso de las teorías, conceptos, definiciones apropiadas a los temas relacionados a las variables que se han sometido a la investigación; además estas mismas teorías podrán servir para reforzar las teorías, y servirán para que otras personas puedan hacer uso de ello en el momento que crean necesario. Por otro lado, la presente investigación es muy importante porque permite conocer la realidad del desempeño docente en dicha institución y puede ser útil a los directivos y docentes para mejorar algunas deficiencias encontradas.

Teniendo en cuenta el diseño del trabajo, es consistente con las razones metodológicas de los diferentes procedimientos, métodos, herramientas y análisis de datos que serán utilizados en la investigación.

Respecto a las hipótesis, se plantea una hipótesis general: Existe diferencia en el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019. Asimismo, se consideró como hipótesis específicas: Existe diferencia en el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de participación en la gestión de la institucionalidad del desarrollo de la personalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

El objetivo general es: Comparar el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019. Los objetivos específicos son: Identificar el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de participación en la gestión de la institucionalidad y el desarrollo de la personalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

## **II. Metodología**

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

Se utiliza un diseño no experimental, descriptivo y transversal. Es horizontal porque los datos se adquieren en un momento dado. Según Hurtado y Toro (2007), el método utilizado es la deducción hipotética, que es una fórmula que parte de algunas acusaciones como hipótesis. Luego probamos estas afirmaciones e inferimos nuestras conclusiones sobre la realidad basándonos en conocimientos previos. En sí mismo es una forma de confirmar o refutar hipótesis.

El estudio es básico que Abanto (2014) considera que emplea la información existente a fin de modificarla o enriquecerla haciendo uso de diversas teorías (Hernández et al, 2018). De acuerdo a la metodología, el método cuantitativo se utiliza para analizar el tipo, nivel y diseño, así como la tecnología y equipos utilizados en la recolección de datos posterior a la emisión del cuestionario, con el fin de ordenar, clasificar y utilizar software estadístico para el análisis. El nivel de investigación es descriptivo. Según Fideas y Arias (2012) este tipo de investigación incluye representaciones de eventos, fenómenos, individuos o grupos de individuos, con el objetivo de comprender sus actitudes, interacciones, costumbres, relaciones interpersonales, cosmovisiones o su organización. De esta manera, se pueden inspeccionar las diferentes dimensiones del objeto de investigación y se puede obtener una comprensión clara y precisa de sus características y comportamiento.

El diseño de este estudio es no experimental y transversal, debido a que las variables de investigación no son manipuladas ni probadas durante la ejecución. Asimismo, las variables se miden en un espacio y tiempo precisos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). No se pueden manipular variables, temas o eventos en este diseño. Solo se observan sin estimulación, como si estuvieran en su entorno nativo. Su propósito es describir variables, luego analizarlas y compararlas.

Según el autor antes mencionado, el nivel es una comparación descriptiva porque comienza con la observación de dos o más investigaciones descriptivas simples; incluye recolectar información seleccionada sobre el mismo fenómeno o especificidad de utilidad de varias muestras, y luego caracterizar este fenómeno en

base a en las comparaciones específicas recopiladas, que se pueden hacer en datos generales o en una de las categorías.

Hernández, Fernández y Baptista (2018) señalaron el método cuantitativo de investigación, que consiste en recolectar datos para probar hipótesis, a partir de cálculos numéricos y análisis estadísticos, para popularizar patrones de comportamiento y probar teorías.

Esta encuesta utiliza deducción hipotética porque comienza con una hipótesis y llega a una conclusión a través de las razones. Bernal (2016) cree que este es un proceso de partir de algunas afirmaciones como hipótesis, tratando de refutar o falsear las hipótesis y sacar conclusiones que deben ser verificadas por hechos.

Según el autor, el nivel descriptivo o investigación descriptiva tiene como objetivo describir en detalle las características, peculiaridades, características y perfiles del objeto, grupo, empresa, método, cosa o cualquier otro fenómeno analizado. Su objetivo es medir o recopilar información sobre conceptos o variables (...) (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

## **2.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: Desempeño docente, el Minedu (2017) lo precisó como: preparar a los discentes para el aprendizaje, enseñar a los alumnos, participar en la gestión institucional, cultivar el profesionalismo y el sentido de identidad docente.

El desempeño docente variable se descompone en 4 dimensiones, las cuales se descomponen en 20 dimensiones de indicadores de escala: preparación del alumno, aprendizaje y enseñanza del alumno, participación gerencial institucionalizada, desarrollo profesional y reconocimiento docente. El nivel de medición de datos está ordenado por escala Likert. (Ver tabla 1)

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

En la investigación actual, la población, es un conjunto de elementos definidos o infinitos, vida o cosas, que tienen características específicas o comunes y pueden ser observadas. De esta forma, se puede considerar una variedad de diferentes tipos de universos, que pueden ser estudiantes, docentes, médicos, policías, sindicalistas, etc. (Hernández, Fernández y Baptista, 2018). En este estudio, el total

está compuesto por 70 docentes de secundaria, de los cuales se comparan 24 docentes de tercer grado, 23 docentes de cuarto grado y 23 docentes de de secundaria de las instituciones mencionadas.

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

La técnica utilizada es la encuesta, según López-Roldán y Fachelli (2015), se emplea para recoger datos para verificar si se han logrado los objetivos propuestos. Se utilizan para diversos objetivos y se ejecutan a través de diversas estrategias de acuerdo con los objetivos a alcanzar. Cada encuestado debe responder al cuestionario en condiciones similares, evitando estándares específicos, para no afectar el trabajo.

Se utiliza como herramienta el cuestionario. De acuerdo con Gómez (2012), constituye preguntas abiertas o cerradas para obtener los datos necesarios para el estudio. Su principal característica es que permite recopilar rápidamente todo tipo de información de una gran cantidad de temas. Debe ser muy relevante y proporcionar indicadores de encuesta adecuados. Su presenta de manera clara y coherente, comprensible para quien va a responder.

La validación se lleva a cabo a través de estándares de expertos, para ello se seleccionó un equipo de tres expertos con grado de maestría o doctorado, expertos en la materia y con amplia experiencia práctica en la producción de herramientas de medición. A cada experto se le entregó una herramienta (cuestionario) para evaluar las variables del proyecto de investigación, así como otros formatos para que los expertos expresaran sus juicios para su propia verificación.

La herramienta es validada por juicio de expertos para confirmar su validez y su aplicabilidad.

Con respecto a la confiabilidad según Hernández et al. (2018) es una característica del instrumento, ya que al aplicarse a cualquier muestra homogénea darán el mismo resultado. Con base en esta afirmación, se realizó un estudio piloto. Además, este resultado se obtuvo mediante el estadístico alfa de Cronbach. Es decir, se encuestó a 20 docentes que no constituían la muestra de investigación. (Ver tabla 2)

La escala que establece la confiabilidad está especificada se detallan en el cuadro (Hogan, 2017). El resultado obtenido fue el que se aprecia en el cuadro:

Tabla 1  
Estadística de fiabilidad del desempeño docente

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.940	20

## 2.5. Procedimientos

Una vez ejecutada la matriz de operación, se aplican pruebas piloto para determinar la confiabilidad del instrumento. Una vez confirmado el resultado, se aplicó a la muestra de investigación, es decir, 70 docentes de las instituciones mencionadas. Por ser descriptiva y sencilla, la investigación finaliza con los resultados de los objetivos previstos.

## 2.6. Métodos de análisis de datos

Ordene, clasifique y describa los datos obtenidos por el instrumento según Hevia (2001). En este caso, el análisis de datos se realiza a nivel descriptivo. Se utiliza la frecuencia y porcentaje obtenido de las variables y las dimensiones del desempeño docente del profesor de la Escuela Militar Leoncio Prado.

## 2.7. Aspectos éticos

La indagación se aplicó apoyado en acuerdo científicos, apoyado en la recolección de datos nacional e internacionales que permita analizar las teorías y resultados obtenidos a lo largo de la tesis. Además, se ha utilizado el modelo Apa para la redacción, además de las citación y redacción, además se solicitó el permiso de los involucrado salvaguardando sus datos de forma anónima.

### III. Resultados

#### Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 2  
Ejecución gestión de desempeño docente.

Desempeño docente	Tercer grado		Cuarto grado		Quinto grado	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	5	20,8%	7	30,4%	7	30,4%
Regular	11	45,8%	11	47,8%	12	52,2%
Excelente	8	33,3%	5	21,7%	4	17,4%
Total	24	100%	23	100%	23	100%

La Tabla 2 muestra el desempeño docente variable, en el cual el 45.8% de los gerentes indicó que el desempeño de los docentes de tercer grado es normal. Asimismo, el 47,8% de los directores indicó que su desempeño docente de cuarto grado fue normal. Finalmente, el 52,2% de los directores indicó que su desempeño docente en el quinto grado fue normal (ver Anexo 3).

Tabla 3  
Ejecución de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Tercer grado		Cuarto grado		Quinto grado	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	8	33,3%	7	30,4%	4	17,4%
Regular	11	45,8%	11	47,8%	11	47,8%
Excelente	5	20,8%	5	21,7%	8	34,8%
Total	24	100%	23	100%	23	100%

En el cuadro 3 se muestran las dimensiones de la preparación de los alumnos, el 45,8% de los directivos indicó que la preparación de estudios de los alumnos de tercer grado es regular. Asimismo, el 47,8% de los directivos dijo que la preparación de los alumnos de cuarto grado es regular. Finalmente, el 47,8% de los directivos dijo que la preparación de los alumnos de quinto grado es normal (ver Anexo 4).

Tabla 4  
Ejecución de enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes

Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	Tercer grado		Cuarto grado		Quinto grado	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	5	20,8%	5	21,7%%	7	21,7%
Regular			10	43,5%	12	47,8%
	11	45,8%				
Excelente	8	33,3%	8	34,8%	4	30,4%
Total	24	100%	23	100%	23	100%

La Tabla 4 muestra las dimensiones docentes del aprendizaje de los estudiantes, entre las cuales el 45,8% de los directivos indicó que la docencia de los estudiantes de tercer grado es regular. De manera similar, el 43.5% de los gerentes dijo que los estudiantes de cuarto grado aprenden y enseñan con regularidad. Finalmente, el 47,8% de los directivos manifestó que el aprendizaje y la enseñanza de los alumnos de quinto grado es rutinario (ver Anexo 5).

Tabla 5  
Ejecución de participación en la gestión de la institucionalidad.

Participación en la gestión de la institucionalidad	Tercer grado		Cuarto grado		Quinto grado	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	5	20,8%	4	17,4%%	7	30,4%
Regular			11	47,8%	11	47,8%
	11	45,8%				
Excelente	8	33,3%	8	34,8%	5	21,7%
Total	24	100%	23	100%	23	100%

En el cuadro 5 se muestran las dimensiones de la gestión de las instituciones participantes, entre ellas, el 45,8% de los gerentes dijo que la gestión de las instituciones participantes en el tercer grado es normal. De igual forma, el 47,8% de los gerentes dijo que participaron de manera regular en la gestión institucional en el cuarto grado. Finalmente, el 47,8% de los gerentes dijo que es normal participar en la gestión de las instituciones en el quinto grado (ver Anexo 7).

Tabla 6

Ejecución de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Tercer grado		Cuarto grado		Quinto grado	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	8	33,3%	8	34,8%	7	13%
Regular	11	45,8%	11	47,8%	12	52,2%
Excelente	5	20,8%	4	17,4%	4	34,8
Total	24	100%	23	100%	23	100%

En el cuadro 6 se muestran las dimensiones de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, entre ellas, el 45,8% de los directivos indicó que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tercer grado es regular. Asimismo, el 47,8% de los directivos manifestó que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el cuarto grado es regular. Finalmente, el 52,2% de los directivos dijo que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en quinto grado es normal (ver Anexo 8).

### Contraste de la hipótesis

#### Hipótesis general: Diferencia del desempeño docente

H<sub>0</sub>: No existen diferencia en el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

H<sub>1</sub>: Existe diferencia en el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

Tabla 7

Comparación de la percepción del desempeño docente según Prueba de Kruskal-Wallis.

Grupos	N	Rango promedio	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (Rango promedio)	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Rango promedio)	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (Rango promedio)	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Rango promedio)

Desempeño docente	Tercer grado	24	27,81	30,25	39,65	27,67	32,77
	Cuarto grado	23	95,15	96,19	58,52	41,24	41,04
	Quinto grado	23	58,54	55,06	28,15	37,93	19,80
	Total	70					

Se encontró que el rango promedio de desempeño docente de los tres grados difería en 27.81; 95.15 y 58.54. La diferencia promedio en la preparación de los estudiantes es 30.25; 96.19 y 55.06. Además, la diferencia en el rango de enseñanza promedio del aprendizaje de los estudiantes se percibe como 39,65; 58,52 y 28,15. Asimismo, la diferencia promedio en la participación de la gestión escolar relacionada con la comunidad es de 39,65; 58,52 y 28,15. Finalmente, al percibir la diferencia en el rango promedio de desarrollo profesional, el reconocimiento docente es 32,77; 41,04 y 19,80.

<b>Estadísticos de prueba<sup>a,b</sup></b>	
Desempeño docente	
Chi-cuadrado	75,282
Gl	2
Sig. asintótica	,000

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Grupo

Como nivel de significación bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis,  $p = 0,000 < 0,05$ . Se puede observar que el nivel de desempeño docente es diferente. Los resultados encontrados especifican un nivel de confianza del 95% y una significancia de 0,000. Ante la certeza estadística de estas evidencias, se decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por tanto: Se dice que existen diferencias en el nivel de desempeño docente de las instituciones de educación pública militar Escuela Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

### **Hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub>: No existen diferencia en el nivel de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

H<sub>1</sub>: Existe diferencia en el nivel de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

### Estadísticos de prueba<sup>a,b</sup>

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Chi-cuadrado	73,942
Gl	2
Sig. asintótica	,000

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Grupo

Como nivel de significancia bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis,  $p = 0.000 < 0.05$ . Estos resultados obtenidos al 95% de nivel de confianza muestran una significancia de 0.000, en vista de la evidencia estadística aportada, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por tanto: existen diferencias en el nivel de preparación de los alumnos de la institución de educación pública militar Escuela Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

### Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existen diferencia en el nivel de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

H<sub>1</sub>: Existe diferencia en el nivel de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

### Estadísticos de prueba<sup>a,b</sup>

	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Chi-cuadrado	4,661
gl	2
Sig. asintótica	,000

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Grupos

Como nivel de significación bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis,  $p = 0,000 < 0,05$ . Estos resultados obtenidos al 95% de nivel de confianza muestran una

significancia de 0.000, dada la evidencia estadística aportada, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por tanto: hay diferencia en el nivel docente de los alumnos de la institución de educación pública militar Escuela Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existen diferencia en el nivel de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

H<sub>1</sub>: Existe diferencia en el nivel de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

<b>Estadísticos de prueba<sup>a,b</sup></b>	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Chi-cuadrado	5,811
gl	2
Sig. asintótica	,030

a. Prueba de Kruskal Wallis  
b. Variable de agrupación: Grupos

Como nivel de significancia bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis,  $p = 0.000 < 0.05$ . Estos resultados obtenidos al 95% de nivel de confianza muestran una significancia de 0.000, en vista de la evidencia estadística aportada, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por tanto: la institución de educación pública militar Leoncio Prado Military School, La Perla, Callao, 2019 se diferencia en el grado de participación de la comunidad estudiantil en la gestión escolar.

### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existen diferencia en el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

H<sub>1</sub>: Existe diferencia en el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

<b>Estadísticos de prueba<sup>a,b</sup></b>	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Chi-cuadrado	2,610
gl	2
Sig. asintótica	,040

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Grupos

Como nivel de significación bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis,  $p = 0,000 < 0,05$ . Estos resultados obtenidos al 95% de nivel de confianza muestran una significancia de 0.000, dada la evidencia estadística aportada, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por tanto: la institución de educación pública militar Escuela Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019 se diferencia en el nivel de desarrollo profesional y estatus docente.

#### **IV. Discusión**

Cotidianamente todos desempeñamos alguna labor, lo que incluye también al trabajo de los maestros desde horas antes de ingresar al aula, para muchos puede aparentar ser sencillo, pero este profesional tiene que movilizar una serie de capacidades y habilidades, estar psicológicamente estable y motivado para edificar los aprendizajes en los alumnos, participar en la política educativa de su centro de trabajo y de la localidad, fomentar la democracia, ser parte de la gestión escolar y sobre todo lograr los estándares de aprendizajes en los alumnos, lo cual no se da en la misma magnitud en todas las instituciones educativas. En este trabajo se relaciona los resultados con otros estudios de la misma variable. Se obtuvo en base a la estadística que existe diferencia en el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019. Se apoya en la investigación de Rojas (2018) dedujo que al 54% de los docentes utilizan las estrategias metodológicas, es decir, es muy importante la motivación por aprender, bajar el nivel de abandono de la escuela y fortalecer las relaciones interpersonales. También hay una semejanza con la tesis de Zeta (2018) tuvo como resultado ponderar el liderazgo del director, la auto capacitación de los docentes; lo que se traduce en un mejor desempeño para lograr un aprendizaje eficaz en los estudiantes. Asimismo, existe relación entre la tesis de José (2017) se concluyó gran parte de los profesores son reacios al monitoreo y reflexión de su práctica docente. Se pudo inferir que los docentes deben estar en un constante aprendizaje de metodologías y estrategias para mejorar su trabajo y así lograr las competencias propuestas en los alumnos, de lo contrario, si son reacios al cambio, a mejorar. Su labor tiende a ser monótona e inadecuada en perjuicio de los estudiantes. Según el MINEDU (2017) la evaluación del trabajo pedagógico se puede medir en variadas dimensiones, según los diferentes contextos donde se desenvuelva el profesor, lo cual puede arrojar resultados diferentes entre los evaluados de diferentes escenarios. A esto se agrega el acompañamiento y evaluación de los directivos, la que debe ser honesta, pertinente e imparcial, para poder reflexionar y tomar las medidas más acertadas en bien de la educación.

Respecto a la hipótesis específica 1, en base a los resultados se demostró que existe diferencia en el nivel de la preparación para el aprendizaje de los

estudiantes de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019. Hay una similitud con la tesis de Amachi (2015) concluyó que el 57% el desempeño de los docentes es adecuado, es decir la constante capacitación académica se evidencia en un mejor desempeño para planificar mejor sus programaciones y sesiones clase. El uso de diversas metodologías y estrategias de enseñanza y también una evaluación formativa en provecho del logro del aprendizaje. También, hay una semejanza con la tesis de Correa y Patiño (2016) se arribó que el 49% de los docentes muestran que el desempeño del docente se ubica en un proceso, es decir, los docentes tuvieron un moderado dominio de los tics. Se deduce que buena parte de los profesores aún no utiliza pertinentemente las tecnologías de la información en su vida cotidiana pedagógico. Es necesario que en este mundo globalizado donde la ciencia avanza a pasos vertiginosos, el docente debe capacitarse en el dominio del diferente y variado software educativo, los que son herramientas poderosas para una mejor enseñanza y por ende un mejor aprendizaje en beneficio de nuestros alumnos. De la misma forma, Tapia, Becerra, Mansilla y Saavedra (2015) concluyeron que la primera variable condiciona la confianza, al momento de valorar las cualidades y la cultura de los demás, mostrando un ejemplo a seguir a los estudiantes. Se apoyó a la teoría de MINEDU (2017) se entiende que una de las perspectivas que sugiere a las escuelas básicas es que, dentro de su plan anual, de especial énfasis en el inicio del año lectivo, planificando y organizando actividades de un recibimiento ameno a los estudiantes. Que encuentren un ambiente acogedor, con calor humano, que encienda su motivación y los prepare para el aprendizaje. Que se sientan a gusto, cultivando afecto por sus docentes y por su institución. Estas actividades no deben ser solamente de un día. Se deben realizar consecutivamente, liderados por el director y el cuerpo de docentes. También, se apoyó a la teoría de Montes et al. (2016) donde los estudiantes cumplen un rol importantísimo, a ellos se les debe dar responsabilidades, donde cultiven su autonomía, responsabilidad y creatividad, haciéndolos parte del trabajo institucional. De esta manera se podrá formar líderes. Desde el Municipio Escolar pueden planificar y ejecutar obras en bien de la escuela y comunidad

Con respecto a la hipótesis específica 2, concluyó que los resultados estadísticos demostraron que existe diferencia en el nivel de la enseñanza para el

aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019. Hay una semejanza con la tesis de Andía (2018) concluyó que: el 73,3% mencionaron que el desempeño es medio y el 26,7% restante sostiene que su desempeño es bueno; respecto a la segunda variable, el 70% de los educandos se encuentra en proceso y el 30% alcanza logros correspondientes. De esta manera, hay una semejanza con la tesis de Barrientos (2018) los resultados encontraron que el 64,29% de los estudiantes dijo que el desempeño docente de los profesores era bueno, el 31,43% de los estudiantes dijo que era regular y solo el 4,29% de los estudiantes dijo que era muy pobre. Se basó a la teoría de MINEDU (2017) se entiende que la enseñanza y la manera como aprenden los alumnos es de acuerdo a la metodología que use el profesor, quien debe esencialmente motivar a los alumnos, para que estos se sientan a gusto y con deseos de aprender. Al iniciar la clase, los alumnos traen diferentes niveles de motivación, el docente debe ser un artista para guiarlos a las competencias planificadas. Depende de él, que el alumno le encuentre el gusto o aburrimiento en su clase. Se percibe que los estudiantes vienen de diferentes contextos económicos, sociales, familiares. Cada cual con un interés por un área pedagógica o un docente de su agrado. La utilidad de lo que aprende. Se concluye que la motivación es un factor muy importante para el aprendizaje. Los docentes deben buscar estrategias idóneas para realizarlo. También, se apoyó a la teoría de Mora (2016) quien comparte los mismos criterios, sosteniendo que los alumnos prefieren a un docente creativo, ameno, con clases con enfoques variados. Que se observe que planifica y organiza su clase pertinentemente, fomentando el aprendizaje significativo, proponiendo retos, incentivando la participación cooperativa. Que se preocupe por sus discípulos acompañándolos, monitoreándoles y ayudándoles a resolver sus obstáculos afectuosamente

Al respecto, a la hipótesis específica 3, concluyó que los valores obtenidos en la hipótesis demostraron que existe diferencia en el nivel de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019. Hay una semejanza con la tesis de Oré (2016) determino que se presenta una correlación moderada entre la variable analizadas en el contexto mencionado. Es este caso el trabajo de la plana jerárquica y administrativa docente no es del

todo satisfactorio. De acuerdo con el MBDD el director tiene que ejercer su capacidad de liderazgo organizando y guiando a la comunidad escolar al logro de las competencias, dentro de buenas relaciones interpersonales y trabajo cooperativo. Al mismo tiempo, hay una similitud con la tesis de Tipiani (2015) los resultados obtenidos en esta investigación muestran que el estilo de liderazgo consultivo incide en el desempeño de los maestros. Dicha investigadora llega a los resultados que hay una relación significativa entre las variables. También, hay una similitud con la tesis de Rodolfo (2015) llegó a los resultados de que se presenta una relación entre el liderazgo pedagógico con la variable desempeño de los profesores. De allí podemos afirmar que al existir un liderazgo pedagógico eficaz este repercute en un servicio educativo de calidad en su escuela. Todo esto repercute favorablemente en los docentes y en el aprendizaje de los alumnos. Se apoyó a la teoría de MINEDU (2012) la gestión escolar es uno de los pilares fundamentales para lograr los propósitos de los colegios, fomentado ambientes físicos y humanos que generen los aprendizajes esperados. El director y su equipo jerárquico se convierten en los timoneles de la escuela concertando, motivando, instruyendo, acompañando, educando a la tripulación escolar para que lleguen a buen puerto. Los resultados de los aprendizajes de calidad están en íntima relación en la calidad de gestión de sus líderes. Chiroque (2015) es de la misma opinión. Sostiene que los directores, asesores y coordinadores son los responsables de la dirección de la gestión escolar a nivel de red, quienes deben monitorear y acompañar el desempeño de los profesores, buscando la mejora de su labor y que esto incida en el aprendizaje de los escolares.

Al respecto la hipótesis específica 4, concluyó la hipótesis planteada hay una coincidencia con la tesis de Rojas e Hinojosa (2014) concluyó que la muestran que se presenta una correlación positiva entre las variables. También, hay una coincidencia con la tesis de López (2016) concluyó que, cuando se realiza una planificación de las programaciones hay un mejor desempeño de los docentes, ya que tienen ideas generales de lo que van a realizar, esto les permite reflexionar ante los resultados inmediatos de la implementación de las estrategias seleccionadas. De la misma forma, hay una semejanza con la tesis de Narea y Páez (2015) se encontró que el 71% de los profesores sostuvieron que la variable uno incide en el desempeño de los agentes educativos, por lo que en las reuniones

no hay consenso en las decisiones, de modo que hay influencia de la primera variable en la segunda. De la misma forma, hay una similitud con la tesis de González (2015) resolvió que los encargados de la dirección no cuentan con una gestión definida para mejorar el desempeño de los profesores, a causa de que no se tomen en cuenta sus aportes para la solución de dificultades que mejoren la calidad de la educación. Se apoyó a la teoría de MINEDU (2017), brinda los modelos que se deben seguir para desarrollar las prácticas educativas, estos modelos deben ser aplicados por los docentes en las aulas, ya que la información brindada por la entidad educativa a los colegios a través de las UGEL, ha sido meditada antes de plantearse, con la meta de mejorar la calidad de la educación que reciben los peruanos. También, se basó a la teoría de Vezub (2015) el aprendizaje de plan docente es muy importante en todo educador. Se puede ser un docto en conocimientos, pero si no tiene la metodología pertinente para que el alumno aprenda, por más que desee no podrá lograr una enseñanza satisfactoria. En su uso el profesor debe ser un artista para hacer del alumno una obra valiosa.

## V. Conclusiones

Al culminar nuestra investigación, llegamos a las siguientes conclusiones:

- Primero: Se determinó según la prueba de Kruskal-Wallis y  $p=0.000 < 0.05$ . Efectivamente, existe diferencia en el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa estudiada durante el año 2019.
- Segundo: Se determinó según la prueba de Kruskal-Wallis y  $p=0.000 < 0.05$ . De esta manera, existe diferencia en el nivel de la preparación para el aprendizaje de los alumnos de la I.E. Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.
- Tercero. Se determinó según la prueba de Kruskal-Wallis y  $p=0.000 < 0.05$ . Por tal motivo, existe diferencia en el nivel de educación para la formación de los alumnos en le I.E.P. Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.
- Cuarto. Determinó según la prueba de Kruskal-Wallis y  $p=0.000 < 0.05$ . Por ende, existe diferencia en el nivel de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes de la I.E.P. Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.
- Quinto. Determinar según la prueba de Kruskal-Wallis y  $p=0.000 < 0.05$ . Por ende, existe diferencia en rango en el avance en el ámbito laboral y a la particularidad del profesor en la I.E.P. Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.

## **VI. Recomendaciones**

Primero: Se recomienda a los directivos, propiciar el cambio radical de los paradigmas del desempeño docente acorde a los nuevos retos de la evolución científica. Con alumnos que construyan su propio aprendizaje en el marco del enfoque por competencias, saliendo airoso frente a las dificultades de su proceso educativo utilizando un conjunto de capacidades, habilidades con sentido ético.

Segundo: Los docentes deben realizar clases más dinámicas fomentando el trabajo cooperativo. Acompañando y monitoreando el aprendizaje de los alumnos, despejando sus dudas y sus errores. Los docentes deben tener una excelente preparación de pregrado que los capacite para conocer y aplicar eficazmente los contenidos de sus áreas curriculares, el medio donde se desenvuelven sus estudiantes y sobre todo ejecutar el enfoque por competencias para lograr en sus discípulos las competencias propuestas.

Tercero: Se recomienda a los docentes debe ser un artista al planificar coherentemente sus programaciones curriculares a largo, mediano y corto plazo para plasmarlos en su desempeño y lograr aprendizajes significativos en sus alumnos. Debe fomentar la evaluación formativa y reflexiva tanto en el alumno como en su persona, retroalimentado y flexibilizando su planificación.

Cuarto: Se sugiere Debe propiciar un ambiente agradable de trabajo para el aprendizaje, respeto a los derechos y a las normas, a la multiculturalidad, tolerando y respetando a sus connacionales sin ningún tipo de discriminación. También, desempeñar su labor educativa con eficaz dominio de los conocimientos de su área curricular, usando metodologías y recursos idóneos, de tal manera que los estudiantes construyan su auto aprendizaje reflexivamente y les ayude a solucionar los retos y dificultades de su diario vivir.

Quinto: Se recomienda al maestro debe colaborar en la elaboración y perfeccionamiento del PAI respetando las diferencias y similitudes de la comunidad educativa de manera crítica para mejorar cualitativamente la institución, sobre todo con miras al logro de los aprendizajes de los alumnos. Asimismo, los docentes deben autoevaluarse su desempeño en el aula, reflexionando como mejorar sus debilidades y potenciar sus destrezas.

## Referencias

- Abanto (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Trujillo, Perú. Escuela de postgrado UCV. <https://es.slideshare.net/VICADAL/gua-de-diseo-y-desarrollo-de-tesis-ucv>
- Amachi, M. (2015). *Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015*. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5430/Amachi\\_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5430/Amachi_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andía, H. (2018). *Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública “Esmeralda de los Andes”*. Huanta, 2017 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Ander-Egg (1995). *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires, Argentina. <https://epiprimero.files.wordpress.com/2012/01/ander-egg-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>
- Barrientos, M. (2018). *Desempeño docente y logros de aprendizaje en estudiantes del séptimo ciclo de secundaria del área de matemáticas de la institución educativa 3066, Comas 2018* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (3 ed.). Bogotá D.C.: Pearson Educación.
- Bretel, L. (2017). *Sistema de evaluación de desempeño docente en el marco de una definición de la carrera magisterial*. Madrid.
- Burga, E. (2015). *La escuela que queremos y soñamos tendrá la Marca Perú*. Revista Tarea número 79. Lima, abril del 2012.
- Carrasco (2014). *Metodología de la investigación científica* (2<sup>da</sup>. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Chiroque (2015). *¿Reforma educativa en marcha? Lima, Perú*. Instituto de Pedagogía Popular (IPP). <https://revistaideele.com/ideele/content/%C2%BFreforma-educativa-en-marcha>
- Correa y Patiño (2016). *Uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el desempeño de los docentes de educación básica secundaria en la Institución Educativa Jorge Eliécer Gaitán Tota - Boyacá 2016*.

- <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/590/MAESTRO%20-%20CORREA%20FLOREZ%20QUEIPO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Covarrubias y Mendoza (2013). *La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile*. Santiago, Chile. Estudios hemisféricos y polares. <http://www.revistaestudioshemisfericosypolares.cl/articulos/048-Covarrubias%20Lira-Autoeficacia%20Desempeno%20Docente%20Chile.pdf>
- Cuba, S. e Hidalgo, L. (2016). *Quereres y saberes para una docencia reflexiva en el Perú*. Lima: PRO-EDUCA/GTZ/KFW/Ministerio de Educación.
- Díaz-Barriga y Hernández (2016). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Ciudad de México, México. UNAM
- Cuenca y Vargas (2018). *PERÚ: El estado de políticas públicas docentes*. Lima, Perú. AIP
- Covarrubias y Mendoza (2013). *La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile*. Talca, Chile. Estudios Hemisféricos Polares.
- Fidias y Arias (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela. Editorial EPISTEME, C.A.
- Gómez (2012). *Metodología de la investigación*. Tlalnepantla, México. Red tercer milenio. [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Gonzales, A. (2015). *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas* (Tesis de maestría) Universidad Santa María. Venezuela.
- Guerrero, L. (2015). *Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión*. 2.º Congreso Pedagógico Nacional.
- Guzmán, J. (2017). *Políticas Docentes para mejorar la educación en Centroamérica*. Tendencias Regionales.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. (5<sup>ta</sup> ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Hogan, T. (2017). *Pruebas psicológicas. Una introducción práctica*. México: El Manual Moderno.
- Hevia. (2001). *Reflexiones Metodológicas y Epistemológicas sobre las Ciencias Sociales*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial Tropykos.
- Hurtado y Toro (2007). *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambios*. Caracas, Venezuela. Libros el Nacional.

- José., T. (2017). *Acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Público Pazos, distrito de Tayacaja Huancavelica, 2017. UNE.*  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3126>
- Ley N° 28044 (2003) *Ley General de Educación N° 28044.* Minedu.  
[http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)
- López-Roldán y Fachelli (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa.* Barcelona, España. Grupo de Recerca en Educació i Treball..  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
- López (2016), L. *La autoevaluación institucional y el desempeño docente en la calidad del servicio educativo que brinda la escuela de educación básica “Crnl. Félix Humberto Pineda Correa” del cantón Arenillas, año lectivo 2013 – 2014.*
- Lucio, G. (2016). *Algunos paradigmas de la formación del profesorado y la reflexión meta cognitiva.* En Docencia. Revista de Educación y Cultura número 29. Lima.
- Marcelo, W. y Cojal, B. (2016). *Gestión educativa,* Lambayeque: Universidad Nacional- Pedro Ruiz Gallo.
- Martínez, Guadalupe; Guevara, Albertico; Valles (2015). "*El desempeño docente y la calidad educativa.* El Fuerte, México. UNAM
- Minedu (2016). *Evaluación Censal de Estudiantes 2016.* Oficina de medición de la calidad de los aprendizajes. Lima, Perú. <http://umc.minedu.gob.pe/evaluacion-censal-de-estudiantes-2016/>
- Minedu (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios.* Documento de trabajo. Lima.
- Montenegro (2016). *Evaluación del desempeño docente.* La Plata, Argentina. Magisterio editorial /rio de la plata
- Mora (2016) *Neuroeducación.* Santiago, Chile. Alianza editorial.
- Narea, M. y Páez, H. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015,* (Tesis de maestría). Universidad Francisco Obando Pacheco # 44.
- Oré, K. (2016). *Gestión educativa y desempeño docente en tres instituciones educativas de la Red 02 UGEL 03 distrito de Lima, 2015.* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Perú.

- Pisa (2015). *Evaluación Internacional PISA*. Oficina de medición de la calidad de los aprendizajes, Minedu. Lima Perú. <http://umc.minedu.gob.pe/pisa-2018/>
- Rivero, J. (2015). *Propuesta Nueva docencia en el Perú*. MINEDU, 2003. Lima, Perú.
- Robalino, M. (2016). *Carrera y Evaluación Docente en América Latina. Una mirada desde una perspectiva renovada de la profesión docente*. En: Revista DOCENCIA del Colegio de Profesores de Chile N° 29. Agosto 2006. p.69 a 70, 20 pp. Recuperado de <http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100731210150.pdf>
- Rodolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja - departamento de Junín - 2015*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Rojas, L. e Hinostroza, P. (2014). *Desempeño docente y gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Surco, UGEL 07, 2013*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Perú.
- Rojas, R. (2018). *Estrategias metodológicas para el fortalecimiento de la práctica docente*. Lima, Perú. PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10712>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Shuttleworth (2008). *Diseño de Investigación Descriptiva*. <https://explorable.com/es/disenode-investigacion-descriptiva>
- Tapia, Becerra, Mansilla y Saavedra (2015) *Liderazgo de los directivos docentes en contextos vulnerables*
- Tardif, M. (2015). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Editorial Narcea.
- Taylor (1911). *The Principles of Scientific Management*. Nueva York, USA. Harper y Brothers publishers
- Tipiani, A. (2015). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones del nivel secundario de la provincia de Aija – Áncash 2015*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Perú.
- UNESCO (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Santiago, Chile. OREALC/UNESCO

- Valdez, C. (2018). *Desarrollo personal docente para elevar el nivel del logro de los aprendizajes: plan de acción*. Lima, Perú. PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10390>.
- Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Vezub (2015). *Los saberes docentes en la formación inicial*. La perspectiva de los formadores. Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, Argentina. <file:///C:/Users/MASTER/Downloads/799-2538-1-PB.pdf>
- Zeta, S. (2018). *Tesis: Estrategias de acompañamiento pedagógico para el fortalecimiento de los procesos didácticos del área de matemática en el nivel primario en la I.E. 15018 "Coronel Andrés Rázuri" de Tambogrande – Piura*. PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10741>

## Anexos

### Anexo 1

Tabla 1  
*Operacionalización del desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de los estudiantes.	1,2		
	Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	3,4,5		
	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	6,7, 8		
Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente Regular Excelente
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	10		
Participación en la gestión de la institucionalidad	Participa activamente con Actitud democrática Crítica y colaborativa en la gestión.	11, 12,13		
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.	14,15		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.	16, 17, 18		
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.	19, 20		

### Anexo 2

Tabla 2

*Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

### Anexo 3

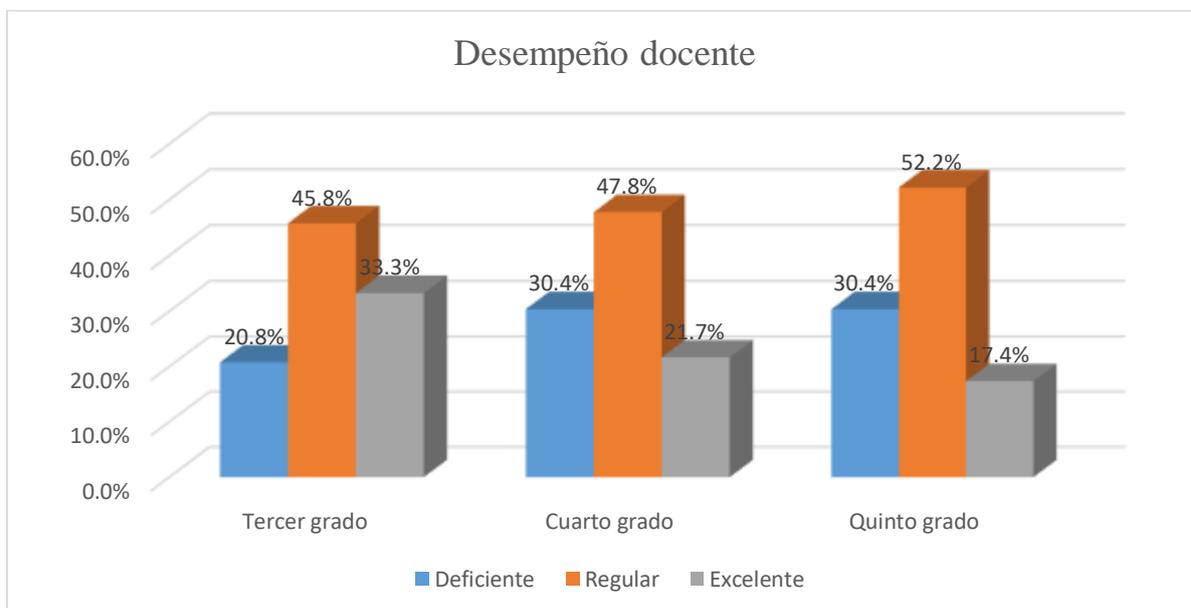


Figura 2. Percepción de desempeño docente.

### Anexo 4

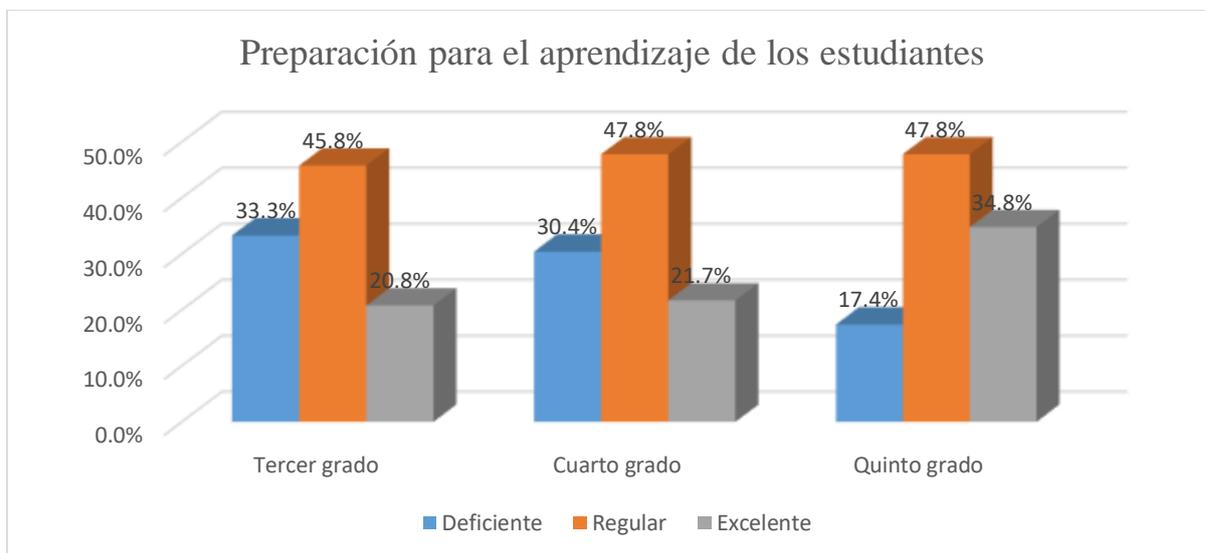


Figura 3. Percepción de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

## Anexo 5

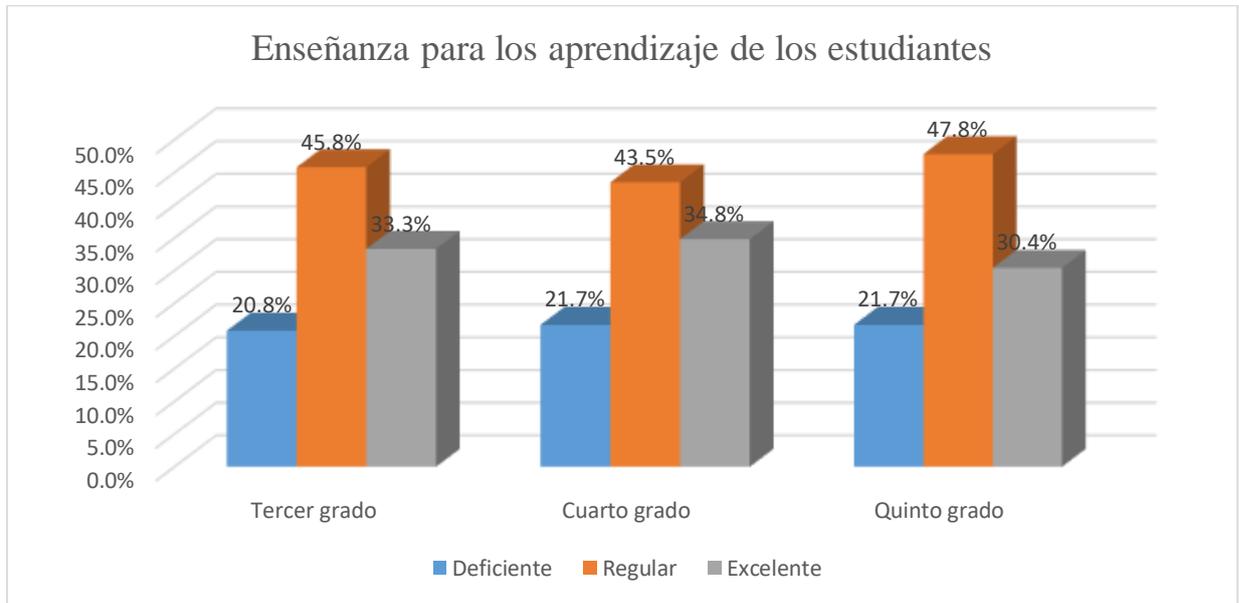


Figura 4. Percepción de enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes.

## Anexo 6

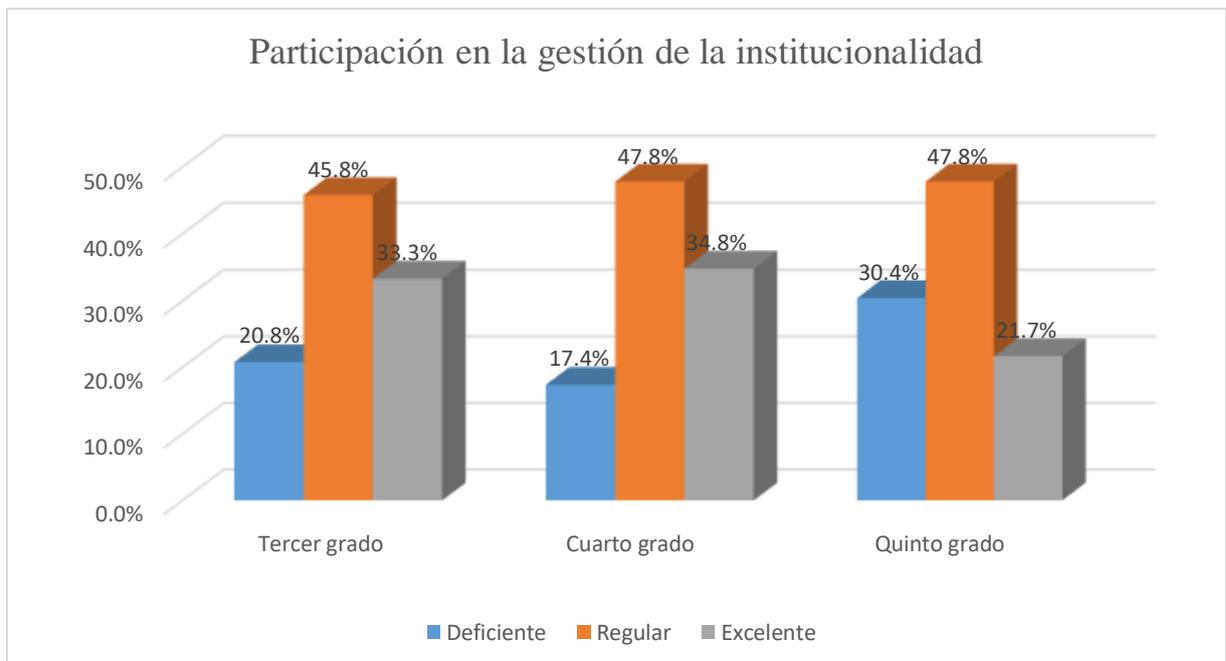


Figura 5. Percepción de participación en la gestión de la institucionalidad

## Anexo 7

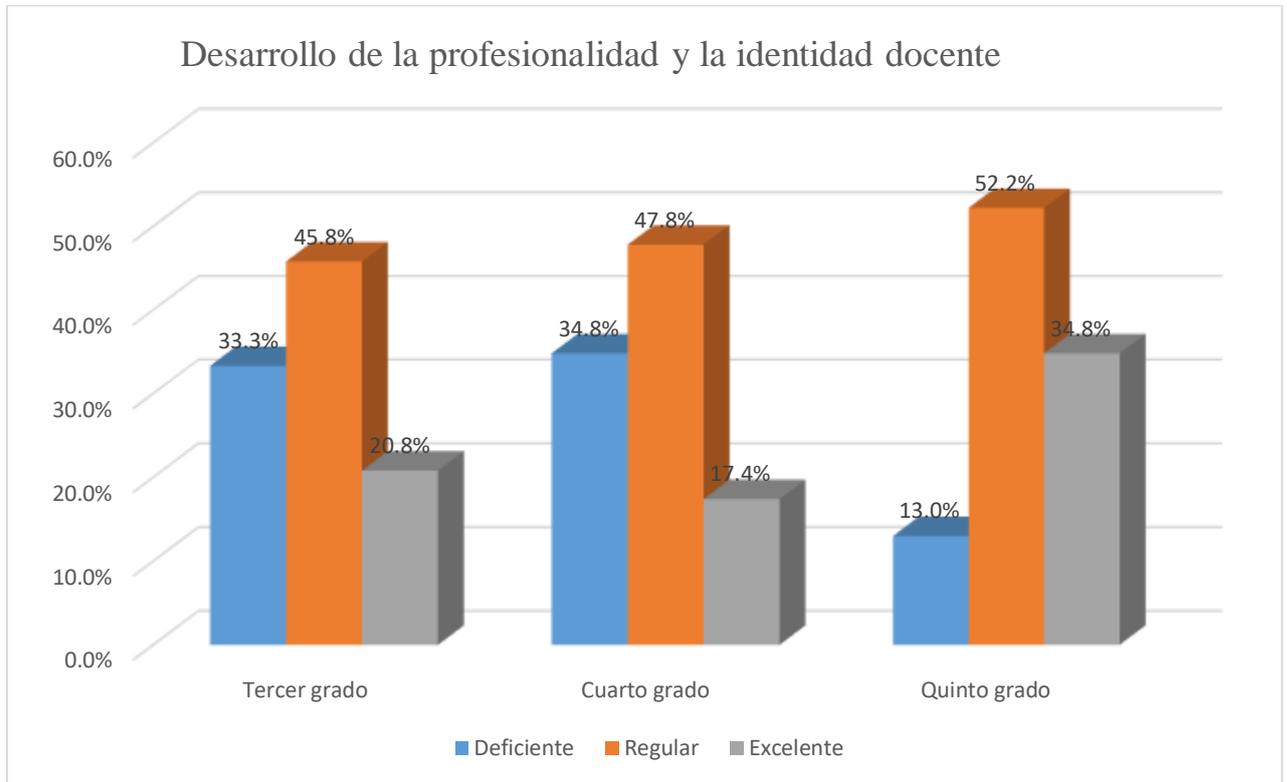


Figura 6. Percepción de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**Anexo 8**

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Crnel. Director de la IEPM Colegio Militar Leoncio Prado

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa académico de Administración en la Educación de la Escuela de Posgrado con mención Maestro en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2018-I, aula 816, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Desempeño docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla- Callao, 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

Hugo Bueno Herrera

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable: Desempeño docente**

Según MINEDU (2015) “es un elemento esencial de la reforma de la institución educativa que se enmarca dentro de las políticas de desarrollo docente priorizadas por el Sector Educación. (...) Se convierte en una herramienta estratégica de implementación de una política integral del desarrollo directivo”.

### **Dimensiones de las variables:**

#### **Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Según Ministerio de Educación (2015), comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

#### **Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Según Ministerio de Educación (2015), comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes.

#### **Dimensión 3. Participación en la gestión de la institucionalidad**

Según Ministerio de Educación (2015), comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable.

#### **Dimensión 4. Desarrollo de la personalidad y la identidad docente**

El Ministerio de Educación (2015), comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

**Variable: Desempeño docente**

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escalas	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de los estudiantes.	1,2	<b>Nunca (1)</b> <b>Casi nunca (2)</b> <b>A veces (3)</b> <b>Casi siempre (4)</b> <b>Siempre (5)</b>	<b>Deficiente</b> <b>Regular</b> <b>Excelente</b>
	Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	3,4,5		
Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	6,7, 8		
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	9		
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	10		
Participación en la gestión de la institucionalidad	Participa activamente con Actitud democrática Crítica y colaborativa en la gestión.	11, 12,13		
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.	14,15		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.	16, 17, 18		
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.	19, 20		

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.							
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.							
3	Realiza una planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.							
4	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.							
5	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.							
	<b>Dimensión 2: Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Contribuye a un adecuado clima en el aula a través del manejo de la conducta de sus estudiantes.							
7	Muestra disponibilidad para mantener y comunicar a sus estudiantes altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.							

8	Realiza una constatación de que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.							
9	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes.							
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de los estudiantes.							
	<b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la institucionalidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.							
12	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.							
13	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.							
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.							
15	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.							
	<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.							

17	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	✓		✓		✓	
18	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.	✓		✓		✓	
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.	✓		✓		✓	
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto..	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: Esquivel Aranda, Esteban  
DNI: 09975507

Especialidad del validador: Metodología

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2019  
  
Firma del Experto Informante.

17	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	/		/		/	
18	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.	/		/		/	
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.	/		/		/	
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto..	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. D/ Mg: Mitchell Alarcón Díaz

DNI: 09.32.3080

Especialidad del validador: Medicina

26 de 07 del 2019

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]  
Firma del Experto Informante.

17	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	✓		✓		✓	
18	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.	✓		✓		✓	
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.	✓		✓		✓	
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto..	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

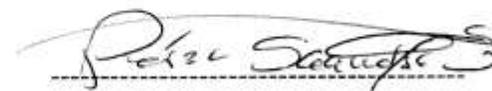
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... PÉREZ SAavedra, Segundo  
DNI:..... 25621251.....

Especialidad del validador:..... Gestión de la Educación.....

26 de Julio del 2019

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

## FICHA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

(Adaptado del Marco de buen desempeño docente - MINEDU)

SR(A). DIRECTOR(A) DE LA I.E:

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre el Desempeño Docente, del personal a su cargo; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

### II. INSTRUCCIÓN

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 20 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

ITEMS		Escala de valoración				
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4	5
1.	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
2.	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
3.	Realiza una planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
4.	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
5.	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes						
6.	Contribuye a un adecuado clima en el aula a través del manejo de la conducta de sus estudiantes.					
7.	Muestra disponibilidad para mantener y comunicar a sus estudiantes altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
8.	Realiza una constatación de que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					

9.	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes.					
10.	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
<b>Participación en la gestión de la institucionalidad</b>						
11.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
12.	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.					
13.	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.					
14.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
15.	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
16.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
17.	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
18.	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.					
19.	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.					
20.	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.					

**Gracias por su colaboración**

## Anexos 9: Matriz de consistencia

TÍTULO: Desempeño docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla- Callao, -2019																														
AUTOR: Br. Hugo Bueno Herrera																														
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES																											
<p><b>Problema general.</b> ¿Cuál es el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla Callao, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos.</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla Callao, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla Callao, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de participación en la gestión de la institucionalidad de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla Callao, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desarrollo de la personalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla Callao, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general.</b> Determinar el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla- Callao, -2019</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>Determinar el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla- Callao, -2019</p> <p>Determinar el nivel enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla- Callao, -2019</p> <p>Determinar la participación en la gestión de la institucionalidad de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla- Callao, -2019</p> <p>Determinar el nivel de desarrollo de la personalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla- Callao, -2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe diferencia en el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica</b></p> <p>Existe diferencia en el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.</p> <p>Existe diferencia en el nivel Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.</p> <p>Existe diferencia en el nivel participación en la gestión de la institucionalidad de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.</p> <p>Existe diferencia en el nivel desarrollo de la personalidad y la identidad docente de la Institución Educativa Pública Militar Colegio Militar Leoncio Prado, La Perla, Callao, 2019.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Desempeño docente</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</td> <td>Conoce y comprende las características de los estudiantes.</td> <td>1, 2</td> <td rowspan="5">Escala ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</td> </tr> <tr> <td>Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.</td> <td>3, 4, 5</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</td> <td>Creación de un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.</td> <td>6, 7, 8</td> </tr> <tr> <td>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Participación en la gestión de la institucionalidad</td> <td>Participa activamente con Actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión.</td> <td>11, 12, 13</td> </tr> <tr> <td>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.</td> <td>14, 15</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Desarrollo de la personalidad y la identidad docente</td> <td>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.</td> <td>16, 17, 18</td> </tr> <tr> <td>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.</td> <td>19, 20</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de los estudiantes.	1, 2	Escala ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	3, 4, 5	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	6, 7, 8	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	9	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	10	Participación en la gestión de la institucionalidad	Participa activamente con Actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión.	11, 12, 13	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.	14, 15	Desarrollo de la personalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.	16, 17, 18	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.	19, 20
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores																								
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de los estudiantes.	1, 2	Escala ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)																								
				Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	3, 4, 5																									
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	6, 7, 8																									
				Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	9																									
				Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	10																									
Participación en la gestión de la institucionalidad	Participa activamente con Actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión.	11, 12, 13																												
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.	14, 15																												
Desarrollo de la personalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.	16, 17, 18																												
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.	19, 20																												
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b>																											
<p><b>TIPO:</b> Básico</p> <p><b>DISEÑO:</b> Se utilizó el diseño no experimental, descriptiva, transversal. Es transversal, porque los datos se toman en un momento dado. El método manejado es hipotético, descriptivo</p>	70 docentes	<p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b> Cuestionario con escala de actitudes LIKERT, de Escala ordinal</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación en tablas de frecuencia y figuras</li> <li>- Interpretación de los resultados</li> <li>- <b>Prueba de hipótesis mediante Kruskal-Wallis</b></li> </ul>																											

## Anexo 10:

### Base de dato de la prueba piloto del desempeño docente

	Desempeño docente																			
	ón para el aprendizaje de los esta para los aprendizaje de los estición en la gestión de la institucide la profesionalidad y la identid																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5
2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	1	5	3	3	1	3	3	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	1	3	3	3
8	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	1	5	3	3	1	3	3	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	1	3	3	3	1	3	5	5
12	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	1	3	5	5
13	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5
15	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	1	3	5	5
16	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	1	5	3	3	1	3	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	1	3	5	5
19	5	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3	1	3	5	5
20	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	1	3	5	5

## Anexo 11:

Resultados de dato de la prueba piloto del desempeño docente

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	72,6000	233,937	,631	,938
VAR00002	72,9000	225,463	,792	,935
VAR00003	73,0000	224,000	,862	,934
VAR00004	73,1000	235,147	,691	,937
VAR00005	72,6000	233,516	,645	,938
VAR00006	72,1000	228,832	,743	,936
VAR00007	72,2000	227,958	,740	,936
VAR00008	72,5000	229,000	,664	,937
VAR00009	72,5000	227,737	,701	,936
VAR00010	72,8000	229,432	,660	,937
VAR00011	72,5000	242,895	,341	,942
VAR00012	72,6000	239,411	,451	,940
VAR00013	73,8000	235,537	,390	,943
VAR00014	72,2000	239,326	,501	,940
VAR00015	72,7000	234,642	,611	,938
VAR00016	73,2000	219,747	,802	,934
VAR00017	74,4000	219,832	,663	,938
VAR00018	73,3000	224,958	,807	,935
VAR00019	72,2000	230,905	,650	,937
VAR00020	72,2000	230,905	,650	,937

**Anexo 12:**

**Base de dato del desempeño del docente Tercer grado**

Desempeño docente Tercer Grado																									
	Acción para el aprendizaje de los estudiantes					Iniciativa para los aprendizajes de los estudiantes					Participación en la gestión de la institución					Promoción de la profesionalidad y la identidad									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	3	3	5	3	5	19	5	5	5	3	5	23	5	5	5	3	5	23	5	3	5	5	23	88	
2	3	3	3	3	3	15	5	5	5	3	3	21	5	5	3	5	3	21	5	3	3	5	5	21	78
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	98
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
5	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	1	1	1	5	5	13	58
6	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25	3	3	3	5	5	19	3	3	3	5	5	19	86
7	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	3	3	5	5	5	21	3	3	3	5	5	19	86
8	1	1	1	1	1	5	3	3	3	1	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	3	9	30
9	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	3	3	3	5	5	19	3	3	3	5	5	19	84
10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	3	9	40
11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	3	9	40
12	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	13	64
13	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	3	3	3	5	5	19	3	3	3	5	5	19	84
14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	5	5	19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	13	52
15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	3	9	40
16	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	1	1	1	5	5	13	1	1	1	5	5	13	72
17	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	13	64
18	5	3	3	3	3	17	5	5	3	5	5	23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	13	58
19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	5	5	19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	13	52
20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	5	5	19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	13	52
21	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	3	3	3	5	5	19	3	3	3	5	5	19	84
22	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	1	1	1	5	5	13	58
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	5	5	3	5	5	23	96
24	3	3	3	3	5	17	5	5	5	3	3	21	5	3	1	5	3	17	3	1	3	3	3	13	68

**Anexo 13:**

Base de dato del desempeño del docente Cuarto grado

Desempeño docente Cuarto Grado																									
	Conocimiento para el aprendizaje de los estudiantes					Habilidad para los aprendizajes de los estudiantes					Actitud y valores en la gestión de la institución					Competencia de la profesionalidad y la identidad									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
2	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	25	3	5	1	5	5	19	5	1	3	3	3	15	74
3	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	25	3	5	1	5	3	17	3	1	3	3	3	13	70
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25	98
5	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	1	3	3	13	1	3	3	3	3	13	56
6	3	3	3	3	3	15	5	5	5	3	5	23	5	3	1	3	3	15	3	1	3	5	5	17	70
7	3	3	3	3	3	15	5	5	5	3	3	21	5	5	3	3	5	21	3	1	3	5	5	17	74
8	3	1	1	3	3	11	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	15	1	1	1	1	1	5	36
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	5	3	5	5	21	5	5	5	5	5	25	96
10	5	3	3	3	3	17	5	5	3	5	3	21	5	3	5	5	5	23	5	1	3	5	5	19	80
11	5	3	3	3	5	19	5	3	3	5	3	19	5	3	1	5	3	17	3	1	3	5	5	17	72
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23	5	3	5	5	3	21	3	3	5	5	5	21	90
13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	5	5	3	5	3	21	3	1	3	5	5	17	68
14	5	5	3	3	3	19	5	5	3	5	3	21	3	3	3	5	3	17	3	1	3	5	5	17	74
15	5	5	5	3	5	23	5	5	3	5	3	21	3	5	3	5	3	19	3	1	3	5	5	17	80
16	5	5	5	3	5	23	3	3	5	5	3	19	5	3	3	3	3	17	3	1	3	3	3	13	72
17	3	5	3	3	5	19	5	5	3	5	3	21	5	5	3	5	3	21	3	1	3	5	5	17	78
18	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	3	23	3	3	3	5	3	17	3	1	3	5	5	17	80
19	5	5	5	3	5	23	5	5	3	5	3	21	5	5	3	3	5	21	3	1	3	5	5	17	82
20	3	3	3	3	3	15	5	5	3	3	3	19	3	5	3	5	3	19	3	1	3	5	5	17	70
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	5	5	5	21	96
22	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	3	23	3	3	3	5	3	17	3	1	3	5	5	17	80
23	5	5	5	3	5	23	3	3	5	5	3	19	1	1	1	3	3	9	1	1	3	3	3	11	62

Anexo 14:

Base de dato del desempeño del docente Quinto grado

Desempeño docente Quinto Grado																									
	n para el aprendizaje de los e					para los aprendizaje de los e					ión en la gestión de la instituc					e la profesionalidad y la identi									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	1	1	1	3	1	7	1	1	1	3	3	9	46
2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	1	1	1	5	5	13	58
3	5	5	5	3	5	23	3	3	3	5	3	17	3	3	3	3	3	15	1	1	3	3	3	11	66
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	3	21	1	1	3	5	5	15	86
5	3	3	3	3	3	15	5	5	3	3	3	19	1	3	3	5	3	15	1	1	3	5	5	15	64
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	1	5	5	5	17	92
7	3	3	3	3	3	15	5	5	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	1	3	3	5	5	17	66
8	5	3	5	3	5	21	3	5	5	5	3	21	3	3	3	5	3	17	1	1	3	5	5	15	74
9	5	5	5	3	5	23	5	5	3	5	3	21	3	3	3	5	5	19	1	1	3	5	5	15	78
10	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	3	23	5	5	3	5	3	21	1	1	3	5	5	15	82
11	5	5	5	3	5	23	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	3	23	1	1	3	5	5	15	84
12	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	3	23	1	1	5	5	3	15	86
13	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	3	23	1	1	3	5	5	15	84
14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	1	1	3	5	5	15	60
15	3	3	1	1	3	11	3	1	1	3	1	9	1	3	1	3	3	11	1	1	1	3	3	9	40
16	3	3	3	3	5	17	5	3	1	3	1	13	1	3	2	3	3	12	1	1	3	3	5	13	55
17	5	5	5	3	5	23	5	5	5	3	3	21	5	5	3	5	5	23	3	1	3	5	5	17	84
18	5	3	3	1	3	15	5	5	3	5	1	19	5	5	3	5	5	23	5	3	3	5	5	21	78
19	3	1	3	3	3	13	3	3	3	3	1	13	1	1	1	3	5	11	5	3	1	5	3	17	54
20	5	5	5	3	3	21	3	5	5	5	3	21	3	1	1	1	1	7	3	3	3	5	5	19	68
21	1	1	1	1	3	7	3	3	1	3	1	11	3	3	3	5	5	19	5	3	1	3	3	15	52
22	3	5	5	5	5	23	5	3	3	3	5	19	5	1	5	5	5	21	5	5	5	3	3	21	84
23	5	5	5	3	3	21	3	3	3	5	5	19	5	5	5	3	3	21	3	3	3	5	5	19	80