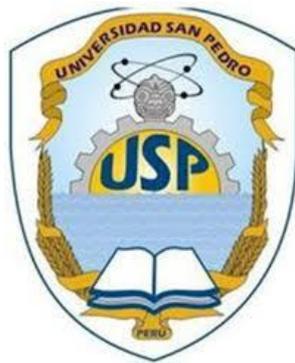


**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERRECTORADO ACADEMICO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Desempeño docente y el aprendizaje en estudiantes  
de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos,  
2019**

**Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con  
Mención en Gestión Pública**

**Autor**

Ordoñez Cerrón, Carlos

**Asesor**

Villanque Alegre, Boris

Chimbote – Perú

2020

## ÍNDICE

1. Palabra Clave	iv
2. Título	v
3. Resumen	vi
4. Abstract	vii
5. Introducción	8
5.1. Antecedentes y Fundamentación científica	8
5.2. Justificación de la investigación	10
5.3. Problema	11
5.3.1. Planteamiento del problema	11
5.3.2. Formulación del problema	12
5.3.2.1. Problema general	12
5.3.2.2. Problema específico	12
5.4. Conceptualización y operacionalización de las variables	12
5.4.1. Desempeño docente	12
5.4.1.1. Teorías del desempeño docente	14
5.4.1.2. Evaluación del desempeño docente	14
5.4.1.3. Funciones de la evaluación del desempeño docente	17
5.4.1.4. Características de la evaluación del desempeño docente	18
5.4.1.5. Principios de la evaluación del desempeño docente	18
5.4.1.6. Modelos de la evaluación del desempeño docente	19
5.4.1.7. Dimensiones de la evaluación del desempeño docente	20
5.4.1.8. Estándares del desempeño docente	21
5.4.1.9. Niveles del desempeño docente	22
5.4.2. Aprendizaje de los estudiantes	23
5.4.2.1. Motivación	23
5.4.2.1.1. Factores en la motivación de un estudiante	24
5.4.2.2. Estilos de aprendizaje	24

5.4.2.2.1. Principales modelos de estilos de aprendizaje	25
5.4.2.3. Tipos de aprendizaje	26
5.4.2.4. Teorías del aprendizaje	26
5.4.2.4.1. Teorías cognitivas	27
5.4.2.5. Métodos didácticos	27
5.4.2.5.1. Tipos de métodos didácticos	28
5.4.2.6. Técnicas didácticas	28
5.4.3. Operacionalización de las variables	29
5.5. Hipótesis	33
5.6. Objetivos	33
5.6.1. Objetivo general	33
5.6.2. Objetivos específicos	33
6. Metodología	34
6.1. Tipo y diseño de la investigación	34
6.2. Población y muestra	34
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación	35
7. Resultados	36
7.1. Técnicas de recolección de datos	36
7.2. Validación y confiabilidad de instrumentos	37
7.2.1. Aspectos de validación de informantes	37
7.3. Interpretación descriptiva	40
7.4. Contrastación de hipótesis	80
7.5. Discusión de resultados	86
8. Conclusiones y Recomendaciones	87
8.1. Conclusiones	87
8.2. Recomendaciones	87
9. Referencias bibliográficas	88
10. Apéndice y Anexos	96

## 1. PALABRAS CLAVE

### 1.1. En español

**Tema** : Desempeño docente y aprendizaje

**Especialidad** : Educación

### 1.2. En inglés

**Topic** : Teaching and Learning Performance

**Specialty** : Education

### Línea de investigación

Línea	OCDE		
	Área	Sub área	Disciplina
Educación y calidad educativa	5. Ciencias sociales	5,9. Otras ciencias sociales	Ciencias sociales interdisciplinarias

**2. TÍTULO**

**Desempeño docente y el aprendizaje en estudiantes de la  
Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019**

**TITLE**

**Teaching performance and learning students of the School  
of War Material – Chorrillos, 2019**

### **3. RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tiene como propósito establecer si la percepción del desempeño de los docentes tiene relación con el aprendizaje de los alumnos de la Escuela de Material de Guerra. Se trabajó con una población muestral de 144 alumnos de los cursos avanzado y complementario, con el tipo de investigación descriptiva correlacional con diseño pre experimental - transeccional. El instrumento que ha permitido la recopilación de información es una prueba tipo cuestionario. Los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación estadísticamente significativa en el aprendizaje de ,857, en el aprendizaje cognitivo de ,763, en el aprendizaje procedimental de ,780 y en el aprendizaje actitudinal de ,756. Lo que determina que la percepción del desempeño docente se relaciona de manera significativa con el aprendizaje cognitivo, procedimental y actitudinal de los alumnos de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos 2019.

#### **4. ABSTRACT**

The purpose of this research work is to establish whether the perception of the performance of the teachers is related to the learning of the students of the War Material School. We worked with a sample population of 144 students from the advanced and complementary courses, with the type of correlational descriptive research with a pre-experimental - transactional design. The instrument that has allowed the collection of information is a questionnaire-type test. The results obtained show that there is a statistically significant correlation in learning of .857, in cognitive learning of .763, in procedural learning of .780 and in attitudinal learning of .756. What determines that teaching performance is related to the cognitive, procedural and attitudinal learning of the students of the Escuela de Material de Guerra - Chorrillos 2019.

## 5. INTRODUCCIÓN

### 5.1. Antecedentes y fundamentación científica

**Morocho, Alberto. (2014)** en su investigación sobre la Influencia del aprendizaje significativo de matemática, en los estudiantes del nivel secundario de la IE 26 de junio, concluye que: (1) La metodología ejerce gran influencia en el aprendizaje significativo de los alumnos. (2) El aprendizaje significativo es el resultado de una programación adecuada a las habilidades de los estudiantes. (3) Los profesores deben estar capacitados para atender toda necesidad de sus estudiantes y los requerimientos de estos tiempos.

**Bravo, Rafael J. (2014)** en su tesis sobre Influencia de la motivación en el aprendizaje de estudiantes del último grado del nivel secundaria de la IE Túpac Amaru, concluye que: (1) Es necesaria la motivación en la enseñanza, relacionando el curso con la vida diaria. (2) Se requiere el uso de diferentes técnicas e instrumentos para llegar al alumno. (3) La meta del profesor es la formación de una mente abstracta en sus alumnos, para que comprendan los diferentes fenómenos físicos que los rodean. (4) Para el aprendizaje se requiere que el profesor de las instrucciones claras y que los alumnos las pongan en práctica.

**Toribio, Luz (2015)** en su investigación señala la Influencia significativa del material didáctico en el aprendizaje y concluye que:

- a. El material didáctico es eficaz cuando es seleccionado de acuerdo: a las necesidades de los estudiantes, al contenido, actividad pedagógica y a la estructura curricular de la IE.
- b. Facilita el proceso de enseñanza, es fuente de motivación, capta la atención de los alumnos y promueve la concentración.

Toribio recomienda organizar y aplicar permanente y sistemáticamente el material didáctico en todas las sesiones de aprendizaje.

**Bernal, Carlos (2014)** en su tesis sobre la Creación de aulas virtuales. afirma que:

- Son un medio innovador para la educación a distancia
- Constituyen un nuevo ambiente de aprendizaje.
- Están orientadas a aumentar la comunicación
- Incentivan el aprendizaje personalizado e interactivo
- Fomentan el análisis crítico y dan énfasis al trabajo grupal

**García, Félix. (2014)** en su tesis señala que los maestros y PPF de deberían tomar medidas para fomentar en sus niños el interés por aprender, ayudarlos a ponerse metas y alcanzarlas. Por otro lado, afirma que los profesores deben asegurarse de que sus alumnos alcancen el aprendizaje esperado y así brindarles la posibilidad de alcanzar un buen puntaje en las evaluaciones, fomentando de esa manera su autoestima y autonomía.

**Barreto, Christian, (2015)** en su trabajo acerca de Evaluar la calidad del desempeño de los docentes y directivos en las IE de Ecuador, señala que aunque los profesores se adaptan a las nuevas disposiciones dadas por el Ministerio de Educación, deben mejorar en:

- Utilizar la tecnología al enseñar
- Conocer los problemas y necesidades de sus alumnos
- Tener una mejor relación con la comunidad

**Medina, Mercedes (2014, Venezuela)** en su tesis propone un modelo de Gestión que tiene como base medir y analizar el resultado del desempeño de los profesores y su efecto en el rendimiento de sus alumnos. Este modelo permitirá:

- Tomar decisiones específicas
- Determinar los procedimientos que se aplicarán para mejorar la labor de los profesores.

- Reducir la deserción escolar.
- Aplicar métodos y técnicas adecuadas a las necesidades de los alumnos.
- Alcanzar la excelencia académica

Este modelo de Gestión tiene como objetivo la constante mejora en la calidad de la enseñanza, lo que afectará de manera directa en el buen rendimiento escolar.

## **5.2. Justificación de la investigación**

Esta investigación tiene por finalidad brindar información sobre el efecto del desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes de la Escuela de material de guerra - Chorrillos 2019.

Los profesores tienen que hacer frente al bajo nivel académico de los alumnos, a un número elevado de estudiantes por aula, a sus problemas personales y malos hábitos de estudios. Al mencionar el bajo nivel académico, nos referimos a las dificultades que presentan en comprensión lectora, ortografía, interpretación y análisis de textos, la falta del hábito de lectura, la falta de concentración, etc. Lo que limita su actual vida social y futura vida profesional debido a las barreras de comunicación y no tener un nivel de cultura de acuerdo a su edad.

En esta investigación se realizó la evaluación del personal docente y estudiantes de la Escuela de Material de Guerra, a fin de tomar medidas pertinentes acorde a la problemática en el periodo de perfeccionamiento, revisar la estructura del Plan Curricular y sesiones de aprendizaje que debieron ser programadas acorde al contexto y perfil institucional. Verificar el uso de técnicas de motivación y metodología factible y coherente a las asignaturas. Revisar los instrumentos y registros de evaluación. Lo que permitió identificar el problema, a fin de dar la solución oportuna e inmediata.

### **5.3. Problema**

#### **5.3.1. Planteamiento del Problema**

El personal docente y los PPF se empeñan en que los alumnos tengan un buen aprendizaje, debido a ello se exigen un buen desempeño de los profesores; por el efecto que tiene en el aprendizaje de los alumnos de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos. Se observa que la mayor parte de los estudiantes de cursos avanzados y complementarios presentan su trabajo de investigación, con la dificultad de no poder analizar y explicar lo aprendido, obteniendo bajas calificaciones, con algunas excepciones. Durante las clases los estudiantes no atienden ni participan, no se sienten involucrados en ellas, por lo que es necesario que los profesores apliquen estrategias metodológicas para involucrar a sus estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Es indispensable que el profesor reciba formación e información para planificar actividades de acuerdo a las diferentes necesidades de sus estudiantes, seleccionando la técnica, la estrategia didáctica y los materiales adecuados, a fin de crear ambientes dinámicos, variados y motivadores para involucrar a sus estudiantes y ayudarlos a lograr el aprendizaje esperado.

Las IE cumplen un rol fundamental en nuestra sociedad, debido a que es el lugar donde se forma a la persona de manera integral, explotando sus capacidades, teniendo en consideración su identidad, cultura y autonomía para que satisfaga la necesidad de nuestra sociedad: de personal profesional competente, con capacidad de liderazgo, proactivo y buen manejo de tecnología. Personal con la capacidad de solucionar todo tipo de situaciones tanto a nivel personal, familiar o nacional.

En consecuencia, es indispensable contar con profesores comprometidos con su trabajo, que buscan estar a la vanguardia con nuevos conocimientos y estrategias en el campo pedagógico. Es urgente efectuar cambios en la educación, los resultados muestran alumnos con serias deficiencias en

comprensión lectora, vocabulario, expresión oral, redacción, trabajos grupales y en equipo, socialización, tolerancia, etc.

### **5.3.2. Formulación del Problema**

#### **5.3.2.1. Problema general**

¿Existe relación entre la percepción del desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019?

#### **5.3.2.2. Problemas específicos**

¿Existe relación entre la percepción del desempeño docente y el aprendizaje cognitivo de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019?

¿Existe relación entre la percepción del desempeño docente y el aprendizaje procedimental de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019?

¿Existe relación entre la percepción del desempeño docente y el aprendizaje actitudinal de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019?

### **5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables**

#### **5.4.1. Desempeño docente**

El MINEDU en la carrera pública magisterial, señala que los docentes son mediadores y no transmisores de conocimiento, para ello es necesario que los docentes desarrollen su actitud creativa, crítica y propicia para el cambio así como un amplio bagaje cultural, tener la capacidad de liderazgo para contribuir en la formación integral de sus estudiantes, y trabajar en coordinación con el personal directivo, los PPF y comunidad

Nueva Docencia en el Perú (2013) señala que para alcanzar las metas trazadas en educación se requiere de docentes competentes, que puedan asumir funciones para mejorar profesionalmente, tales como:

- Función articuladora, entre su formación profesional inicial y una permanente.
- Función Dinamizadora, con respecto a su desarrollo profesional durante toda su profesión.

**La RAE (2012)** define el desempeño como una obligación inherente a una carrera profesional. **MINEDU (2013)** señala que desempeño designa cumplir funciones, objetivos, así como asumir determinada responsabilidad. **Vásquez (2013)** Entiende que el desempeño es cumplir su función como profesor en el salón de clases, en la IE y en la comunidad. **Díaz (2014)** define desempeño como la buena práctica de trabajo en el salón de clases, la cooperación en el desarrollo de la IE y el compromiso por alcanzar la excelencia profesional. **Rizo (2014)** lo define como la utilización de su capacidad profesional, su disposición y responsabilidad social con el propósito de articular relaciones significativas en bien de los estudiantes; participación activa en la gestión educativa local y nacional, promoviendo el aprendizaje de conocimiento y valores, desarrollo de habilidades sociales y competencias que le servirán a los estudiantes en su vida.

Por lo tanto, se requiere que los profesores promuevan en sus alumnos el desarrollo de competencias que les permitirá continuar aprendiendo durante toda su vida, para desempeñar su trabajo de forma adecuada y satisfactoriamente.

#### **5.4.1.1. Teorías del desempeño docente**

##### **a. Teoría de la equidad**

Se basa en la percepción que tiene el colaborador en relación al trato justo o injusto que recibe. La imparcialidad y el buen trato son muy importantes.

Klingner y Nabaldian (2002) mencionan que la percepción del colaborador se refleja en su lealtad y en un mejor desempeño en su trabajo.

##### **b. Teoría de las expectativas**

Se basa en el sentimiento de satisfacción de los colaboradores, lo que afecta de manera positiva su desempeño. Se identifican los siguientes factores:

- El efecto que tiene realizar una labor al nivel esperado.
- La evaluación de desempeño del colaborador y su reconocimiento o sanción.
- La importancia que el colaborar da a los reconocimientos o sanciones.

No cabe duda, de que esta teoría nos permite entender la reacción positiva o negativa en el desempeño del colaborador.

#### **5.4.1.2. Evaluación del desempeño docente**

El trabajo del maestro y su desempeño son objeto de muchos análisis y comentarios. **Guerrero (2013)** afirma que la evaluación se enfoca en características que se pueden ver y medir, que son el resultado de documentos que evalúan el trabajo del maestro en el salón de clases. El MINEDU ha dado énfasis al tiempo de servicio, al historial

académico y profesional a fin de determinar la capacidad del maestro, sin considerar su desenvolvimiento en el aula y en su IE.

**Mateo (2013)**, afirma que muchos maestros sienten que se ignoran factores importantes que influyen en el aprendizaje del estudiante, como la procedencia socio cultural, la condición de su IE, etc. al momento de evaluar el trabajo del maestro.

La evaluación del desempeño del maestro tiene como objetivo identificar aspectos en los que el maestro debe mejorar y al mismo tiempo brindándole un sistema de formación de apoyo. **Martín (2014)** señala que, si el maestro percibe el verdadero propósito de la evaluación, la verá como una fuente de ayuda y no como una amenaza.

**Alvarado (2014)** manifiesta que la evaluación docente es un instrumento que hace posible un mejor desempeño como profesional en bien del aprendizaje del estudiante, así como la estabilidad y sentimiento de superación que tendrá el maestro, quien tendrá mayor confianza en su persona, lo que le permitirá tener mejores relaciones interpersonales, trabajar en equipo, deseo de superación, etc.

La evaluación permite identificar a los maestros mejor preparados y capacitados, para aprovechar su capacidad en bien de la IE.

La evaluación es un proceso complejo, siendo esta la razón de la existencia de múltiples definiciones:

- Según **Rosales (2011)**, se puede definir como la acción que tiene como fin determinar el logro conseguido, en relación al objetivo que se trazaron y la enseñanza.
- **Valdés (2011)** por su lado, la define como una actividad de formación, compromiso y análisis del docente, que tiene

como fin valorar la práctica y el desarrollo de la actividad del profesional.

- **Vásquez (2009)** la define como un proceso evaluativo a las prácticas docentes relacionado a las obligaciones correspondientes del cargo o profesión.

Podemos decir que el desempeño docente está relacionado a la evaluación. **Mateo (2012)** afirma que esta implica dos objetivos:

- Relacionado al grupo de elementos interdependientes cuyo objetivo es recolectar y procesar información para establecer un juicio de valor.
- Incurrir en conseguir cambios relevantes y efectivos para mejorar el sistema educativo mediante la toma de decisiones.

Puede que muchos docentes teman a las evaluaciones y se sientan inseguros y temerosos, esto puede cambiar si se les ayuda a desarrollar una cultura evaluativa, que les haga ver la evaluación como algo agradable, valioso y hasta deseable, pues comprenderán que busca también su crecimiento profesional y personal (**Bretel, 2014**).

Para **Stegmann (2013)**, la evaluación del desempeño docente comprende evaluar su desempeño al cumplir con su función, responsabilidad, competencia, actitud, valores, conocimiento y habilidades del docente. A su vez, **Rizo (2014)** afirma que la evaluación nos permitirá conocer la calidad de procesos y logros, esto influirá en las futuras decisiones relacionadas a la enseñanza.

Para esta investigación se tomó la definición dada por **MINEDU (2014)**, que la define como proceso sistemático y participativo, que da valor a las cualidades personales, sociales y profesionales del docente según el contexto y resultados.

### 5.4.1.3. Funciones de la evaluación del Desempeño Docente

Debe ser formativa y valorar al docente como profesional y persona.

Saavedra (2014) considera cinco funciones:

- a. **Educadora:** Encargada de reforzar los valores de los docentes
- b. **Instructiva:** Su objetivo es comprender los valores y actuar acorde a ellos
- c. **Orientadora:** Ayuda al docente a desarrollar su autonomía
- d. **Informadora:** Tener acceso a fuentes y formas de producción del conocimiento
- e. **Terapéutica:** Su fin es dar atención a los retrasos del aprendizaje

Valdés (2014) y el MINEDU, concuerdan en estas otras funciones:

- a. **Función diagnóstica:** Permite conocer las fortalezas y debilidades para formular capacitaciones y asesorías capaces de mejorar las actitudes, valores, conocimiento de los maestros y contribuir a la purga de errores.
- b. **Función educativa:** Mediante conocer la percepción que tienen los padres, alumnos y directivos sobre el trabajo docente, permite desarrollar estrategias a fin de evitar errores.
- c. **Función desarrolladora:** En esta el docente tiene la capacidad de autoevaluar crítica y permanentemente en busca del perfeccionamiento.

La buena evaluación tiene como característica la motivación, el docente que es parte de ella es movido por su interés en conseguir información para mejorar como profesional, a su vez, contribuye a su autorrealización, crecimiento social y cultural.

#### 5.4.1.4. Características de la evaluación del Desempeño Docente

**Cuenca (2014)**, después de un concienzudo análisis de la carrera pública magisterial concluye que la evaluación debe cumplir con las siguientes características:

- **Integral:** Pues evalúa las dimensiones del saber conceptual, es decir, evalúa al maestro en su integridad.
- **Permanente:** Pues tiene la capacidad de identificar problemas y dificultades durante el proceso del mismo.
- **Participativa:** Pues integra a todos los agentes relacionados con el proceso.
- **Obligatoria**
- **Sistemática**
- **Acumulativa**

**Hernández, Guerrero y Rueda (2006)**, consideran a la evaluación desde los siguientes aspectos:

- **Dual:** Porque mezcla diferentes procesos y los complementa
- **Contextual:** Porque no es ajena al contexto en el que se practica el proceso enseñanza aprendizaje. El contexto es vital pues así se entienden mejor los resultados obtenidos y facilita la toma de decisiones.

#### 5.4.1.5. Principios de la evaluación del Desempeño Docente

Brindan solidez al proceso de evaluación y son:

- **Confiabilidad:** Se deben usar procesos y herramientas estandarizados, basados en datos válidos, evidencias y procedimientos de riguroso registro.
- **Objetividad:** Son estándares y procesos de evaluación cuyas características son la claridad y precisión que pueden

contrastarse mediante diferentes fuentes de información. Muchas veces la valoración es subjetiva, por lo que se debe ejecutar un procedimiento neutral, objetivo y claro.

- **Participación:** Está basada en la reflexión y el diálogo, así docentes evaluados y evaluadores puedan encontrar información relevante y oportuna relacionada a sus funciones y responsabilidades.
- **Transparencia:** Los evaluados deben conocer anticipadamente los estándares, herramientas y procesos de evaluación.

#### 5.4.1.6. Modelos de la evaluación del Desempeño Docente

Valdés (2013) considera cuatro modelos:

1. *Centrado en el perfil del profesor*, se asigna un “docente ideal” como patrón, es difícil de imitar.
2. *Centrado en los resultados obtenidos*, lo que es de interés es el resultado de la labor del profesor, dirigiendo la atención al rendimiento de sus alumnos.
3. *Se basa en el proceder del profesor* en el salón de clases u otros ambientes de aprendizaje, enfocando especialmente su manera de trabajar, dedicación y compromiso.
4. *Orientado a la práctica reflexiva*, apoyado en la autoevaluación y compromiso del maestro.

Por su parte, Jiménez (2013) menciona los siguientes modelos:

1. *La opinión de los estudiantes*, ha creado controversia relacionada a su eficacia en conocer las competencias del docente.

2. *La evaluación mediante pares*, implica que los otros profesores de la IE juzguen el desempeño de sus compañeros.
3. *La autoevaluación*, se le solicita al evaluado hacer un sincero análisis de su desempeño, buscando desarrollar su nivel de profesionalidad, autodesarrollo y autocrítica.
4. *La evaluación mediante el portafolio*, este permite conocer los recursos usados por el maestro y evaluar habilidades investigativas que no se reflejan en el salón de clases.

Bretel (2013) mencionó los siguientes modelos:

1. *La observación de la sesión de clases*, que aporta evidencias específicas: clima reinante, naturaleza y calidad de la interacción del docente con sus estudiantes, proceso de aprendizaje que conoce el profesor y desempeño.
2. *La prueba de conocimiento*, en esta se plantean diversas interrogantes a fin que el profesor elija la estrategia adecuada, dé valor a la respuesta del alumno, decida qué rumbo tomar ante una situación en el salón de clases y aborde un problema desde su experiencia y conocimiento disciplinar.

#### **5.4.1.7. Dimensiones de la Evaluación del Desempeño Docente**

El MINEDU (2013) considera 3 dimensiones:

- Referido a planificar el trabajo pedagógico, comprende estructura el proceso de enseñanza y el conocimiento que el maestro imparte, también principios y capacidades que este requiere para conseguir que sus alumnos aprendan de la mejor manera, a la vez que considera sus características personales, culturales y socio-económicas. El maestro debe tener un amplio y profundo conocimiento y comprensión de

la materia, así como de herramientas y competencias pedagógicas que lo hagan un buen mediador entre los alumnos y su contexto de aprendizaje.

- Hace referencia a diferentes capacidades que el profesional desarrolla en sus clases, como la sencilla y clara comunicación de los contenidos aplicando metodología que convierten al alumno en el centro del proceso.
- Las responsabilidades profesionales, esta dimensión comprende cumplir con la responsabilidad laboral y profesional. Son parte del compromiso docente con el proceso de aprendizaje, su afán de superación, su capacidad reflexiva relacionada no solo a su práctica, sino también a la práctica de sus compañeros de trabajo y el nivel de identificación con las metas trazadas por la institución. Incluye también el apoyo y comunicación con sus alumnos, PPF y otros miembros de la comunidad escolar.

#### **5.4.1.8. Estándares del Desempeño Docente**

En Perú, se consideran los estándares de desempeño según **Pearlman** y son: Definiciones específicas, claras y consensuadas en relación a lo que el docente debe saber y tener la capacidad de hacer, también qué tan bien puede hacerlo en su diaria labor. Lo que los estudiantes logran aprender, tiene estrecha relación con el conocimiento de los maestros y la forma en que lo aplican.

Valdés (2014) define tres tipos de estándares:

- **Mínimos:** docentes incompetentes

- **Competitivos:** su finalidad es brindar alguna especie de incentivo o compensación por el rendimiento superior del docente
- **De desarrollo:** diseñados para fomentar el perfeccionamiento del conocimiento y capacidad del profesional docente, señalando en qué debe mejorar o qué objetivo alcanzar.

**Montecinos** menciona los siguientes:

- Estándares de contenido que mediante patrones de medida y describiendo capacidades, actitudes y deberes buscan definir la labor docente y lo que se espera de esta.
- Estándares de evidencia que recaban información del desempeño mediante tareas establecidas en los estándares de contenido, indicando cómo se evaluará la enseñanza tomando indicadores establecidos previamente y que son deseables en el docente.
- Estándares de desempeño que señalan criterios para la evaluación del desempeño mediante una escala que muestra el rango de ejecución. A su vez, señala cómo se evaluará y busca definir las características que diferencian el tipo de desempeño.

#### **5.4.1.9. Niveles del Desempeño Docente**

**Manzi (2014)** propone 4 niveles:

1. Destacado, indica un desempeño sobresaliente en relación a lo que se espera.
2. Competente, indica un desempeño adecuado

3. Básico, señala que su rendimiento es el esperado (con irregularidades y debilidades)
4. Insatisfactorio, indica un desempeño con graves debilidades que afectan directamente al desempeño

Para el **MINEDU (2013)** existen también 4 niveles, siendo estos:

1. Básico - Deficiente
2. Intermedio - Regular
3. Suficiente - Bueno
4. Destacado - Muy bueno

#### **5.4.2. Aprendizaje de los estudiantes**

La ausencia de motivación en los alumnos tiene como resultado que no aprendan, ya que sus intereses no los empujan a esforzarse por aprender.

Primero debemos analizar con qué intereses y objetivos afrontan la actividad académica, segundo, características de su manera de afrontar el aprendizaje y tercero, la forma adecuada de actuar del docente para motivar a los alumnos.

##### **5.4.2.1. Motivación**

Es el estado dinámico que cambia en cada individuo y lo incita de forma deliberada a escoger una tarea y se compromete con la misma para lograrla.

Motivación según metas:

- Personal
- Emocional
- Instrumental

#### **5.4.2.1.1. Factores en la motivación de un estudiante**

- Relacionado a situaciones indispensables: entorno, familia, relaciones profesionales y sociales, etc.
- Relacionado a la persona: experiencias, sentimientos, habilidades, etc.
- Relacionados con la actividad: características del curso, relación con el docente, aspectos institucionales, etc.

#### **5.4.2.2. Estilo de aprendizaje**

**Alonso, Gallego y Honey (2005)** lo definen como aquellos rasgos que sirven de indicadores de cómo el docente percibe, interacciona y responde a sus ambientes de aprendizaje.

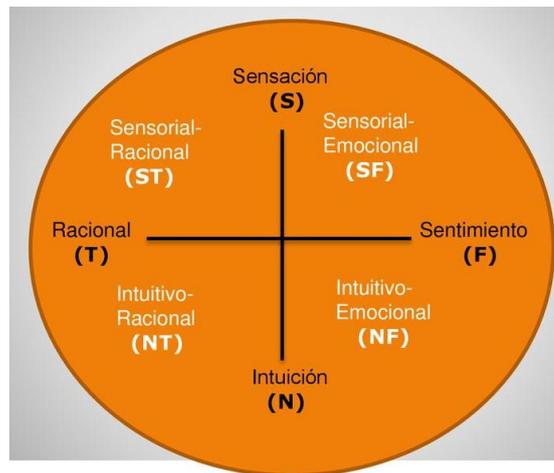
Ellos consideran este proceso cíclico e identifican 4 estilos tomando a Kolb como referencia:

- Activo: se capta la información
- Reflexivo: se analiza la información
- Teórico: la información se clasifica, resume, estructura y asocia a previo conocimiento
- Pragmático: se aplica y experimenta.

### 5.4.2.2.1. Principales Modelos de Estilos de Aprendizaje

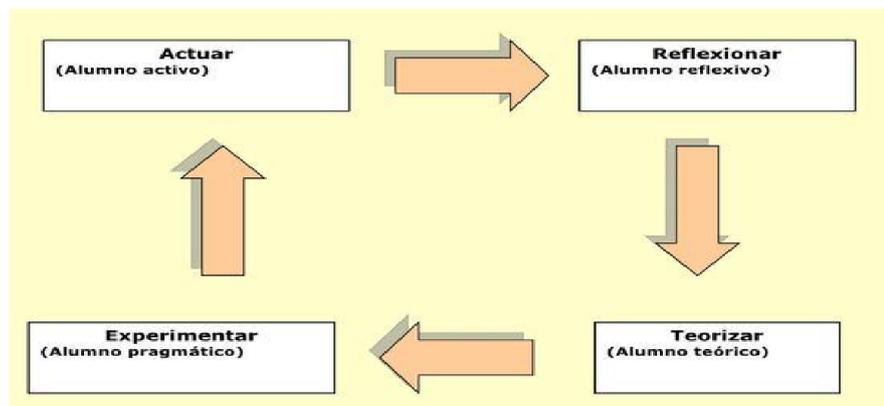
#### Silver y Hanson (1998)

A fin de formar un modelo que se orienta al proceso se unen 4 funciones básicas. Cada uno de los cuadrantes se componen de una preferencia de percepción y una de juicio. Veamos la figura:



#### Modelo de David A. Kolb (1979)

Este profesional señala que el aprendizaje es una etapa de los 4 procesos que vimos anteriormente. Partiendo de cada una de las formas de aprender, es posible llegar a 4 perfiles de aprendizaje con sus respectivas habilidades: Acomodador, Divergente, Convergente y Asimilador.



#### 5.4.2.3. Tipos de Aprendizaje

- Receptivo
- Por descubrimiento
- Repetitivo
- Significativo
- Observacional
- Latente

#### 5.4.2.4. Teorías del Aprendizaje

A continuación, conceptuamos algunas:

- a. **Conductista:** El aprendizaje se da gradual y continuamente, es una transformación en la manera de comportarse ligada al entorno y sus cambios, pues aprender es el resultado de estímulo y respuesta. El aprendizaje debe organizar el estímulo de manera que el estudiante pueda responder adecuadamente.
- b. **Cognitiva:** Es dinámica y flexible, interesada en el desarrollo personal y social. La información debe tener relación con la estructura cognitiva, es lo opuesto a aprender "automáticamente" o "de memoria". Se basa en la creación de ambientes que estimulen a los alumnos a conectarse con lo aprendido.
- c. **Constructivista:** Se centra en el estudiante y su pensamiento. Se divide en 3 dimensiones: Contenido, estudiante y contexto.
- d. **Constructivismo y aprendizaje significativo:** El constructivismo aboga por el desarrollo competencial de los estudiantes, convirtiéndose en especial interés que el docente pondrá en los conocimientos previos del alumno y en la situación específica del infante como centro de este proceso.

- e. **Ecléctica:** Es el proceso organizado que parte de necesidades y prioridades dirigido al logro de objetivos. Desarrolla habilidades intelectuales, estrategias cognoscitivas y psicomotoras.

#### 5.4.2.4.1. Teorías cognitivas

- a. **Aprendizaje por descubrimiento:** Se centra en la actividad directa de los alumnos sobre la realidad (**Bruner**).
- b. **Aprendizaje significativo:** Para lograrlo, el nuevo conocimiento debe estar relacionado con el conocimiento previo. El docente debe estructurar los contenidos y actividades a fin de que el conocimiento sea significativo para sus aprendices (**Ausubel y Novak**).
- c. **Cognitivismo:** Está basado en aprendizaje significativo, la teoría del procesamiento de información e ideas conductistas.
- d. **Constructivismo:** Piaget propone que para aprender se necesita un desfase óptimo entre los esquemas que posee el estudiante y el conocimiento que se propone para que este pueda agregarlo a sus esquemas con cierto nivel de motivación, así el proceso será exitoso.
- e. **Socio-constructivismo:** *Vigotski*, considera el aprendizaje como un proceso personal de construcción que tiene como base el conocimiento previo, pero inseparable del contexto en el que se da. Es decir, el aprendizaje está íntimamente ligado a la sociedad.

#### 5.4.2.5. Métodos Didácticos

Conjunto de procesos lógicos y pedagógicos, psicológicamente estructurados que sirven de herramientas para los docentes y su labor de dirigir el aprendizaje.

#### **5.4.2.5.1. Tipos de métodos didácticos**

- Lógicos
- Activos
- Individualizados
- Colectivizados
- Globales

#### **5.4.2.6. Técnicas didácticas**

Es un grupo de acciones que ayudan a alcanzar el propósito del método.

Ejemplos:

- Dinámica de grupo
- Exposición.
- Debate
- Estudio de un tema
- Dramatización
- Organización de información
- De relajación
- Aprendizaje en equipo

La técnica puede ser parte de diferentes estrategias, pero la estrategia es más amplia, porque en ella interviene la técnica, habilidad y destreza. Es un proceso que tiene el objetivo de facilitar la formación, capacitación y mejora socio cognitiva.

La Meta cognición ayuda en el monitoreo de comprensión lectora y les permite desarrollar estrategias a fin de aclarar dudas. Ayuda a los

alumnos a recordar, resumir y hacer preguntas sobre lo leído para enriquecer su comprensión.

### 5.4.3. Operacionalización de las variables

#### **VARIABLES**

#### **V1: Percepción del desempeño docente**

##### Indicadores

- Motivación
- Estrategia didáctica y medios materiales.
- Evaluación del aprendizaje

#### **V2: En relación con el aprendizaje de los estudiantes**

##### Indicadores

- Cognitivo (conocimiento e interrelación con la materia)
- Procedimental
- Actitudinal

#### **Variable 1: Percepción del desempeño docente**

##### **Definición conceptual:**

Cumplir con su función, meta y responsabilidad, logro alcanzado (MINEDU, 2007).

##### **Definición operacional:**

La buena práctica del trabajo en el salón de clases, la cooperación con el desarrollo de la IE y el deseo de superarse profesionalmente (Díaz, 2013), que comprende:

- Planificar la labor pedagógica
- Gestionar el proceso de enseñanza aprendizaje
- Responsabilidad profesional.

**Tabla N° 1**

**Operacionalización de la Variable Percepción del desempeño docente**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
DESEMPEÑO DOCENTE	MOTIVACION  (6 ítems)	<b>INTERÉS.</b> 1.- ¿Tu profesor motiva la clase para despertar el interés de los alumnos? 2.- ¿Tu profesor presenta algún material didáctico en la motivación de la clase?
		<b>VOLUNTAD</b> 3.- ¿Cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clases? 4.- ¿Formula preguntas antes o después de la clase?
		<b>DISCIPLINA</b> 5.- ¿La comunicación profesor /a estudiante es fluida y espontánea, creando un clima de confianza? 6.- ¿Incita a reflexionar con ejemplos valorativos, según sea el caso?
	ESTRATEGIA DIDÁCTICA Y MEDIOS MATERIALES  (6 ítems)	<b>MÉTODOS Y TÉCNICAS</b> 7.- ¿tu profesor propone técnicas que promuevan la interrelación de los estudiantes? 8.- ¿Tu profesor aplica métodos que promuevan la investigación, el redescubrimiento, permitiendo la construcción del nuevo conocimiento?
		<b>ORGANIZADORES</b> 9.- ¿Organiza adecuadamente el trabajo individual o colectivo? 10.- ¿Monitorea permanentemente el trabajo individual o colectivo promoviendo el inter aprendizaje?
		<b>MEDIOS</b> 11.- ¿En el desarrollo de la clase, tu profesor emplea medios y materiales didácticos? 12.- ¿Selecciona los recursos educativos (medios y materiales que se utilizarán para realizar las actividades)?
	EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE  (6 ítems)	<b>PLANIFICACIÓN</b> 1.3- ¿Planifica las actividades de evaluación que llevará a cabo? 14.- ¿Se evidencia indicadores para todos los criterios de evaluación del área?
		<b>ELABORACIÓN</b> 15.- ¿Elabora indicadores e instrumentos para la evaluación? 16.- ¿Los indicadores de evaluación tienen relación con los aprendizajes esperados?
		<b>EVALUACIÓN</b> 17.- ¿Tu profesor te evalúa continuamente? 18.- ¿Propicia la autoevaluación y/o la coevaluación?

**Variable2: Aprendizaje de estudiantes**

**Definición conceptual:**

Proceso en el cual el alumno adquiere el conocimiento, habilidad, valores y actitudes, al estudiar y experimentar.

Según la psicología conductista, el aprendizaje tiene lugar cuando afecta la conducta del alumno, generando cambios.

En la mayor parte de IE se mide el aprendizaje con un sistema de calificación de 0 a 20.

**Definición operacional:**

Con el propósito de medir y dar valor a esta variable utilizamos un cuestionario con 18 preguntas para examinar la frecuencia con la que el estudiante se apropia de diversos procedimientos ante su aprendizaje.

Asignamos categoría de respuestas:

<b>Valor</b>	<b>Contenido</b>
1	Nunca
2	De vez en cuando
3	Algunas veces
4	Con frecuencia
5	Siempre

**Tabla N° 2**

**Operacionalización de la Variable Nivel de Rendimiento Académico**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>COGNITIVO</b>  (6 ítems)	<b>DOMINIO</b> 19.- ¿Demuestra dominio de los contenidos en las clases expositivas respondiendo satisfactoriamente las preguntas para tu aprendizaje? 20.- ¿Sabe transmitir sus conocimientos con profundidad, demostrando una secuencia lógica en el desarrollo de las actividades de aprendizaje?
		21.- ¿Explica con claridad los contenidos utilizando discusiones, lluvias de ideas, para una mejor comprensión de los contenidos? 22.- ¿Se preocupa que sus clases se complementen con ilustraciones, ejemplos, participación, creando un ambiente propicio de aprendizaje?
		<b>RELACION</b> 23.- ¿Antes de comenzar un nuevo tema, acostumbra a interrogar para considerar los conocimientos previos y reforzar los básicos? 24.- ¿Cuándo introduce un tema nuevo considera y relaciona tus conocimientos previos para tu aprendizaje?
	<b>PROCEDIMENTAL</b>  (6 ítems)	<b>TIEMPO</b> 25.- ¿El tiempo de clase está bien equilibrada para la teoría y la práctica o temas más complejos para tu mejor aprendizaje? 26.- ¿Inicia y termina sus clases a la hora indicada cumpliendo con los momentos de tu aprendizaje, motivación teoría y práctica?
		<b>ORGANIZA</b> 27.- ¿Las clases están bien planificadas y organizadas permitiendo la concentración, criticidad, reflexión y participación para tu aprendizaje? 28.- ¿Las explicaciones que brinda tu profesor demuestra orden, claridad y coherencia para tu aprendizaje?
		<b>MOTIVA</b> 29.- ¿Se preocupa en promover la motivación intrínseca para lograr interés en tu aprendizaje y propone estrategias que son posibles de realizarse en el tiempo previsto? 30.- ¿Desarrolla los procesos de: motivación permanente, recuperación y activación de los saberes previos, generando la participación de trabajos grupales e individuales?
	<b>ACTITUDINAL</b>	<b>RESPETA</b> 31.- ¿Expresa sus ideas con cordialidad, utiliza un buen lenguaje y es amable en su trato? 32.- ¿Es respetuoso/a y expresa sus sentimientos y aprecio por los demás, creando un clima acogedor para el aprendizaje?
	<b>ACTITUDINAL</b>  (6 ítems)	<b>COOPERA</b> 33.- ¿Apoya a los compañeros que necesitan ayuda mostrando tolerancia y paciencia, brindando una tutoría comprensiva? 34.- ¿Es accesible y está dispuesto/a a ayudarnos mostrando alegría y buena voluntad?
		<b>ASUME</b> 35.- ¿Está siempre pendiente de mi nivel de aprendizaje muestra solidaridad, sensibilidad y valora mi avance? 36.- ¿Su dedicación y esfuerzo en la actuación de sus clases es pertinente y elevada; porque muestra firmeza y constancia en la planificación de fichas con técnicas variadas?

## **5.5. Hipótesis**

### **5.5.1. Hipótesis general**

La percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019.

### **5.5.2. Hipótesis específica**

La percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019.

La percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje procedimental de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019.

La percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje actitudinal de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019.

## **5.6. Objetivos**

### **5.6.1. Objetivo General**

Determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.

### **5.6.2. Objetivos Específicos**

- Determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.
- Determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje procedimental de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.

- Determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje actitudinal de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.

## 6. Metodología

### 6.1. Tipo y diseño de investigación

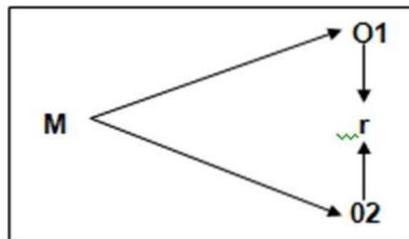
#### a. Tipo de investigación

No experimental y descriptiva.

#### b. Diseño de investigación

Es de corte transversal y correlacional.

Veamos su diseño en el siguiente gráfico:



Dónde:

M = Muestra.

O<sub>1</sub> = V1 (Percepción del desempeño docente)

O<sub>2</sub> = V2 (Aprendizaje)

r = Grado de relación entre la variable 1 y variable 2.

### 6.2. Población y muestra

#### Población

La constituyen los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019, conformada por 335 estudiantes.

## **Muestra**

Compuesta por 144 alumnos de los cursos avanzado y complementario.

### **6.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

Para conocer el grado de relación entre las variables utilizamos el cuestionario con preguntas que se relacionan con las variables en estudio

Tiene como opciones de respuesta:

1 = Nunca,

2 = De vez en cuando

3 = Algunas veces

4 = Con frecuencia y

5 = Siempre

#### **Instrumentos**

*Encuesta:* técnica aplicada para conocer la percepción de los alumnos con relación a las variables

*Análisis Documental:* Técnica aplicada para analizar la bibliografía.

### **6.4. Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

#### **6.4.1. Técnicas de procesamiento**

Se utilizará la estadística descriptiva y con apoyo del paquete estadístico SPSS versión 21 y Excel.

Para la recolección de datos a través de los instrumentos y técnicas señaladas como el registro de campo para la aplicación de las sesiones.

## 7. Resultados

### 7.1. Técnicas de recolección de datos

Para esta investigación se usó el **enfoque cuantitativo**, que trata de **determinar la fuerza de correlación entre variables**, la **generalización y objetivación de los resultados mediante una muestra para hacer inferencia a una población a la que pertenece la muestra**.

En el procesamiento se siguieron los siguientes pasos:

**Codificación:** Mediante esta se hizo posible la organización y orden de criterios, datos e ítems, en relación al proceso estadístico de la tabulación usada, esto permitió la agrupación de datos.

**Tabulación:** Mediante esta se pudo hacer la matriz de datos y los cuadros estadísticos vía tabla de frecuencia. Los cuadros presentan clara y específicamente los resultados, considerando las alternativas de cada ítem, la frecuencia y el porcentaje.

**Escala de medición:** Se usó la escala ordinal, esta distingue los distintos valores de las variables ordenándolos de manera jerárquica (según rango).

**Análisis e Interpretación de datos:** Estos se sometieron a un análisis y estudio sistemático e interpretación pertinente considerando los indicadores que se contrastaron.

El análisis de la información se hizo con el software estadístico SPSS v. 21 en español. Este se tabuló y validó antes con el instrumento de Alpha de Cronbach mediante un tamaño muestral; después se hicieron las tablas y gráficos presentes en este estudio, respondiendo a los objetivos considerados.

#### **Aplicación de la fórmula r de Pearson**

Esta es una prueba estadística que tiene como fin analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. A partir de las puntuaciones conseguidas en una muestra en dos variables se procedió a calcular y las puntuaciones, dos de cada variable, se relacionaron con los mismos sujetos. Se procesó y analizó la información automáticamente usando el SPSS v. 21.

## 7.2. Validación y confiabilidad de los instrumentos

A fin de recopilar la información se procedió a aplicar la técnica de encuesta y sus instrumentos.

### Validación

Se hizo en base al marco teórico de “validez de contenido”, usando el procedimiento de juicio de expertos quienes determinaron la adecuación de los ítems en los instrumentos. A continuación, los puntajes de aprobación que obtuvieron:

#### 7.2.1. Aspectos de validación de informantes

EXPERTOS INFORMANTES E INDICADORES	CRITERIOS	DR Pedro ANGULO HERREAR A	Dr. Narciso Fernández Saucedo	Dr. Lolo Caballero Cifuentes
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	85	88	90
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	80	80	90
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	90	90	90
ORGANIZACION	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.	80	88	90
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	85	89	91
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos sobre las Tics y el aprendizaje de comprensión lectora	90	85	90
CONSISTENCIA	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.	89	90	90
COHERENCIA	De índices, indicadores y las dimensiones.	87	90	90
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	85	85	89
TOTALES		89.6%	89.7%	90%
MEDIA DE VALIDACION		89.80%		

*Fuente: Informe de expertos*

### Interpretación

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde la encuesta sobre percepción del desempeño docente obtuvo un valor de 89.80 %, se deduce que el instrumento de medición es aplicable y excelente.

### **Confiabilidad**

Un instrumento de medición es confiable cuando permite determinar que el mismo, mide lo que el investigador quiere medir, y que, aplicado varias veces, replique el mismo resultado.

#### **Encuesta a Estudiantes: Percepción del desempeño docente y el aprendizaje.**

Se empleó el procedimiento de Medidas de Consistencia, el cual permitió obtener el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual se utiliza para estimar la confiabilidad de la consistencia del instrumento con más de dos alternativas de respuesta (puede ser bajo la escala tipo Likert), con el fin de comprobar con cuánta exactitud, los ítems son consistentes, con relación a lo que se pretende medir.

El Alfa de Cronbach es un índice, que permite comprobar la confiabilidad del instrumento de la investigación y presenta valores entre 0 y 1.

Si el valor es cercano a la unidad se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes y si es menor a 0,8 presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y nos puede llevar a conclusiones equivocadas.

### **Confiabilidad del instrumento aplicado**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i}{S_T} \right]$$

Dónde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems del instrumento

$S_i$  = Varianza de cada ítem

$S_T$  = Varianza Total

El coeficiente de Alfa de Cronbach, requirió de una sola administración de los instrumentos de medición, alcanzó en la primera de ellas el 88% de confiabilidad en una prueba piloto de 10 estudiantes.

### Estadísticas descriptivas

Ítems	N	Varianza
item1	10	,233
item2	10	,178
item3	10	,900
item4	10	1,389
item5	10	,667
item6	10	2,222
item7	10	,489
item8	10	1,378
item9	10	,989
item10	10	,178
item11	10	,989
item12	10	1,156
item13	10	1,556
item14	10	,544
item15	10	1,433
item16	10	1,067
item17	10	,844
Item18	10	,889
total	10	111,389
N válido (según lista)	10	

Fuente: Datos de la investigación

**Luego:** 
$$\alpha = \frac{18}{18-1} \left[ 1 - \frac{18.456}{111.389} \right]$$

**Donde:** 
$$\alpha = 0,88$$

Por lo que podemos concluir que este instrumento está formado por un conjunto de ítems que se combinan aditivamente para hallar una puntuación global, es decir el  $\alpha$  calculado es decir 0,88 tiene una alta confiabilidad.

### 7.3. Interpretación descriptiva

#### Análisis de frecuencia

**Variable: Percepción del desempeño docente**

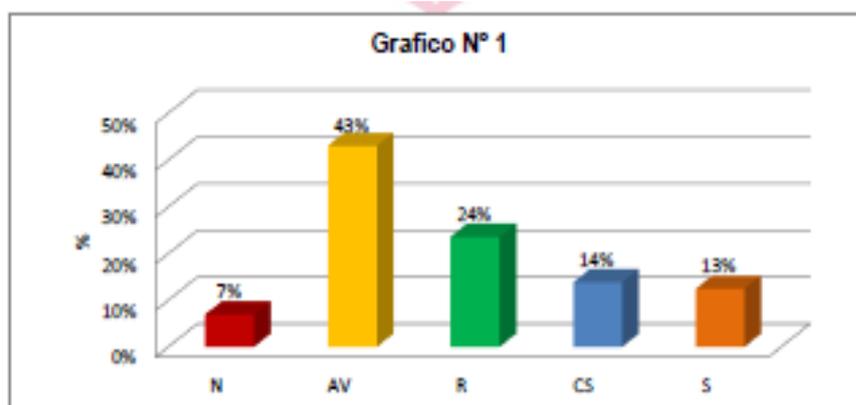
**Dimensión: Motivación**

**Tabla N° 01** ¿Tú profesor motiva la clase para despertar el interés de los alumnos?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	10	7.0
A veces	62	43.0
Regularmente	34	24.0
Casi siempre	20	14.0
Siempre	18	13.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

**Gráfico N° 01 Interés de los alumnos**



Podemos observar, de los datos que se presentan, que la mayoría de los estudiantes encuestados de Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019; el 43% responden que a veces el profesor motiva la clase para despertar el interés de los alumnos. Un considerable 24% de los alumnos señalan regularmente. Mientras un 14% señala que lo hace casi siempre. Un 13% señala que siempre. Y un 7% responde que nunca. Con lo cual podemos observar que los profesores no le dan la importancia debida a la motivación, demuestra que su desempeño no es el adecuado.

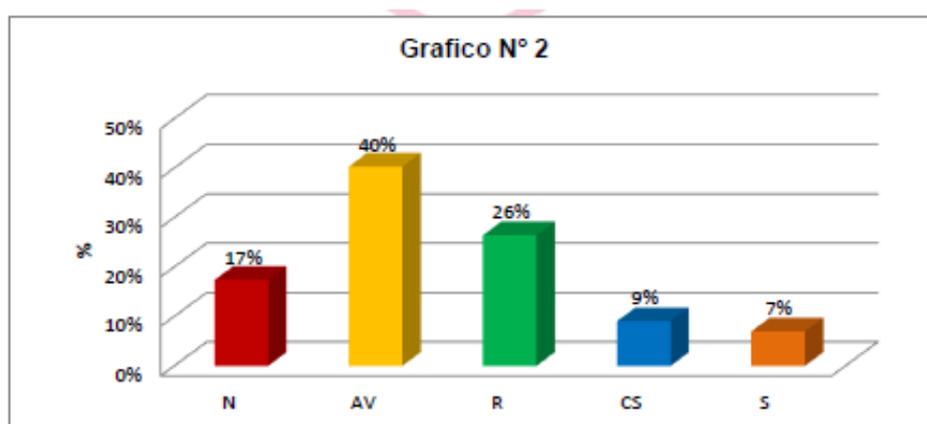
**Tabla N° 02.** ¿Tú profesor presenta algún material didáctico en la motivación de la clase?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	25	17.0
A veces	58	40.0
Regularmente	38	26.0
Casi siempre	13	9.0
Siempre	10	7.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 40% de los encuestados responde que a veces el profesor presenta algún material didáctico en la motivación de la clase. 26% opina regularmente, podemos observar que el 57% de los profesores no presenta material didáctico; con lo cual demuestra que no se interesa por hacer un buen desempeño como profesional.

**Gráfico N° 02 Material didáctico en clase**



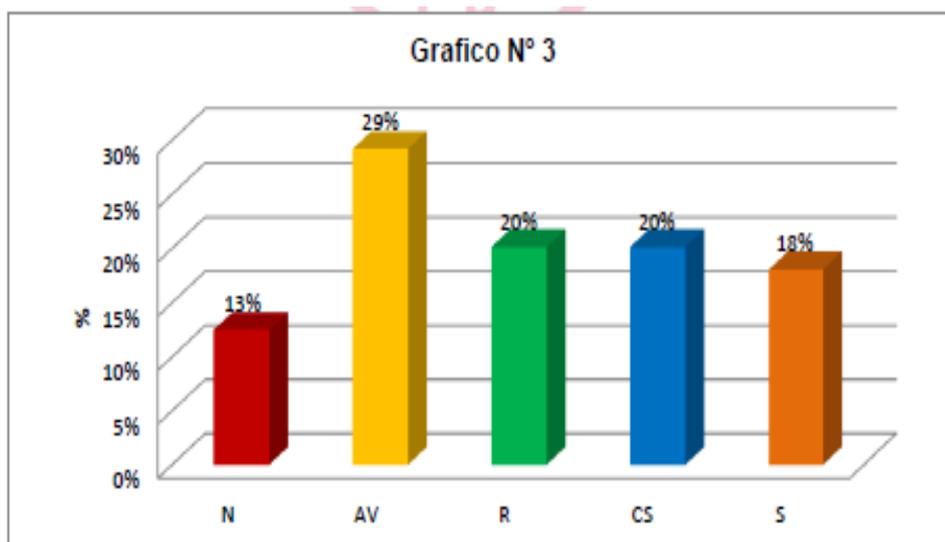
**Tabla N° 03.** ¿Cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clases?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	18	13.0
A veces	42	29.0
Regularmente	29	20.0
Casi siempre	29	20.0
Siempre	26	18.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 29% de los encuestados responde que a veces el profesor cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clases. 13% opina que nunca, podemos observar que 42% de los profesores no cumplen con el horario de clases, por lo cual inferimos que el desempeño docente de un porcentaje significativo se caracteriza por la impuntualidad y no respetan el horario de clases.

**Gráfico N° 03 Cumple horario de clase**



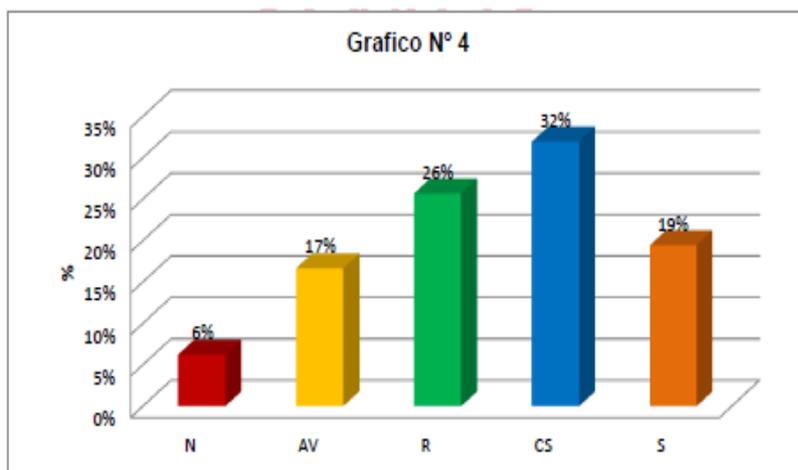
**Tabla N° 04.** ¿Formula preguntas durante y después de la clase?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	9	6.0
A veces	24	17.0
Regularmente	37	26.0
Casi siempre	46	32.0
Siempre	28	19.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 26% de los encuestados responden que regularmente. 32% casi siempre, el 19% siempre, el profesor formula preguntas durante y después de la clase, por lo que deducimos que el 77% de profesores realiza preguntas a sus alumnos sobre los conocimientos que imparte en sus clases, lo cual indica que su desempeño docente es adecuado en cuanto a la verificación del aprendizaje de sus alumnos.

**Gráfico N° 04 Formula preguntas**



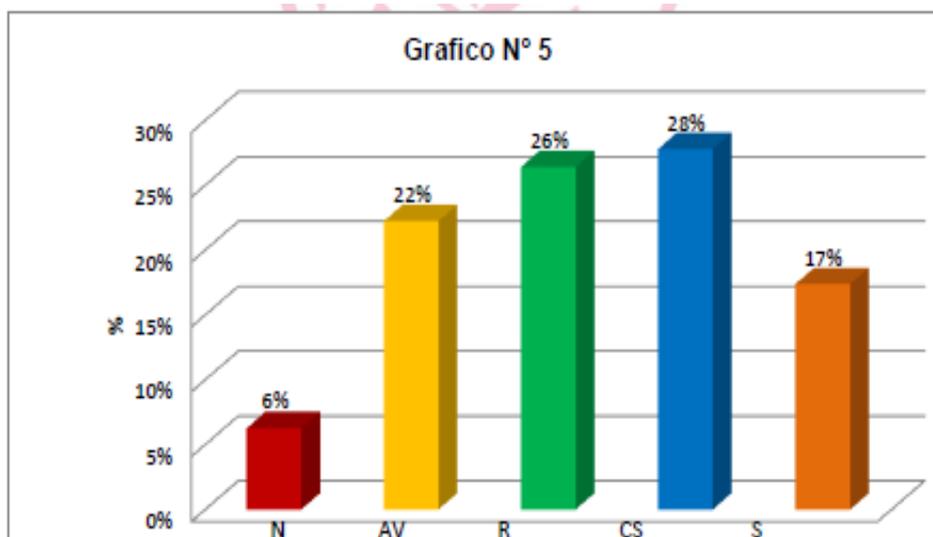
**Tabla N° 05.** ¿La comunicación profesor/a y estudiante es fluida y espontánea creando un clima de confianza?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	9	6.0
A veces	32	22.0
Regularmente	38	26.0
Casi siempre	40	28.0
Siempre	25	17.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 28% casi siempre responden que la comunicación profesor/a estudiante es fluida y espontánea creando un clima de confianza, el 26% regularmente, 17% siempre, deducimos que el 71% de profesores tiene disposición en la comunicación espontánea y fluida con los estudiantes.

**Gráfico N° 05 Comunicación fluida y de confianza**



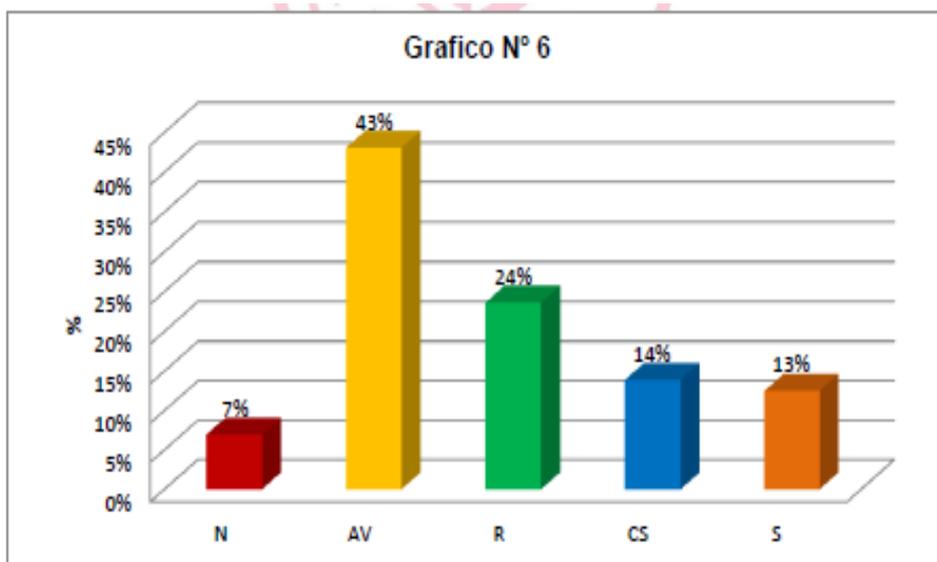
**Tabla N° 06.** ¿Incita a reflexionar con ejemplos valorativos, según sea el caso?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	10	7.0
A veces	62	43.0
Regularmente	34	24.0
Casi siempre	20	14.0
Siempre	18	13.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 43% de los encuestados responde que a veces el profesor incita a reflexionar con ejemplos valorativos, 7% opina que nunca, podemos observar, por lo tanto, que 50% de los profesores no incita a reflexionar valorativamente a sus alumnos sobre los contenidos educativos que desarrolla, esto indica que, el desempeño docente adolece del aspecto valorativo.

**Gráfico N° 06 Incita a reflexionar con ejemplos**



### Dimensión: ESTRATEGIA DIDÁCTICA Y MEDIOS MATERIALES

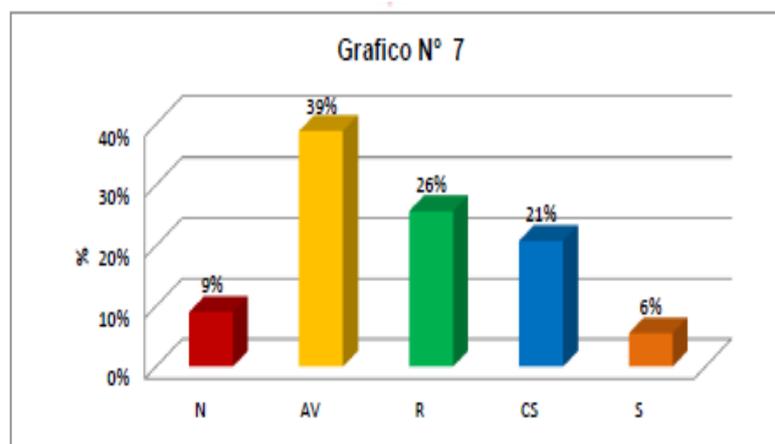
**Tabla N° 07.** ¿Tu profesor propone técnicas que promuevan la interrelación de los estudiantes?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	13	9.0
A veces	56	39.0
Regularmente	37	26.0
Casi siempre	30	21.0
Siempre	8	6.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 39% de los encuestados responde que a veces, 9% nunca, el profesor propone técnicas que promuevan la interrelación de los estudiantes, podemos observar que el 48% de los profesores no fomenta la interrelación de los estudiantes, por lo tanto, podemos concluir que el desempeño docente un porcentaje significativo aplica técnicas de interrelación; por lo cual se hace necesario una capacitación, observación de clase y monitoreo docente.

**Gráfico N° 07 Técnicas de interrelación**



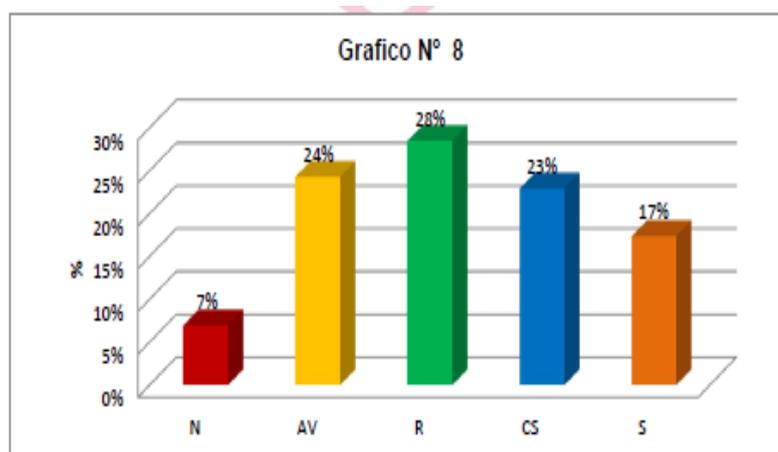
**Tabla N° 08.** ¿Tu profesor aplica métodos que promuevan la investigación, el redescubrimiento permitiendo la construcción del nuevo conocimiento?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	10	7.0
A veces	35	24.0
Regularmente	41	28.0
Casi siempre	33	23.0
Siempre	25	17.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 28% de los encuestados responde que regularmente, 23% casi siempre, 17% siempre; el profesor aplica métodos que promuevan la investigación, el redescubrimiento; podemos observar que el 68% de los profesores ejercen la investigación en sus alumnos. Podemos concluir que el desempeño docente, un porcentaje significativo está preparado para fomentar el trabajo científico y el redescubrimiento de sus alumnos.

**Gráfico N° 08 Métodos que promuevan la investigación**



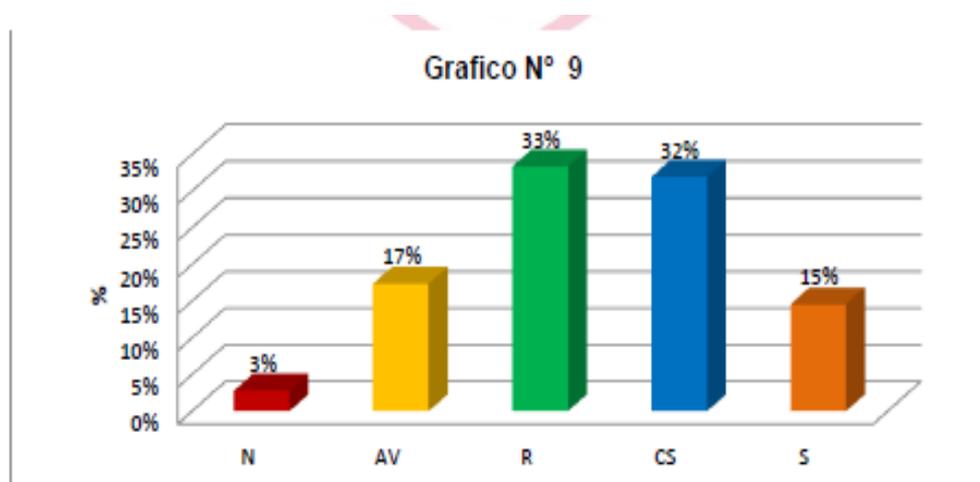
**Tabla N° 09.** ¿Tu profesor organiza adecuadamente el trabajo individual o colectivo?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	4	3.0
A veces	25	17.0
Regularmente	48	33.0
Casi siempre	46	32.0
Siempre	21	15.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 33% de los encuestados responde que regularmente, 32% casi siempre, 15% siempre; el profesor organiza adecuadamente el trabajo individual o colectivo; podemos observar que el 80% de los profesores organiza adecuadamente el trabajo individual y colectivo de sus alumnos. Podemos concluir que el docente está preparado.

**Gráfico N° 09 Organiza adecuadamente el trabajo**



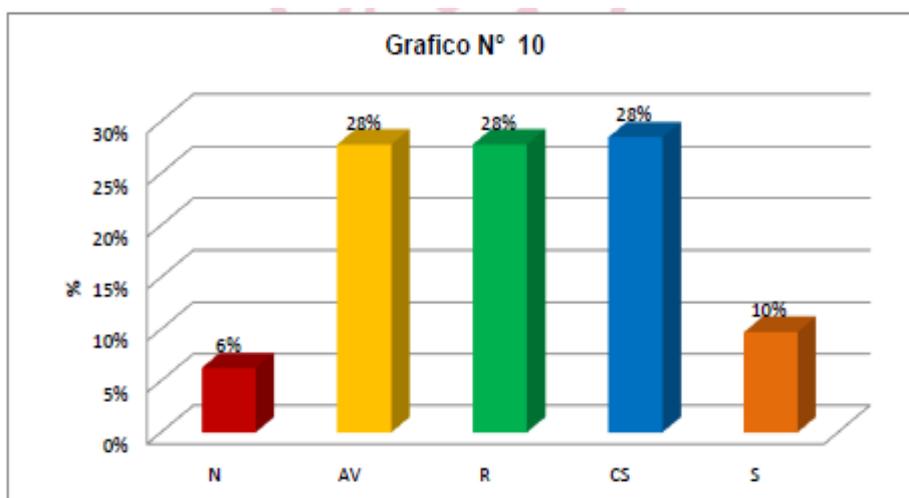
**Tabla N° 10.** ¿Monitorea permanentemente el trabajo individual o colectivo promoviendo el inter aprendizaje?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	9	6.0
A veces	40	28.0
Regularmente	40	28.0
Casi siempre	41	28.0
Siempre	14	10.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 28% de los encuestados responde que regularmente, 28% casi siempre, 10% siempre, el profesor monitorea permanentemente el trabajo individual o colectivo, promoviendo el inter aprendizaje de sus alumnos. Podemos observar que el 66% de los docentes monitorea el trabajo de sus alumnos; lo cual nos permite concluir que el desempeño docente se caracteriza ser el monitoreo del trabajo estudiantil.

**Gráfico N° 10** Monitorea permanentemente el trabajo



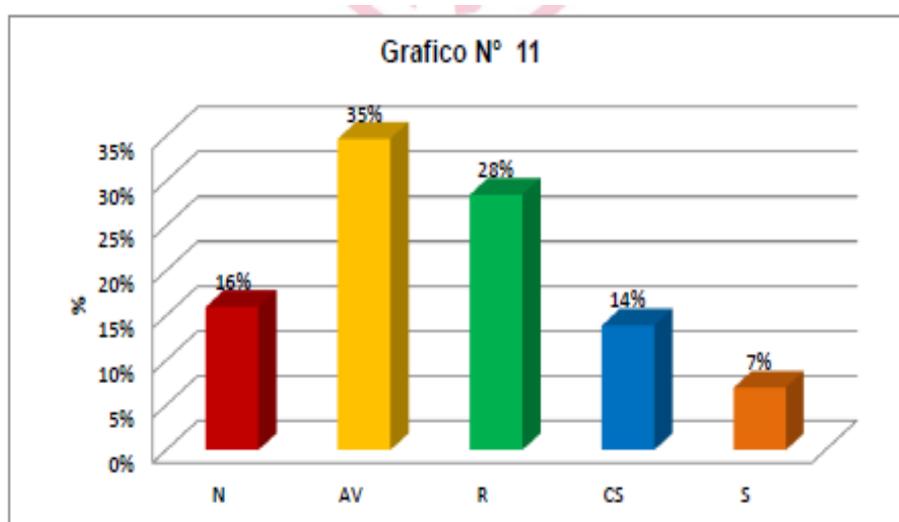
**Tabla N° 11.** ¿En el desarrollo de la clase, tu profesor emplea medios y materiales didácticos?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	23	16.0
A veces	50	35.0
Regularmente	41	28.0
Casi siempre	20	14.0
Siempre	10	7.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 16% de los encuestados responde que nunca, 35% casi siempre, el profesor emplea medios y materiales didácticos; podemos observar que el 51% de los docentes no emplea medios y materiales didácticos en el desarrollo de su clase; este dato nos permite inferir que el desempeño docente adolece de la capacidad de preparar y/o utilizar medios y materiales didácticos.

**Gráfico N° 11 Emplea medios y materiales didácticos**



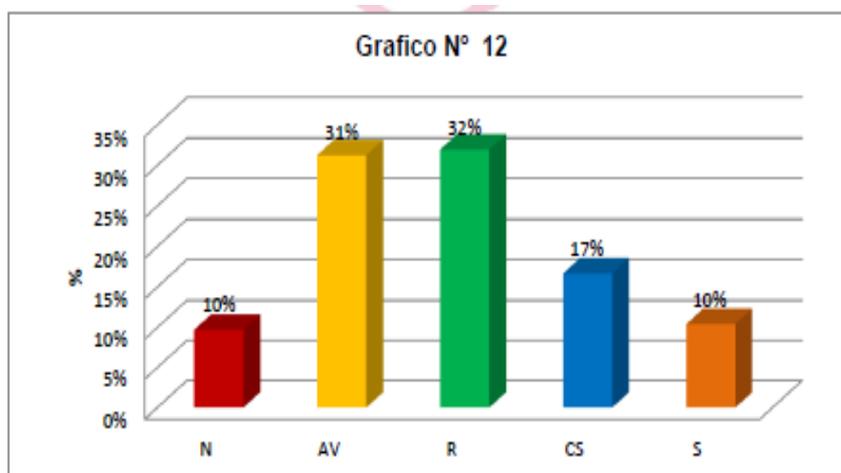
**Tabla N° 12.** ¿Selecciona los recursos didácticos, medios y materiales que se utilizaron para realizar las actividades?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	14	10.0
A veces	45	31.0
Regularmente	46	32.0
Casi siempre	24	17.0
Siempre	15	10.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 10% de los encuestados responde que nunca, 31% casi siempre, el profesor selecciona los medios y materiales que utilizará en cada actividad; podemos observar que el 41% de los docentes no selecciona su material educativo. Este dato nos permite afirmar que el desempeño docente adolece de la capacidad del profesor de seleccionar los medios y materiales educativos.

**Gráfico N° 12 Recursos didácticos, medios y materiales**



### Dimensión: EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

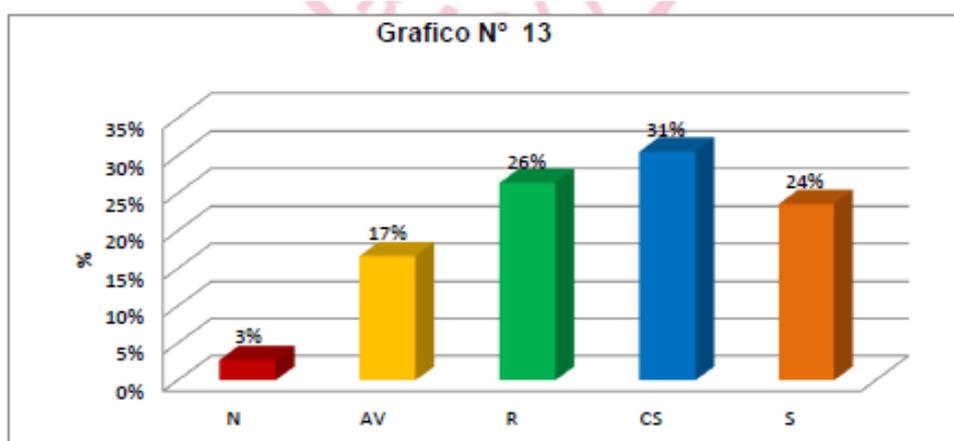
**Tabla N° 13.** ¿Planifica las actividades de evaluación que llevará a cabo?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	4	3.0
A veces	24	17.0
Regularmente	38	26.0
Casi siempre	44	31.0
Siempre	34	24.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 26% de los encuestados responde que regularmente, 31% casi siempre, 24% siempre, el docente planifica las actividades de evaluación que lleva a cabo. Este dato nos permite concluir que el 81% de los docentes es su desempeño planifican sus actividades de evaluación.

**Gráfico N° 13** Planifica las actividades de evaluación



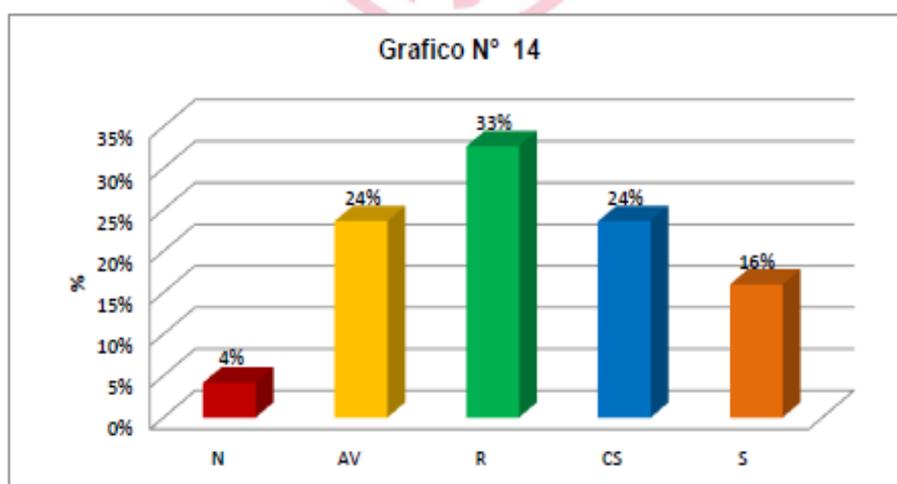
**Tabla N° 14.** ¿Se evidencia indicadores para todos los criterios de evaluación del área?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	6	4.0
A veces	34	24.0
Regularmente	47	33.0
Casi siempre	34	24.0
Siempre	23	16.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 33% de los encuestados responde que regularmente, 24% casi siempre, 16% siempre, evidencia indicadores de evaluación del área. Podemos observar que el 73% de los docentes muestran en su desempeño todos los criterios de evaluación del área. Con lo cual podemos inferir que el desempeño se caracteriza, en una mayoría significativa por la adecuada evaluación educativa.

**Gráfico N° 14 Criterios de evaluación del área**



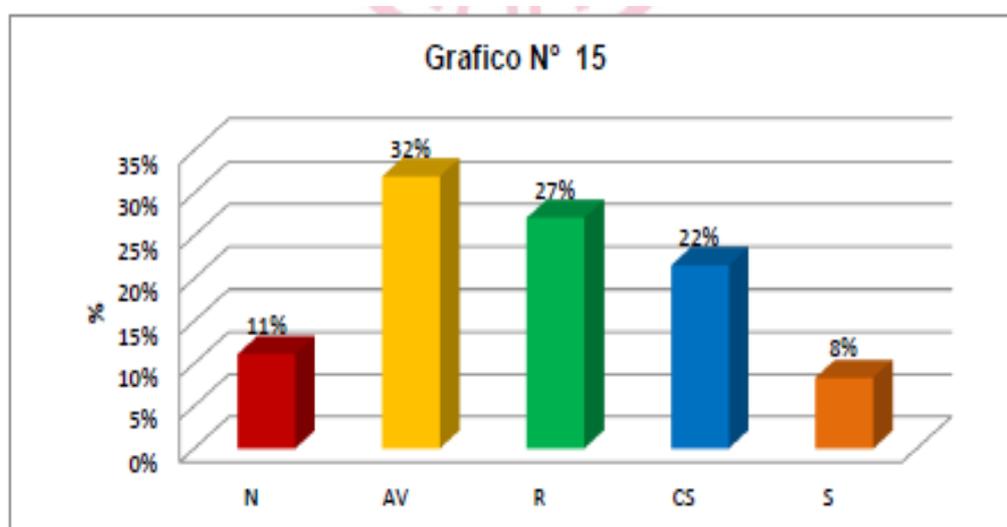
**Tabla N° 15.** ¿Elabora indicadores e instrumentos para la evaluación?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	16	11.0
A veces	46	32.0
Regularmente	39	27.0
Casi siempre	31	22.0
Siempre	12	8.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 11% de los encuestados responde que nunca, 32% a veces, el profesor elabora indicadores e instrumentos para la evaluación. Podemos observar que el 43% de los docentes no elabora indicadores e instrumentos para la evaluación de sus alumnos. Este porcentaje nos permite concluir que el desempeño docente carece de capacidad para elaborar indicadores e instrumentos de evaluación, lo cual requiere una capacitación y un seguimiento.

**Gráfico N° 15** Elabora indicadores e instrumentos



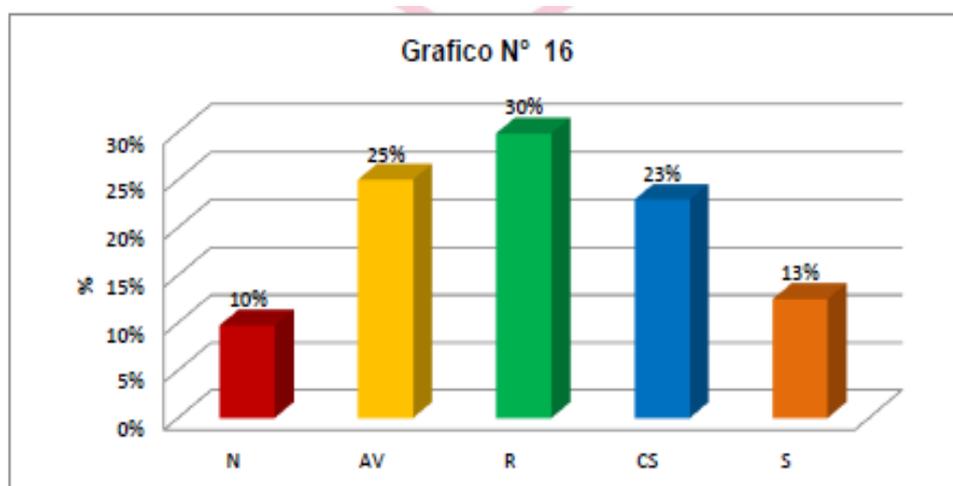
**Tabla N° 16.** ¿Los indicadores de evaluación tienen relación con los aprendizajes esperados?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	14	10.0
A veces	36	25.0
Regularmente	43	30.0
Casi siempre	33	23.0
Siempre	18	13.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 30% de los encuestados responde que regularmente, 23% casi siempre, 13% siempre, los indicadores de evaluación se relacionan con los aprendizajes. Podemos observar que el 66% de los docentes relacionan adecuadamente los indicadores de evaluación con los aprendizajes de sus alumnos. Lo que nos permite concluir que el desempeño docente se caracteriza por la adecuada relación entre los indicadores de evaluación y los aprendizajes de los alumnos.

**Gráfico N° 16 indicadores de evaluación**



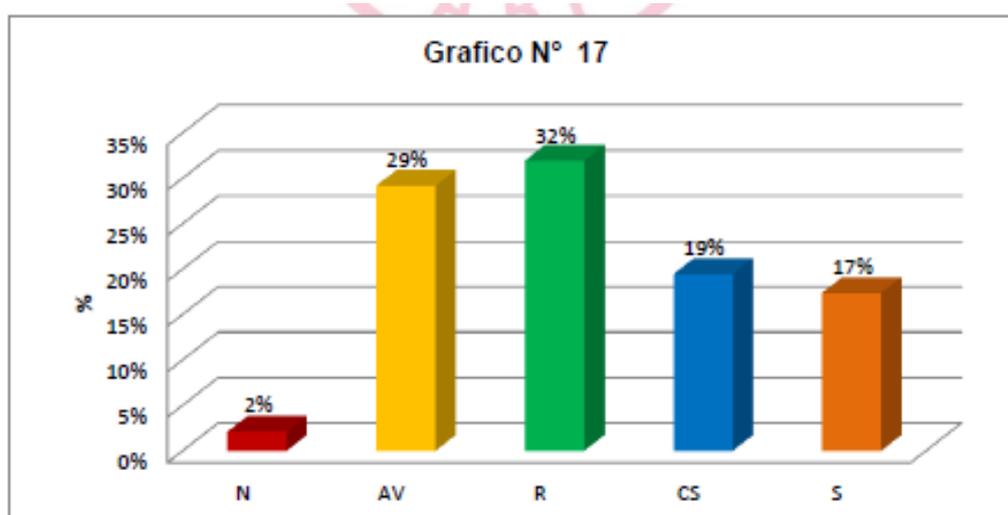
**Tabla N° 17.** ¿Tu profesor te evalúa continuamente?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	3	2.0
A veces	42	29.0
Regularmente	46	32.0
Casi siempre	28	19.0
Siempre	25	17.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 32% de los encuestados responde que regularmente, 19 casi siempre, 17% siempre el profesor evalúa constantemente. Podemos observar que el 68% de los docentes evalúa constantemente. Lo que nos permite concluir que el desempeño docente se caracteriza en la mayoría por la constante evaluación.

**Gráfico N° 17** Evalúa continuamente



**Tabla N° 18.** ¿Propicia la autoevaluación y/o la co evaluación?

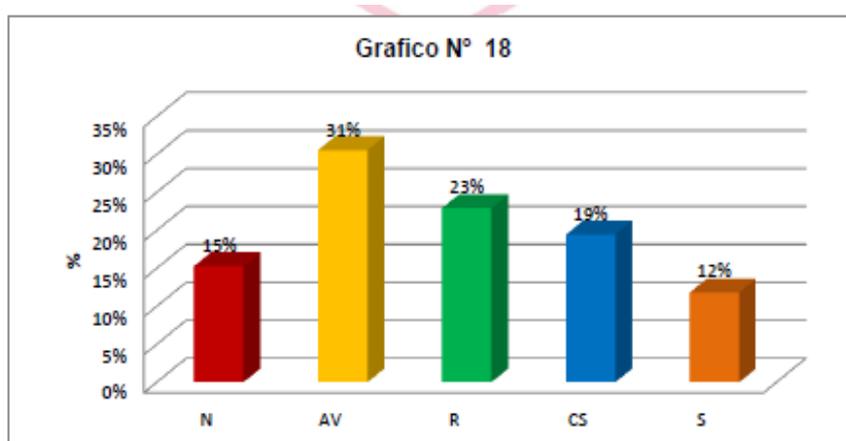
ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	22	15.0
A veces	44	31.0
Regularmente	33	23.0
Casi siempre	28	19.0
Siempre	17	12.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 15% de los encuestados responde que nunca, 31% a veces, el profesor propicia la autoevaluación y la coevaluación de sus alumnos.

Podemos observar que el 46% de los docentes no propicia la autoevaluación de sus alumnos, lo cual nos permite concluir que el desempeño docente en un porcentaje significativo no desarrolla la capacidad de autoevaluación o coevaluación de los alumnos.

**Gráfico N° 18 Propicia la autoevaluación**



**Variable: Aprendizaje de estudiantes**

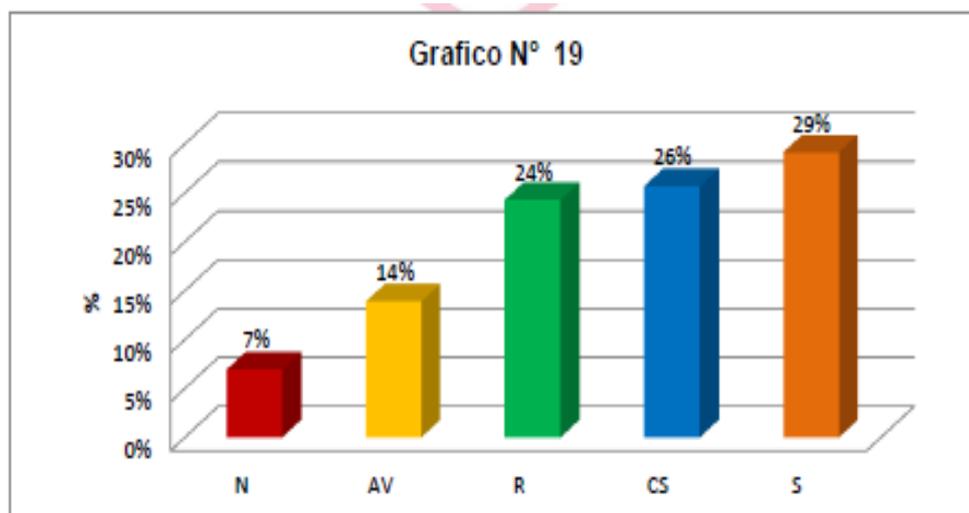
**Dimensión: Conceptual (conocimiento e interrelación con la materia)**

**Tabla N° 19.** ¿Demuestra dominio de los contenidos en las clases expositivas respondiendo satisfactoriamente las preguntas para tu aprendizaje?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	10	7.0
A veces	20	14.0
Regularmente	35	24.0
Casi siempre	37	26.0
Siempre	42	29.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

**Gráfico N° 19** Demuestra dominio de los contenidos



El 24% de los encuestados responde que regularmente, 26% casi siempre, 29% siempre, el profesor demuestra que conoce, domina y está al día en la materia que imparte. Podemos observar que el 29% se encuentra preparado en la materia que imparte a sus alumnos, lo cual nos permite concluir que el desempeño docente en el aspecto de conocimiento es pertinente.

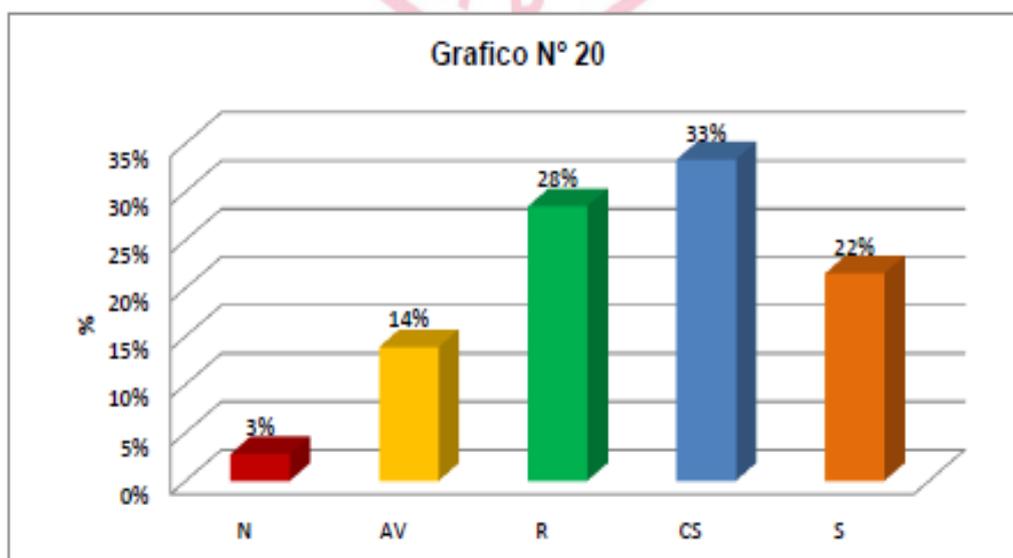
**Tabla N° 20.** ¿Sabe transmitir sus conocimientos con profundidad, demostrando una secuencia lógica en el desarrollo de las actividades para tu aprendizaje?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	4	3.0
A veces	20	14.0
Regularmente	41	28.0
Casi siempre	48	33.0
Siempre	31	22.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 28% de los encuestados responde que regularmente, 33% casi siempre, 22 % siempre, el profesor sabe transmitir sus conocimientos con profundidad. Podemos observar que el 83% de los docentes domina su curso. Lo cual nos permite concluir que el desempeño docente se caracteriza por la adecuada transmisión de conocimiento a los alumnos.

**Gráfico N° 20 Transmite sus conocimientos con profundidad**



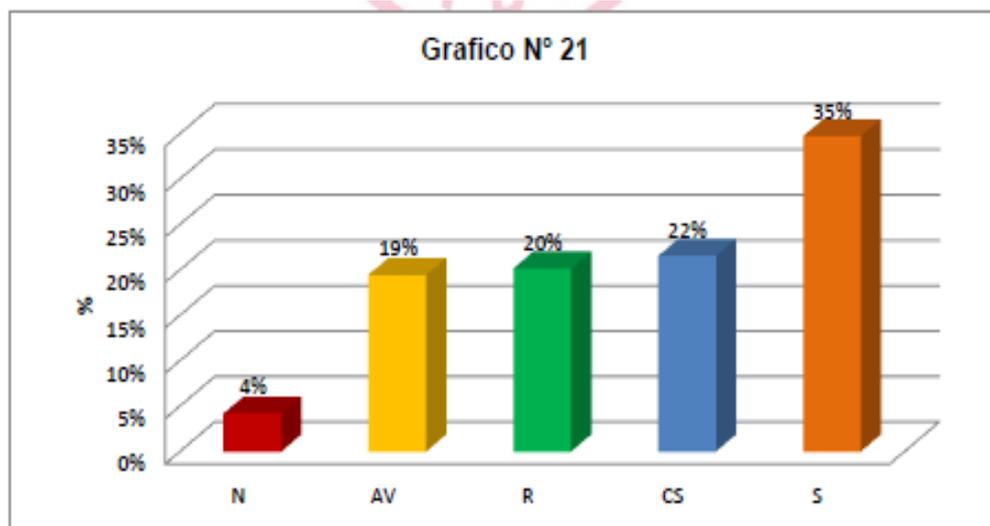
**Tabla N° 21.** ¿Explica con claridad los contenidos utilizando discusiones, lluvia de ideas, para una mejor comprensión de los contenidos?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	6	4.0
A veces	28	19.0
Regularmente	29	20.0
Casi siempre	31	22.0
Siempre	50	35.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 20% de los encuestados responde que regularmente, 22% casi siempre, 35% siempre, el profesor se preocupa que sus clases sean buenas. Podemos observar que el 77% de los docentes tiene la intención de que sus clases sean buenas. Este dato nos permite concluir que el desempeño docente se caracteriza por una mayoría preocupación de que las clases sean buenas.

**Gráfico N° 21 Explica con claridad los contenidos**



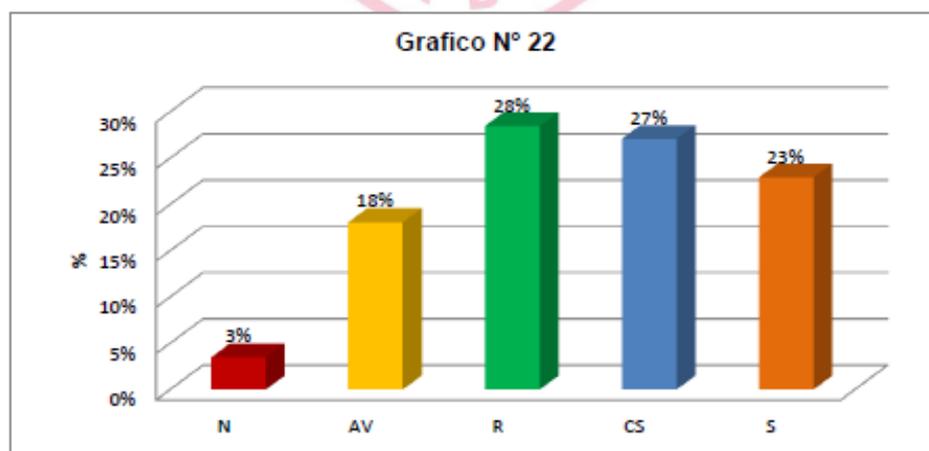
**Tabla N° 22.** ¿Se preocupa que sus clases se complementen con ilustraciones, ejemplos, participación, creando un ambiente propicio para tu aprendizaje?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	5	3.0
A veces	26	18.0
Regularmente	41	28.0
Casi siempre	39	27.0
Siempre	33	23.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 28% de los encuestados responde que regularmente, 27% casi siempre, 23% siempre, el profesor explica con claridad los conceptos implicados en cada tema. Podemos observar que el 78% de los docentes hace entender el tema a sus alumnos. Lo cual nos permite inferir que el desempeño docente se caracteriza por una adecuada capacidad del docente en el desarrollo de sus temas.

**Gráfico N° 22 Sus clases se complementan con ilustraciones**



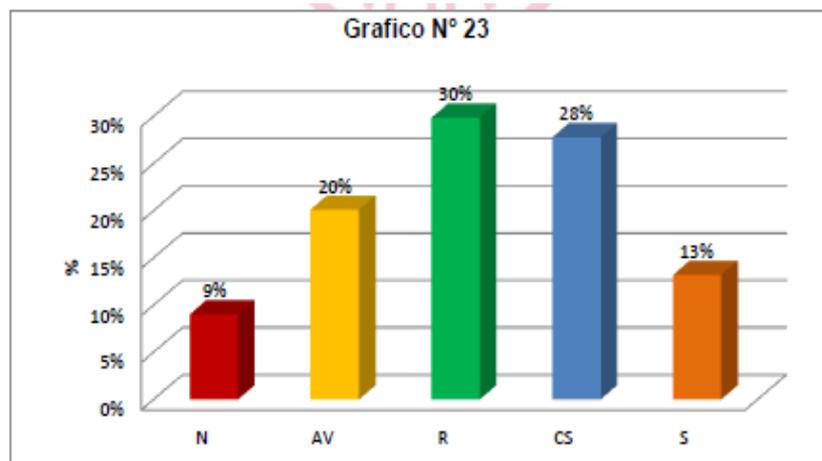
**Tabla N° 23.** ¿Antes de comenzar un nuevo tema, acostumbra a interrogar para considerar los conocimientos previos y reforzar los básicos?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	13	9.0
A veces	29	20.0
Regularmente	43	30.0
Casi siempre	40	28.0
Siempre	19	13.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 23% de los encuestados responde que regularmente, 28% casi siempre, 13% siempre, el profesor antes de comenzar un nuevo tema acostumbra a indicar los conocimientos básicos y previos. Podemos observar que el 64% de los docentes hace referencia a los saberes previos del alumno, con lo cual podemos concluir que el desempeño docente se caracteriza por incidir en los conocimientos previos de los alumnos.

**Gráfico N° 23 Conocimientos previos y refuerza los básicos**



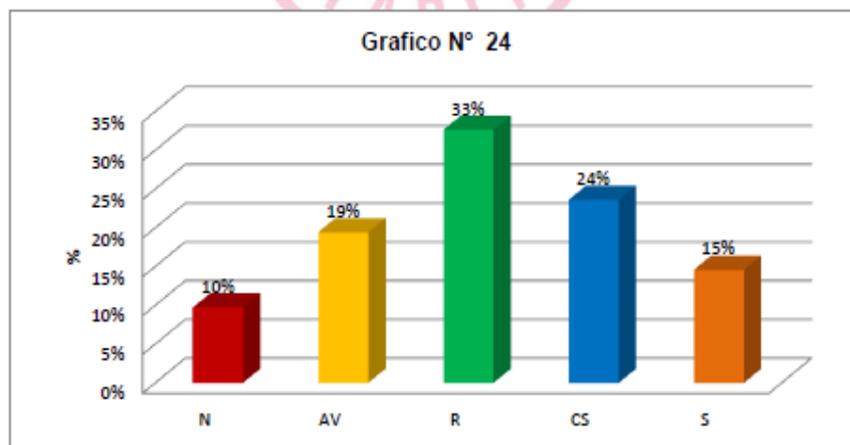
**Tabla N° 24.** ¿Cuándo introduce un tema nuevo considera y relaciona tus conocimientos previos para tu aprendizaje?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	14	10.0
A veces	28	19.0
Regularmente	47	33.0
Casi siempre	34	24.0
Siempre	21	15.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 33% de los encuestados responde que regularmente, 24% casi siempre 15%, el profesor relaciona los conceptos nuevos con los ya conocidos. Podemos observar que el 72% de los docentes desarrolla sus clases teniendo en cuenta las experiencias de conocimiento por parte de sus alumnos. Lo cual nos hace inferir que el desempeño docente refuerza los conocimientos de los alumnos.

**Gráfico N° 24 relaciona tus conocimientos previos para tu aprendizaje**



**Dimensión: Procedimental**

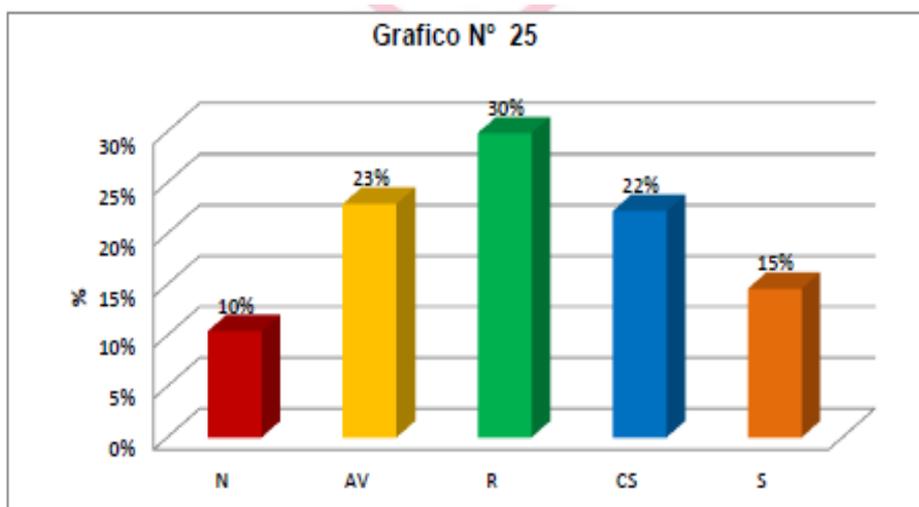
**Tabla N° 25.** ¿El tiempo de clase está bien equilibrado para la teoría y la práctica o temas más complejos para tu mejor aprendizaje?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	15	10.0
A veces	33	23.0
Regularmente	43	30.0
Casi siempre	32	22.0
Siempre	21	15.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 30% de los encuestados responde que regularmente, 22% casi siempre, 15% siempre, el profesor equilibra los temas por el grado de dificultad. Podemos observar que el 67% de los docentes desarrolla sus clases teniendo en cuenta la complejidad de los temas que trata, por lo cual podemos afirmar que el desempeño docente se desarrolla gradualmente con la dificultad de los temas de estudios.

**Gráfico N° 25 El tiempo de clase está bien equilibrado**



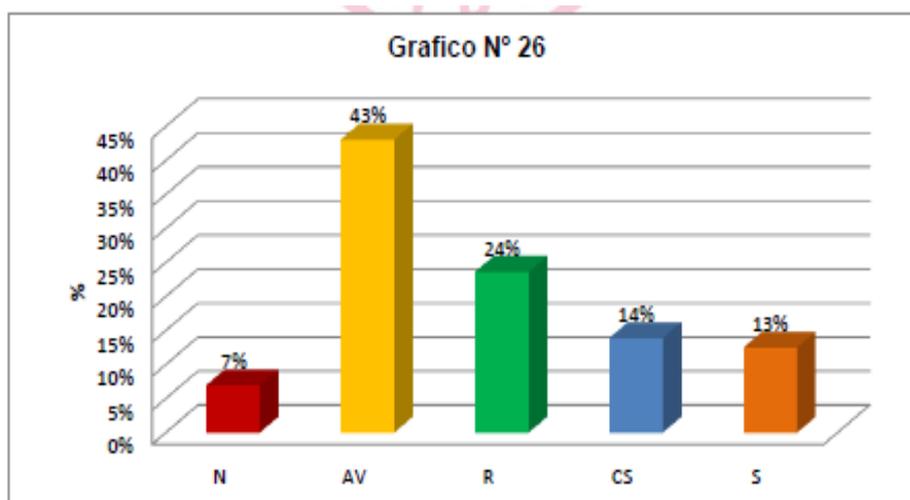
**Tabla N° 26.** ¿Inicia y termina sus clases a la hora indicada cumpliendo con los momentos de tu aprendizaje, motivación teoría y práctica?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	10	7.0
A veces	62	43.0
Regularmente	34	24.0
Casi siempre	20	14.0
Siempre	18	13.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 7% de los encuestados responde que nunca, 43% a veces, el profesor inicia y termina sus clases a la hora indicada. Podemos observar que el 50% de los docentes no respeta el horario de clases; por lo tanto, podemos concluir que el desempeño docente en un 50% no adecúa sus temas de acuerdo al horario de clases, lo cual significa que no planifican ni preparan sus temas con responsabilidad.

**Gráfico N° 26 Inicia y termina sus clases a la hora indicada**



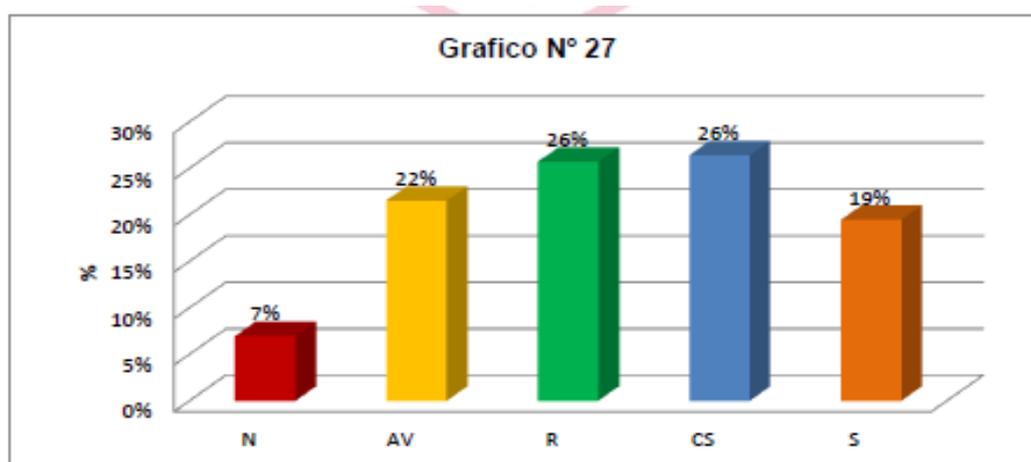
**Tabla N° 27. ¿Las clases están bien planificadas y organizadas permitiendo la concentración, criticidad, reflexión y participación para tu aprendizaje?**

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	10	7.0
A veces	31	22.0
Regularmente	37	26.0
Casi siempre	38	26.0
Siempre	28	19.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 26% de los encuestados responde que regularmente, 26% casi siempre, 19% siempre, el profesor prepara, organiza y estructura bien sus clases. Podemos observar que el 71% de los docentes realiza un buen plan de clases; por lo cual podemos concluir el desempeño docente se caracteriza por un buen plan de clases.

**Gráfico N° 27 Las clases están bien planificadas y organizadas**



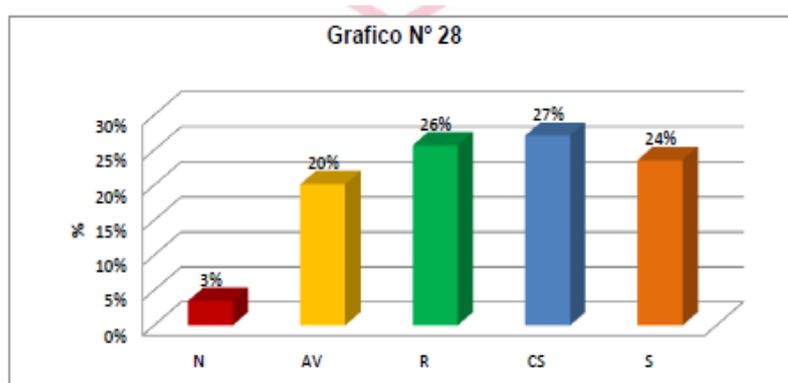
**Tabla N° 28.** ¿Las explicaciones que brinda tu profesor demuestran orden, claridad y coherencia, para tu aprendizaje?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	5	3.0
A veces	29	20.0
Regularmente	37	26.0
Casi siempre	39	27.0
Siempre	34	24.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 26% de los encuestados responde que regularmente, 27% casi siempre, 24% siempre, el profesor explica en forma ordenada y con claridad. Podemos observar que el 77% de los docentes logra el buen entendimiento de sus clases, lo cual nos permite inferir que el desempeño docente muestra una adecuada didáctica en la enseñanza.

**Gráfico N° 28 Las explicaciones del profesor demuestran orden, claridad y coherencia**



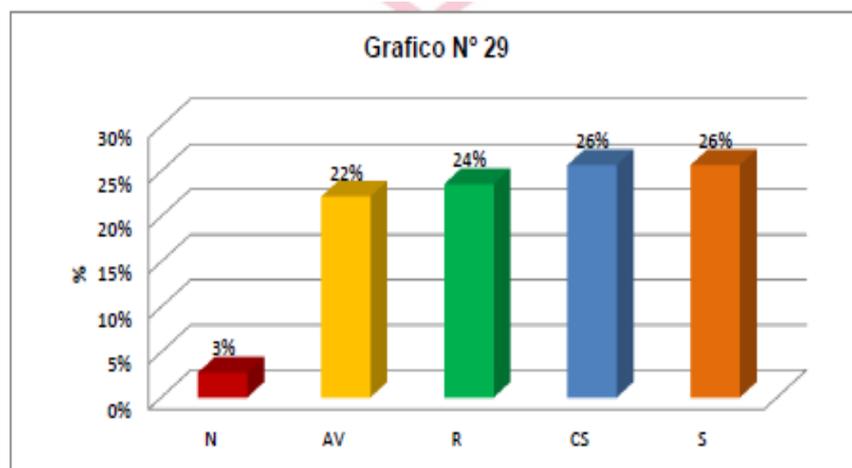
**Tabla N° 29.** ¿Se preocupa en promover la motivación intrínseca para lograr interés en tu aprendizaje y propone estrategias que son posibles de realizarse en el tiempo previsto?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	4	3.0
A veces	32	22.0
Regularmente	34	24.0
Casi siempre	37	26.0
Siempre	37	26.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 24% de los encuestados responde que regularmente, 26% casi siempre, 26% siempre, el profesor se preocupa de los problemas de aprendizaje de sus alumnos/as. Podemos observar que el 76% de los docentes tiene muy presente el aprendizaje de sus alumnos/as.

**Gráfico N° 29 Promueve la motivación intrínseca**



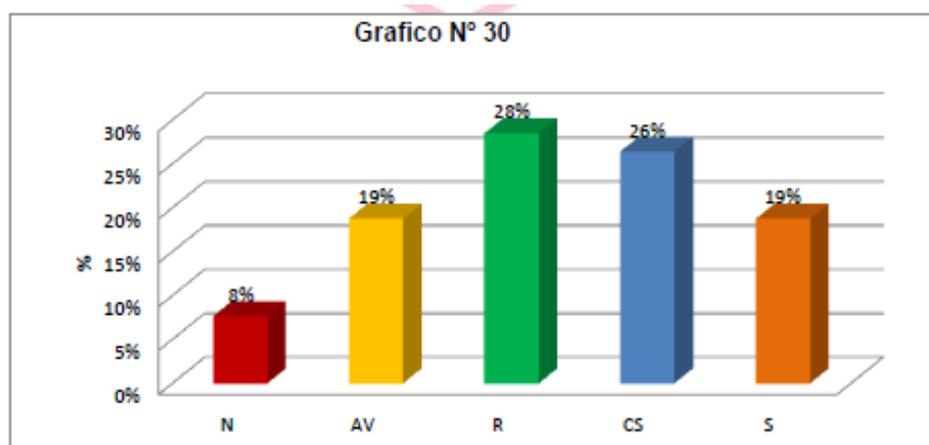
**Tabla N° 30.** ¿Desarrolla los procesos de: motivación permanente, recuperación y activación de los saberes previos, generando la participación de trabajos grupales e individuales?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	11	8.0
A veces	27	19.0
Regularmente	41	28.0
Casi siempre	38	26.0
Siempre	27	19.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 28% de los encuestados responde que regularmente, 26% casi siempre, 19% siempre, el profesor motiva a sus alumnos hace participar en forma crítica y activa en el desarrollo de las clases. Podemos observar que el 73% de los docentes se preocupa porque el alumno sea protagonista del desarrollo de la clase, por lo que podemos inferir que el desempeño docente se caracteriza por una constante preocupación por la participación en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

**Gráfico N° 30 Desarrolla procesos de motivación**



**Dimensión: ACTITUDINAL**

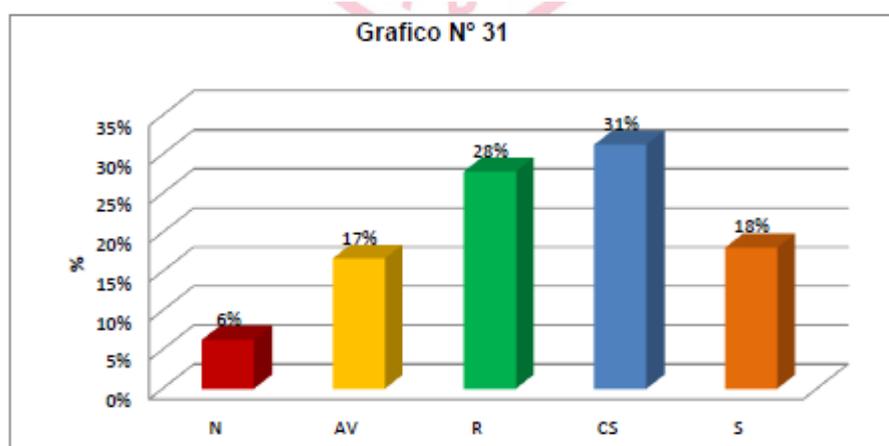
**Tabla N° 31.** ¿Expresa sus ideas con cordialidad, utiliza un buen lenguaje y es amable en su trato?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	9	6.0
A veces	24	17.0
Regularmente	40	28.0
Casi siempre	45	31.0
Siempre	26	18.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 28% de los encuestados responde que regularmente, 31% casi siempre, 18% siempre, el profesor expresa sus ideas con cordialidad. Podemos observar que 77% de los docentes expresa sus ideas con cordialidad. Este dato nos permite concluir que el 77% de los docentes demuestra una actitud cordial en el desarrollo de sus clases.

**Gráfico N° 31 Expresa sus ideas con cordialidad**



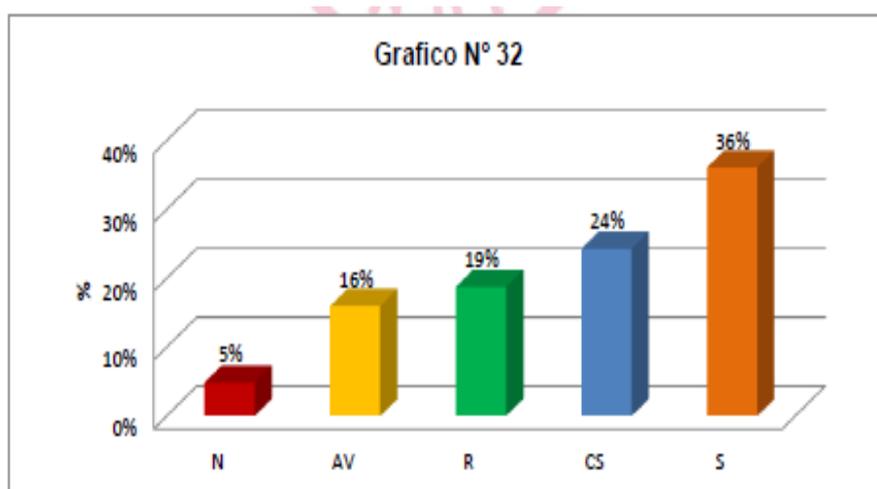
**Tabla N° 32.** ¿Es respetuoso/a y expresa sus sentimientos y aprecio por los demás, creando un clima acogedor para el aprendizaje?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	7	5.0
A veces	23	16.0
Regularmente	27	19.0
Casi siempre	35	24.0
Siempre	52	36.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 19% de los encuestados responde que regularmente, 24% casi siempre, 36% siempre, que el profesor, es respetuoso con los estudiantes. Podemos observar que 79% de los docentes expresa sus ideas con cordialidad. Este dato nos permite concluir que el 79% de los docentes demuestra respeto a sus estudiantes, por lo que podemos concluir que el desempeño se basa en el respeto a los alumnos.

**Gráfico N° 32 Es respetuoso/a y expresa sus sentimientos y aprecio por los demás**



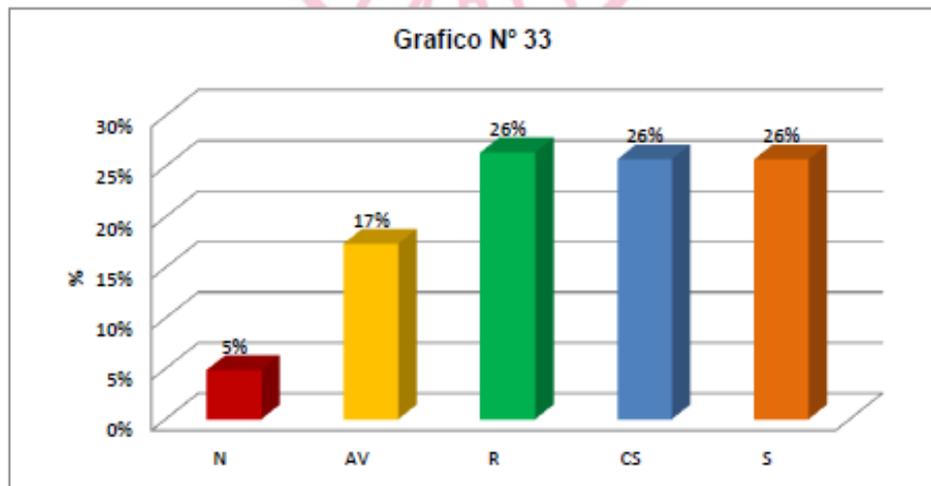
**Tabla N° 33. ¿Apoya a los compañeros que necesitan ayuda mostrando tolerancia y paciencia, brindando una tutoría comprensiva?**

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	7	5.0
A veces	25	17.0
Regularmente	38	26.0
Casi siempre	37	26.0
Siempre	37	26.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 26% de los encuestados responde que regularmente, 26% casi siempre, 26% siempre, que el profesor apoya a los compañeros que necesitan ayuda. Podemos observar que 78% de los docentes apoya a sus alumnos que necesitan ayuda. Este dato nos permite concluir que el 78% de los docentes ayudan a sus alumnos, por lo que podemos concluir que el desempeño docente se base en la comprensión de las debilidades de los alumnos a fin de fortalecerlas.

**Gráfico N° 33 Apoya a los compañeros que necesitan ayuda**



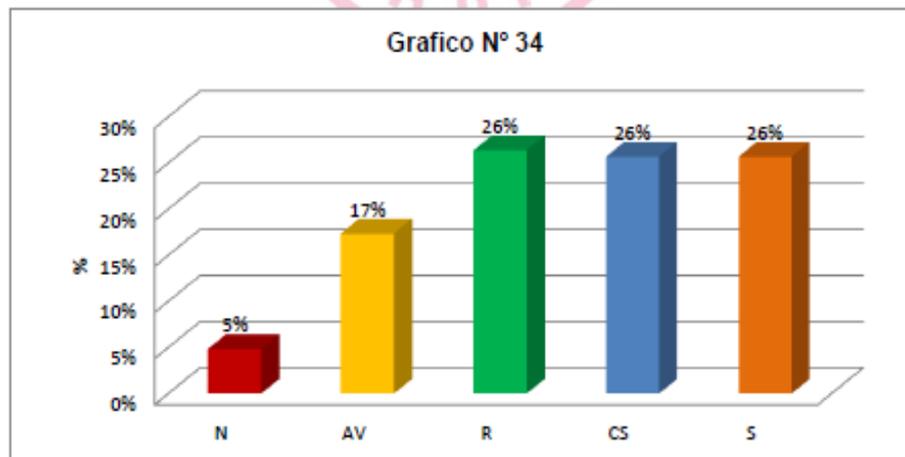
**Tabla N° 34.** ¿Es accesible y está dispuesto/a a ayudarnos mostrando alegría y buena voluntad?

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	7	5.0
A veces	25	17.0
Regularmente	38	26.0
Casi siempre	37	26.0
Siempre	37	26.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 26% de los encuestados responde que regularmente, 26% casi siempre, 26% siempre, que el profesor es accesible y está dispuesto a ayudar a los alumnos. Podemos observar que el 78% de los docentes es accesible y está dispuesto a ayudar a los estudiantes cuando estos lo requieran.

**Gráfico N° 34 Es accesible y está dispuesto/a a ayudarnos**



**Tabla N° 35.** ¿Está siempre pendiente de mi nivel de aprendizaje, muestra solidaridad, sensibilidad y valora mi avance?

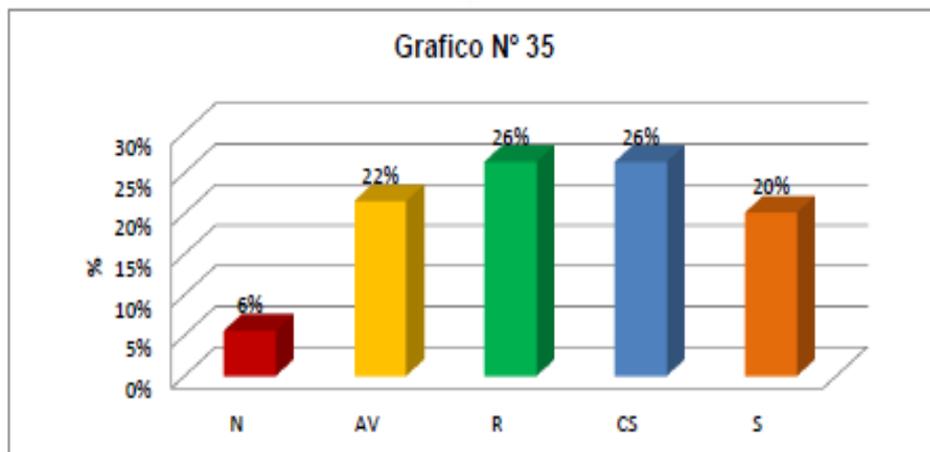
ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	8	6.0
A veces	31	22.0
Regularmente	38	26.0
Casi siempre	38	26.0
Siempre	29	20.0
Total	144	100.0

Fuente: Datos de la investigación

El 26% de los encuestados responde que regularmente, 26% casi siempre, 20% siempre, que el profesor está siempre pendiente del nivel de aprendizaje logrado por sus alumnos. Podemos observar que el 72% de los docentes muestra interés por el nivel de aprendizaje de sus alumnos.

Este dato nos permite inferir que el 72% de los docentes se sienten comprometidos con el nivel de aprendizaje logrado por sus alumnos; por lo que podemos concluir que el desempeño docente tiene como meta lograr un buen nivel de aprendizaje.

**Gráfico N° 35 Está siempre pendiente de mi nivel de aprendizaje**



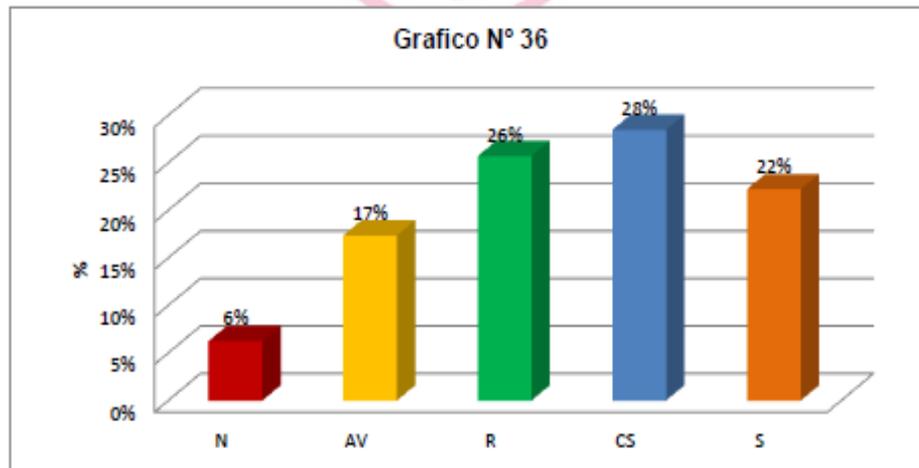
**Tabla N° 36.** ¿Su dedicación y esfuerzo en la actuación de sus clases es pertinente y elevada; porque muestra firmeza y constancia en la planificación de fichas con técnicas variadas?

<b>ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Nunca	9	6.0
A veces	25	17.0
Regularmente	37	26.0
Casi siempre	41	28.0
Siempre	32	22.0
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la investigación

El 26% de los encuestados responde que regularmente, 28% casi siempre, 22% siempre, que el profesor posee una dedicación y esfuerzo elevado. Podemos observar que 76% de los docentes posee una dedicación y esfuerzo elevado. Este dato nos permite inferir que el 76% de los docentes demuestra su gran compromiso con el desempeño que despliegan en sus labores académicas.

**Gráfico N° 36 Sus clases son pertinentes y elevadas**



### **PRUEBAS DE NORMALIDAD**

Antes de realizar la prueba de hipótesis respectiva primero determinaremos si hay una distribución normal de los datos (estadística paramétrica) o no, es decir una libre distribución (estadística no paramétrica). Para tal efecto utilizaremos la prueba de normalidad de Kolmogorov Snirnov ( $n \geq 50$ ).

**Tabla N° 37**  
**Prueba de Normalidad**

Variables	Kolmogorov Snirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
-Desempeño docente	0,168	3	0,09
-Aprendizaje de estudiantes	0,165	3	0,07

H0: Los datos (variable) provienen de una distribución normal.

Ha: Los datos (Variable) no provienen de una distribución normal

H0, si y solo si: sig > 0,05

Ha, si y solo si: sig < 0,05

Sobre la variable percepción del desempeño docente, el valor estadístico relacionado a la prueba nos indica un valor 0,168 con 3 grados de libertad, el valor de significancia es igual 0,09, como este valor es superior a 0,05 se infiere que hay razones suficientes para aceptar la hipótesis nula, y rechazar la hipótesis alterna, concluyendo que los datos provienen de una distribución normal.

Sobre la variable Aprendizaje de estudiantes, el valor estadístico relacionado a la prueba nos indica un valor 0,165 con 3 grados de libertad, el valor de significancia es igual 0,07 como este valor es superior a 0,05 se infiere que hay razones suficientes para aceptar la hipótesis nula, y rechazar la hipótesis alterna, concluyendo que los datos provienen de una distribución normal.

### **CONCLUSIONES DE LA PRUEBA DE NORMALIDAD**

Ambas variables presentan distribuciones simétricas, por lo que para efectuar la prueba de hipótesis a alcance correlacional se deberá utilizar el estadígrafo de correlación de Pearson para determinar correlaciones.

#### **7.4. Contrastación de hipótesis**

El propósito del presente estudio fue determinar el nivel de percepción del desempeño docente y su relación o vinculación con el aprendizaje de los estudiantes.

En tal sentido, el estudio se enmarca dentro de una investigación de carácter descriptivo. En estas investigaciones, Danhke (1980), citado en Hernández S. (2006), señala que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos o comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Los estudios descriptivos permiten medir y describir la información, su posterior análisis e interpretación sistemática de las características del fenómeno estudiado con base en la realidad del ambiente planteado. Asimismo, se definió como una investigación de tipo correlacional, a tal efecto Ary (1994), la define como un tipo de investigación descriptiva que se usa comúnmente y que trata de determinar el grado de relación existente entre las variables. Permiten indagar hasta qué punto las alteraciones de una variable dependen de las alteraciones de la otra.

Dentro de este orden de ideas, Hernández S. (2006) señala que la utilidad de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar una variable o concepto al conocer el comportamiento de otras variables relacionadas

##### **Estrategias de Prueba de Hipótesis**

Se utilizó, tanto para la Hipótesis General como para las específicas el coeficiente de correlación de Pearson.

Presenta la siguiente notación:

##### **Proceso de contrastación de hipótesis**

###### **Hipótesis general**

**H<sub>0</sub>**: La percepción del desempeño docente no se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.

**H<sub>1</sub>**: La percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.

**Modelo Estadístico:**

**Nivel de Significancia:**

$\alpha = 0,05$  (5%)

**Cálculos Estadísticos:**

**Tabla N° 38. Correlaciones de aprendizaje – percepción del desempeño docente**

		<b>Resultado Global Aprendizaje</b>	<b>Resultado Global Percepción del desempeño docente</b>
<b>Resultado Global Aprendizaje</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>1</b>	<b>0,857(**)</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>		<b>,000</b>
	<b>N</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
<b>Resultado Global Percepción del desempeño docente</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>0,857(**)</b>	<b>1</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,000</b>	
	<b>N</b>	<b>144</b>	<b>144</b>

**\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

En la tabla N° 38, se aprecia que existe un índice de correlación positiva considerable de ,857 y presenta una alta significancia de ,000 menor que el nivel de 0,05 esperado entre la variable aprendizaje y la percepción del desempeño docente estableciéndose una correlación significativa al nivel de 0,01 por lo tanto se acepta la hipótesis dado que la Percepción del docente y el aprendizaje se relacionan significativamente de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.

## Proceso de verificación de la Hipótesis Específicas

### Hipótesis 1:

#### Modelo Lógico:

**H<sub>0</sub>:** La percepción del desempeño docente no se relaciona con el aprendizaje cognitivo de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.

**H<sub>1</sub>:** La percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.

#### Modelo Estadístico:

#### Nivel de Significación:

$\alpha = 0,05$  (5%)

#### Cálculos Estadísticos:

**Tabla N° 39. Correlaciones de aprendizaje cognitivo – percepción del desempeño docente**

		Resultado Global Aprendizaje cognitivo	Resultado Global Percepción del desempeño docente
Resultado Global Aprendizaje cognitivo	Correlación de Pearson	1	0,763(**)
	Sig. (bilateral)		,000
	N	144	144
Resultado Global Percepción del desempeño docente	Correlación de Pearson	0,763(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	144	144

**\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

En la tabla N° 39, se aprecia que existe un índice de correlación positiva considerable de ,763 y presenta una alta significancia de ,000 menor que el nivel de 0,05 esperado entre la variable aprendizaje y la percepción del desempeño docente estableciéndose una correlación significativa al nivel de 0,01 por lo tanto se acepta la hipótesis dado que la Percepción del docente y el aprendizaje cognitivo se relacionan significativamente en los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.

**Hipótesis 2:**

**Modelo Lógico:**

**H<sub>0</sub>:** La percepción del desempeño docente no se relaciona con el aprendizaje procedimental de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.

**H<sub>1</sub>:** La percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje procedimental de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.

**Modelo Estadístico:**

**Nivel de Significación:**

$\alpha = 0,05$  (5%)

**Cálculos Estadísticos:**

**Tabla N° 40. Correlaciones de aprendizaje procedimental – percepción del desempeño docente**

		<b>Resultado Global Aprendizaje procedimental</b>	<b>Resultado Global Percepción del desempeño docente</b>
<b>Resultado Global Aprendizaje procedimental</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>1</b>	<b>0,780(**)</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>		<b>,000</b>
	<b>N</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
<b>Resultado Global Percepción del desempeño docente</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>0,780(**)</b>	<b>1</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,000</b>	
	<b>N</b>	<b>144</b>	<b>144</b>

**\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

En la tabla N° 40, se aprecia que existe un índice de correlación positiva considerable de ,780 y presenta una alta significancia de ,000 menor que el nivel de 0,05 esperado entre la variable aprendizaje procedimental y la percepción del desempeño docente estableciéndose una correlación significativa al nivel de 0,01 por lo tanto se acepta la hipótesis dado que la Percepción del docente y el aprendizaje procedimental se relacionan significativamente en los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.

**Hipótesis 3:****Modelo Lógico:**

**H<sub>0</sub>:** La percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje actitudinal de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.

**H<sub>1</sub>:** La percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje actitudinal de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.

**Modelo Estadístico:****Nivel de Significación:**

$\alpha = 0,05$  (5%)

**Cálculos Estadísticos:**

**Tabla N° 41. Correlaciones de aprendizaje actitudinal – percepción del desempeño docente**

		<b>Resultado Global Aprendizaje actitudinal</b>	<b>Resultado Global Percepción del desempeño docente</b>
<b>Resultado Global Aprendizaje actitudinal</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>1</b>	<b>0,756(**)</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>		<b>,000</b>
	<b>N</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
<b>Resultado Global Percepción del desempeño docente</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>0,756(**)</b>	<b>1</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,000</b>	
	<b>N</b>	<b>144</b>	<b>144</b>

**\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

En la tabla N° 41, se aprecia que existe un índice de correlación positiva considerable de ,756 y presenta una alta significancia de ,000 menor que el nivel de 0,05 esperado entre la variable aprendizaje actitudinal y la percepción del desempeño docente estableciéndose una correlación significativa al nivel de 0,01 por lo tanto se acepta la hipótesis dado que la Percepción del docente y el aprendizaje actitudinal se relacionan significativamente en los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos, 2019.

### **7.5. Discusión de resultados**

**Los resultados evidencian que** existe una correlación estadísticamente significativa en el aprendizaje de ,857, en el aprendizaje cognitivo de ,763, en el aprendizaje procedimental de ,780 y en el aprendizaje actitudinal de ,756. Lo que determina que la percepción del desempeño docente se relaciona de manera significativa con el aprendizaje cognitivo, procedimental y actitudinal de los alumnos de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos 2019.

Resultado que concuerda con Morocho, **Alberto**. (2014) en su investigación sobre la Influencia del aprendizaje significativo de matemática, en los estudiantes del nivel secundario de la IE 26 de junio, concluye que: La metodología ejerce gran influencia en el aprendizaje significativo de los alumnos y que es el resultado de una programación adecuada a las habilidades de los estudiantes. Los profesores deben estar capacitados para atender toda necesidad de sus estudiantes y los requerimientos de estos tiempos. También con **Bravo, Rafael J.** (2014) en su tesis sobre Influencia de la motivación en el aprendizaje de estudiantes del último grado del nivel secundaria de la IE Túpac Amaru, concluye que es necesaria la motivación en la enseñanza, relacionando el curso con la vida diaria, se requiere el uso de diferentes técnicas e instrumentos para llegar al alumno y que la meta del profesor es la formación de una mente abstracta en sus alumnos, para que comprendan los diferentes fenómenos físicos que los rodean.

El presente trabajo nos permitió acceder a un instrumento confiable que nos permitió diagnosticar y evaluar el desempeño de los profesores y el aprendizaje de

los alumnos de secundaria. Dicho instrumento podrá ser utilizado para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

## **8. Conclusiones y Recomendaciones**

### **8.1. Conclusiones**

Los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación estadísticamente significativa en el aprendizaje de ,857, en el aprendizaje cognitivo de ,763, en el aprendizaje procedimental de ,780 y en el aprendizaje actitudinal de ,756. Lo que determina que la percepción del desempeño docente se relaciona de manera significativa con el aprendizaje cognitivo, procedimental y actitudinal de los alumnos de la Escuela de Material de Guerra - Chorrillos 2019. Por lo tanto, está en manos del personal docente seguir trabajando para lograr una mejor calidad de aprendizaje en nuestros estudiantes, quienes son el futuro de nuestra nación.

### **8.2. Recomendaciones**

- El profesor debe de tener conocimiento de la visión, misión y el perfil de la Escuela de Material de Guerra.
- Incluir diferentes talleres extracurriculares y tutoría, así como talleres motivacionales con el apoyo del departamento psicológico.
- Los profesores deben asumir el compromiso de articular sus unidades, clases y pruebas, considerando los indicadores en sus sesiones de aprendizaje.
- A fin de conocer de manera personalizada las características de los alumnos deben considerarse las pruebas de diagnóstico y las listas de cotejo.
- Preparar las clases considerando las características y realidad de cada alumno.
- Tener entrevistas mensuales con los PPF
- Preparar clases motivadoras, con la participación activa de los alumnos.

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, O. (2014). Administración del personal docente: Lima, Editorial Udegraf

Alarcón R., V. (2014). Rol de docentes en los nuevos entornos de formación On Line y E- Learning Centrum Católica Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Alonso, C., Gallego, D. J. y Honey (2013). Los estilos de aprendizaje. Procedimientos de diagnóstico y mejor. 6ta. Edición. Bilbao-España: Mensajero.

Artunduaga, L. A. (2015). Seminario Internacional de la Evaluación del Desempeño de Docentes en el marco de la carrera magisterial. Recuperado el 05 de noviembre del 2015, de [http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval\\_docente\\_Luis\\_Artunduaga.pdf](http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Luis_Artunduaga.pdf)

Bernal, C. (2014). Creación de aulas virtuales. Lima-Perú: Universidad San Martín de Porres.

Bretel, L. (2015). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de Evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. Recuperado el 05 de febrero del 2016, de [http://espanol.geocities.com/cne\\_magisterio/3/1.1.e\\_Luis\\_Bretel.htm](http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_Luis_Bretel.htm)

Cuenca, R. (2015). La Carrera Pública Magisterial. Una mirada atrás para avanzar. Recuperado el 25 de enero del 2016, de [http://www.tarea.org.pe/images/Tarea76\\_21\\_Ricardo\\_Cuenca.pdf](http://www.tarea.org.pe/images/Tarea76_21_Ricardo_Cuenca.pdf)

- De Zubiría, M. (2014). Enfoques Pedagógicos y Didácticas Contemporánea. Colombia: FiPC.
- Díaz, H. (2014). Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes. Recuperado el 08 de enero del 2016, de [http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea\\_72/Tarea72\\_Hugo-Diaz.pdf](http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf)
- Diccionario de la lengua española (2001). Diccionario digital (22ava. ed.). Recuperado el 10 de octubre del 2015, de <http://buscon.rae.es/draeI/html/cabecera.htm>.
- Dirección Regional de Educación del Callao. (2014) Proyecto Educativo regional del Callao. Recuperado el 15 de diciembre del 2015, de <http://190.223.52.140/siarcallao/public/docs/119.pdf>
- García, S. (Mayo, 2014). La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde la Perspectiva Hermenéutica. Revista pedagógica, vol.23, N°67, 297-318.
- García L., F. (2013). Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora. La falta de motivación para el aprendizaje y su influencia en el rendimiento académico. España. Ministerio de educación.
- Guerrero, L. (2013, Año V). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate, Revista Foro Educativo, 14, p.120.
- Hernández, M. S. A., Guerrero, I., Rueda, R. (2014). Una propuesta innovadora de evaluación docente. Recuperado el 06 de enero del 2016, de <http://148.204.73.101:8008/jspui/bitstream/123456789/151/1/m06.doc>

- Jiménez, J. A. (2013). Cuatro modelos de evaluación docente, Recuperado el 02 de febrero del 2016, de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-350-1-cuatro-modelos-de-evaluacion-docente.html>
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2014). Administración del Personal en el Sector Público. México, ELIAC.
- León, P. R. (2013). El estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las I.E. Públicas del distrito de la Perla-Callao en el año 2006. Tesis para optar el grado de magister. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle .Lima, Perú.
- Maciel, C. (2013, Agosto). La Formación Docente: Mitos Problemas y Realidades, en Protagonismo Docente en el Cambio Educativo, PRELAC, 1, p. 80.
- Manzi, J. (2013). La evaluación del desempeño profesional docente en Chile, Recuperado el 15 de enero del 2016, de [http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval\\_docente\\_Jorge\\_Manzi.pdf](http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Jorge_Manzi.pdf)
- Mateo, J. (2014). La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Perú. ICEHORSORI.
- Martín, E. (2014). ¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?, Recuperado el 09 de enero del 2016, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>
- Mateo, J. (2014). La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Perú. ICEHORSORI.

Medrano, V. R, (2014). “Desempeño docente en instituciones educativas públicas entre participantes y no participantes del programa de capacitación docente en maestría convenio UNE- Región Callao”. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.

Mendivil, L. (2014). ¿Qué aprender de las experiencias de evaluación docente que realizamos? El caso peruano, Recuperado el 20 de enero del 2016, de [http://riied.uniandes.edu.co/archivos/Seminarios/2\\_LuzmilaMendivilTrelles.pdf](http://riied.uniandes.edu.co/archivos/Seminarios/2_LuzmilaMendivilTrelles.pdf)

Ministerio de Educación de Colombia (2013). Manual de evaluación de desempeño. Santa Fe de Bogotá, D.C.

Ministerio de Educación de la república de chile (2013). Marco para la buena enseñanza recuperado el 10 de abril del 2016, de <http://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>

Ministerio de Educación del Perú (2013). Reglamento de la ley del profesorado DS. N° 019-90. Recuperado el 05 de mayo del 2015, de <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/RegProfesorado.php>

Ministerio de Educación del Perú. (2013). Currículo de formación docente de secundaria. Recuperado el 25 de julio del 2015, de <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/dinfocaprimariaysecundaria.php>

Ministerio de Educación del Perú (2013). Informe de la nueva docencia en el Perú. Recuperado el 8 de abril del 2016, de [http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva\\_docencia.pdf](http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva_docencia.pdf)

Ministerio de Educación del Perú (2013). Ley 29062. Recuperado el 10 de julio del 2015, de [http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley\\_29062.php](http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php)

Ministerio de Educación del Perú (2013). Foro Nacional de Educación para Todos. Recuperado el 26 de febrero del 2016, <http://www.minedu.gob.pe/educacionparatodos/Politicass.php>

Ministerio de Educación del Perú (2013). Nueva carrera pública magisterial. Ley N° 29062. Recuperado el 10 de enero del 2016, de [http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM\\_doctrab.pdf](http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf)

Ministerio de Educación del Perú. (2013). Resultados de la evaluación internacional PISA 2009. Recuperado el 15 de febrero del 2016, de <http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/?p=558>

Montenegro, I. A. (2014). Desempeño docente. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Montenegro, I. A. (2014) Calidad educativa y profesión docente modelos e instrumentos. Colombia, Corporativa editorial magisterio.

Nieves, F. E. (2014). El Desempeño Docente y el Clima Organizacional del Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua. Recuperado el 10 de enero del 2016, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=847601>

Papalia, O. F. (2013). Psicología del desarrollo. México: Editorial Mc Graw Hill.

Ramírez, B. (2013) Evaluación Integral del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL N° 6 de Lima, para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación. Tesis para optar el

grado de Magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”. Lima-Perú.

Rincos, J. (2013). Relación entre el estilo de liderazgo del director y desempeño docente del valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Tesis para optar el grado de magister, UNMSM, Lima, Perú.

Rizo, H. (2014, Julio). Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. PRELAC, 1, p. 148.

Rueda, M., & Landesmann, M. (2013). Un Instrumento de evaluación Formativa para Profesores de ciencias de la nutrición y de los alimentos, en ¿Hacia una Nueva Cultura de la Evaluación de los Académicos?, Pensamiento Universitario 88.Mexico, UNAM.

Rueda, M. (2013). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque. Recuperado el 15 de setiembre del 2010, de <http://redie.uabc.mx/contenido/vol11no2/contenido-rueda3.pdf>

Saavedra, M. S. (2014). Evaluación del aprendizaje. Conceptos y técnicas. México, Pax.

Stegmann, T (2014). Evaluación del desempeño docente. Recuperado el 20 de marzo del 2010, de [http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases\\_Psicologicas\\_del\\_MBE](http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases_Psicologicas_del_MBE)

Trilla, J.& Cano, E. y otros (2013). El Legado Pedagógico del siglo XX para la escuela del siglo XIX. Barcelona: Graó

Tobón, S. & Rial, A. y otros (2013). Competencias Calidad y Educación Superior. Colombia: Colección Alma Mater.

Valdés, H. (2013). Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial. Experiencia cubana. Recuperado el 05 de enero del 2016, de [http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion\\_desempeno\\_carrera\\_profesional\\_docente\\_1\\_edicion.pdf](http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_1_edicion.pdf)

Vásquez, W. M. (2014). “Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2013”. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”. Lima-Perú.

Bayón L, Grau J. M., Mateos J, Ruiz M. M. (2013). La pizarra digital como herramienta básica en el marco de la adaptación al EEES. Extraído el 11 de febrero de 2015 de: <http://www.unioviedo.es/bayon/osh/ponencia-cuieet.pdf>

Leal, (2013), El ordenador con conexión a Internet, Las TICS, un recurso didáctico enriquecedor, de [http://www.csicsif.es/Andalucía/mod\\_ensecsifrevistad\\_22.html](http://www.csicsif.es/Andalucía/mod_ensecsifrevistad_22.html)

Marqués G, Pere. (2014). La Pizarra Digital. Extraído el 12 de febrero de 2013 de: <http://dewey.uab.es/pmarques/pdigital/es/propuest.htm#planif>

Marqués G, Pere. (2013). Impacto de las TICS en educación. Extraído el 12 de febrero de 2015 de: <http://www.pangea.org/peremarques/siyedu.html>

Sáez L, J.M. y Jiménez V, P.A. (2013). La aplicación de la pizarra digital interactiva un caso en la escuela rural en primaria. Extraído el 13 de febrero de 2015 de:  
<http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos>

González E. (2014). Integración de las tics en el ámbito escolar-pizarra digital interactivo Bachillerato. Extraído el 13 de febrero de 2015 de:  
[http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero21/ENCARNACION\\_GONZALEZ\\_OJEDA02.pdf](http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero21/ENCARNACION_GONZALEZ_OJEDA02.pdf)

## 10. APÉNDICES Y ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO	POBLACION y MUESTRA
<b>DESEMPEÑO DOCENTE Y EL APRENDIZAJE EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE MATERIAL DE GUERRA - CHORRILLOS, 2019.</b>	<b>Problema Principal.</b> ¿Existe relación entre la percepción del desempeño docente con el aprendizaje de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019?	<b>Objetivo General.</b> Determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019.	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019.	<b>Variable 1</b> Percepción del desempeño docente	Descriptivo correlacional	<b>Muestra</b> Se consideró una muestra no-probabilística, con muestreo de tipo intencional o de conveniencia.
	<b>Problemas Específicos.</b> ¿Existe relación entre la percepción del desempeño docente y el aprendizaje cognitivo de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019?	<b>Objetivos Específicos.</b> Determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019.	<b>Hipótesis Específicas</b> La percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019.	<b>Variable 2</b> Aprendizajes del estudiante		
	¿Existe relación entre la percepción del desempeño docente y el aprendizaje procedimental de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019?	Determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje procedimental de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019.	La percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje procedimental de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019.			
	¿Existe relación entre la percepción del desempeño docente y el aprendizaje actitudinal de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019?	Determinar si el desempeño docente se relaciona con el aprendizaje actitudinal de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019.	La percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje actitudinal de los estudiantes de la Escuela de Material de Guerra – Chorrillos, 2019.			

**MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>TIPO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	<b>CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>
Empírica, de campo, mixta: cuantitativa – cualitativa.	No experimental	Descriptiva correlacional	El tamaño de la población es finita, entonces el tamaño de la población se calculó $n = 50$ estudiantes.	Encuesta para las dos variable: Percepción del desempeño docente Aprendizaje de estudiantes	Coeficiente de correlación de Pearson

**Anexo 2 Instrumentos para la recolección de datos**  
**Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje**  
**Encuesta para alumnos/as**

Esta encuesta solicita tu colaboración y sinceridad, para que resulte exitoso el trabajo del investigador, lee atentamente poniendo énfasis en cada una de las preguntas y califica, colocando una (x) debajo de las palabras, según sea tu respuesta. Gracias

1- Nunca ( N ) 2- A veces (AV ) 3- regularmente ( R ) 4- casi siempre (CS ) 5- siempre ( S )

Indicadores	1	2	3	4	5
<b>Variable: Percepción desempeño docente</b>					
<b>1 MOTIVACIÓN</b>					
¿Tu profesor motiva la clase para despertar el interés de los alumnos?					
<b>2</b> ¿Tu profesor presenta algún material didáctico en la motivación de la clase?					
<b>3</b> ¿Cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clases?					
<b>4</b> ¿Formula preguntas durante o después de la clase?					
<b>5</b> ¿La comunicación profesor/a estudiante es fluida y espontánea, creando un clima de confianza?					
<b>6</b> ¿Incita a reflexionar con ejemplos valorativos, según sea el caso?					
<b>7 ESTRATEGIA DIDÁCTICA Y MEDIOS MATERIALES</b>					
¿Tu profesor propone técnicas que promuevan la interrelación de los estudiantes?					
<b>8</b> ¿Tu profesor aplica métodos que promuevan la investigación, el redescubrimiento, permitiendo la construcción del nuevo conocimiento?					
<b>9</b> ¿Organiza adecuadamente el trabajo individual o colectivo?					
<b>10</b> ¿Monitorea permanentemente el trabajo individual o colectivo promoviendo el inter aprendizaje?					
<b>11</b> ¿En el desarrollo de la clase, tu profesor emplea medios y materiales didácticos?					
<b>12</b> ¿Selecciona los recursos educativos (medios y materiales que se utilizarán realizar las actividades)?					
<b>13 EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE</b>					
¿Planifica las actividades de evaluación que llevará a cabo?					
<b>14</b> ¿Se evidencia indicadores para todos los criterios de evaluación del área?					
<b>15</b> ¿Elabora indicadores e instrumentos para la evaluación?					
<b>16</b> ¿Los indicadores de evaluación tienen relación con los aprendizajes esperados?					
<b>17</b> ¿Tu profesor te evalúa continuamente?					
<b>18</b> ¿Propicia la autoevaluación y/o la co evaluación?					
<b>Variable 2: Aprendizaje de estudiantes</b>					
<b>19 CONCEPTUAL</b> (conocimiento e interrelación con la materia) ¿Demuestra dominio de los contenidos en las clases expositivas respondiendo satisfactoriamente las preguntas para tu aprendizaje?					
<b>20</b> ¿Sabe transmitir sus conocimientos con profundidad, demostrando una sec					

	lógica en el desarrollo de las actividades para tu aprendizaje?					
21	¿Explica con claridad los contenidos utilizando discusiones, lluvias de ideas para una mejor comprensión de los contenidos?					
22	¿Se preocupa que sus clases se complementen con ilustraciones, ejemplos, participación, creando un ambiente propicio para tu aprendizaje?					
23	¿Antes de comenzar un nuevo tema, acostumbra a interrogar para considerar conocimientos previos y reforzar los básicos?					
24	¿Cuándo introduce un tema nuevo considera y relaciona tus conocimientos para tu aprendizaje?					
25	<b>PROCEDIMENTAL</b> ¿El tiempo de clase está bien equilibrado para la teoría y la práctica o temas complejos para tu mejor aprendizaje?					
26	¿Inicia y termina sus clases a la hora indicada cumpliendo con los momentos de aprendizaje, motivación teoría y práctica?					
27	¿Las clases están bien planificadas y organizadas permitiendo la concentración, reflexión y participación para tu aprendizaje?					
28	¿Las explicaciones que brinda tu profesor demuestran orden, claridad y coherencia para tu aprendizaje?					
29	¿Se preocupa en promover la motivación intrínseca para lograr interés en tu aprendizaje y propone estrategias que son posibles de realizarse en el tiempo previsto?					
30	¿Desarrolla los procesos de: motivación permanente, recuperación y activación de los saberes previos, generando la participación de trabajos grupales e individuales?					
31	<b>ACTITUDINAL</b> ¿Expresa sus ideas con cordialidad, utiliza un buen lenguaje y es amable en su trato?					
32	¿Es respetuoso/a y expresa sus sentimientos y aprecio por los demás, creando un clima acogedor para el aprendizaje?					
33	¿Apoya a los compañeros que necesitan ayuda mostrando tolerancia y paciencia brindando una tutoría comprensiva?					
34	¿Es accesible y está dispuesto/a a ayudarnos mostrando alegría y buena voluntad?					
35	¿Está siempre pendiente de mi nivel de aprendizaje muestra solidaridad, se interesa por mi y valora mi avance?					
36	¿Su dedicación y esfuerzo en la actuación de sus clases es pertinente y elevado porque muestra firmeza y constancia en la planificación de fichas con técnicas variadas?					