



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

TESIS

DESEMPEÑO DOCENTE DE INGLÉS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

SECUNDARIAS PÚBLICAS DE IQUITOS, 2021 SEGÚN SEXO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA CON ESPECIALIDAD EN

IDIOMAS EXTRANJEROS CON MENCIÓN EN INGLÉS-ALEMÁN

PRESENTADO POR:

LUHANA PAOLA ARMAS NOLORBE

ASESOR:

Lic. EDGAR GUZMAN CORNEJO, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°270-CGT-FCEH-UNAP-2023

En Iquitos, en el auditorio de la **Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades** a los **07** días del mes de **julio** de **2023** a horas **11.00.a.m.**, se dio inicio a la sustentación pública de la Tesis titulada: **DESEMPEÑO DOCENTE DE INGLÉS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DE IQUITOS 2021, SEGÚN SEXO**, aprobado con R.D. N°1321-2023-FCEH-UNAP del 28/06/23, presentado por la bachiller **LUHANA PAOLA ARMAS NOLORBE**, para optar el Título Profesional de **Licenciada en Educación Secundaria con especialidad en Idiomas Extranjeros con mención en Inglés-Alemán**, que otorga la Universidad Nacional de acuerdo a Ley y Estatuto.




El Jurado Calificador y dictaminador designado mediante R.D. N° 336-2023-FCEH del 13/02/23, está integrado por:

Dra. YNES AMANDA DE LA PUENTE GONZALES	Presidente
Dra. MARY RUTH MACEDO GRANDEZ	Secretaria
Mgr. HEYDI MARIEL PAREDES ISUIZA	Vocal

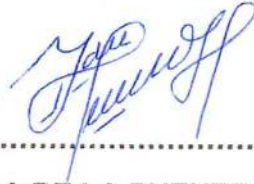
Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: *Satisfactoriamente*.....

El Jurado después de las deliberaciones correspondientes, llegó a las siguientes conclusiones:
La Sustentación Pública y la Tesis ha sido... *aprobada* con la calificación... *buena*
Estando la bachiller apta para obtener el Título Profesional de **Licenciada en Educación Secundaria con especialidad en Idiomas Extranjeros con mención Inglés-Alemán**

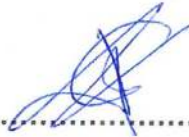
Siendo las... *12:30 p.m.* se dio por terminado el acto... *de sustentación*


.....
Dra. YNES AMANDA DE LA PUENTE GONZALES
Presidente
.....
Dra. MARY RUTH MACEDO GRANDEZ
Secretaria
.....
Mgr. HEYDI MARIEL PAREDES ISUIZA
Vocal
.....
Dr. EDGAR GUZMAN CORNEJO
Asesor

JURADOS Y ASESOR



.....
Lic. YNES AMANDA DE LA PUENTE GONZALES, Dra
PRESIDENTE



.....
Lic. MARY RUTH MACEDO GRANDEZ, Dra.
SECRETARIA



.....
Lic. HEYDI MARIEL PAREDES ISUIZA, Mgr.
VOCAL



.....
Lic. EDGAR GUZMAN CORNEJO, Dr.
ASESOR

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS - ARMAS NOLORBE LUHANA PAO
LA.pdf**

RECuento DE PALABRAS

15579 Words

RECuento DE CARACTERES

82324 Characters

RECuento DE PÁGINAS

78 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.1MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 16, 2023 6:36 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 16, 2023 6:38 PM GMT-5

● 31% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 28% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumen

DEDICATORIA

A mi padre Rodolfo Armas, porque en vida fue maravillo conmigo y mi madre Consuelo Arbildo porque siempre ha creído en mí y en mi capacidad para llegar a ser una profesional.

AGRADECIMIENTO

A mis madres Consuelo Arbildo y Carmen Nolorbe, a mi padre Rodolfo Armas, por todo el apoyo emocional que me brindaron para seguir adelante y especialmente a mi adorado esposo Dennys Gaviria y a mi querida suegra Julia Ríos por siempre motivarme a estudiar cuando ya quería darme por vencida.

A las instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos por haberme brindado el tiempo y espacio para la aplicación de mi instrumento y así poder hecho posible esta investigación

A mi asesor Dr. Edgar Guzmán Cornejo por toda la paciencia y el conocimiento brindado para la elaboración de la tesis.

ÍNDICE

	Páginas
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADOS Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1 Antecedentes	5
1.2 Bases teóricas	10
1.3 Definición de términos básicos	24
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	27
2.1. Formulación de la hipótesis	27
2.2. Variables y su operacionalización	28
CAPÍTULO III: METOLOGÍA	33

3.1. Tipo y diseño de investigación	33
3.2. Diseño muestral	34
3.3. Procedimientos de recolección de datos	37
3.4. Procesamientos y análisis de datos	39
3.5. Aspectos éticos	40
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	41
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	67
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	73
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	75
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	76
ANEXOS	85
01: Matriz de consistencia	85
02: Instrumentos de recolección de datos	86
03: Informe de validez y confiabilidad	111

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla 1. Media y Desviación Estándar del Desempeño Docente	41
Tabla 2. Tabla de Frecuencia y Porcentaje del Desempeño Docente	43
Tabla 3. Media y Desviación Estándar de las Dimensiones de La Variable Según Sexo	45
Tabla 4. Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	49
Tabla 5. Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes	52
Tabla 6. Frecuencia y Porcentaje de La Dimensión Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad	55
Tabla 7. Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente	58
Tabla 8. Prueba de Shapiro-Wilk de la Variable Desempeño Docente y sus Dimensiones en Docentes de Inglés Varones y Mujeres	60
Tabla 9. Prueba de Diferencias de Medias U de Mann-Whitney para dos Muestras Independientes	61
Tabla 10. Prueba de Diferencias de Medias T-Student para dos Muestras	61

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico 1. Diagrama de Caja y Bigotes del Desempeño Docente	42
Gráfico 2. Gráfico de barras del desempeño docente	44
Gráfico 3. Gráfico de la Dimensión Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	48
Gráfico 4. Gráfico de Barra de la Dimensión Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes.	50
Gráfico 5. Gráfico de la Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes	51
Gráfico 6. Gráfico de Barra de La Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes	53
Gráfico 7. Diagrama de caja de la Dimensión Participación de la escuela articulada a la comunidad	54
Gráfico 8. Gráfico de Barra de la Dimensión Participación de la Escuela Articulada a la Comunidad	56
Gráfico 9. Gráfico de la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente	57
Gráfico 10. Gráfico de Barra de la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente	59

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo comparar el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021. Esta investigación es de tipo comparativo con diseños de campo, transeccional contemporáneo y univariado. Los resultados muestran que los docentes varones obtuvieron una media de 75,231 y las docentes mujeres 76,169 de un puntaje transformado a 100, lo cual los coloca en una categoría de desempeño docente competente, pero con un ligero mejor desempeño de docentes mujeres. De la misma forma se puede observar en las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes $72,857 < 78,734$, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes $73,043 < 76,346$, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad $72,600 < 75,409$, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente $73,571 < 76,190$. Para concluir, la prueba U de Mann-Whitney demuestra que no existen diferencia significativa en el desempeño de los docentes varones y mujeres de la población de estudio (Sig. Asintótica = ,650 > $\alpha = 0,05$).

Palabras clave: Preparación, enseñanza, participación y profesionalidad e identidad docente.

ABSTRACT

The objective of this research was to compare the performance of male and female English teachers in public secondary high schools in Iquitos 2021. This research is of a comparative type with field, contemporary transectional and univariate designs. The results show that male teachers obtained an average of 75,231 and female teachers 76,169 of a score transformed to 100, which places them in a category of competent teaching performance, but with a slightly better performance of female teachers. In the same way, it can be observed in the dimensions: preparation for student learning $72.857 < 78.734$, teaching for student learning $73.043 < 76.346$, participation of the school articulated to the community $72,600 < 75,409$ and development of professionalism and teaching identity $73,571 < 76,190$, To conclude, the Mann-Whitney U test shows that there is no significant difference in female and male teachers' performance (Sig. Asymptotic = ,650 > $\alpha = 0.05$).

Keywords: Preparation, teaching, participation and professionalism and teaching identity

INTRODUCCIÓN

A raíz del acontecimiento actual sobre la pandemia y las clases remotas que se dan hoy en día, hay muchos temas que llaman la atención como es el desempeño docente, término que se define como “al cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente” (Caro, 2015, pág. 18). Esto implica, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus estudiantes para el logro del desarrollo integral de estos; se aplica en el estudio al considerar las dimensiones del trabajo docente como son la dimensión personal, la dimensión profesional y la dimensión social que se evidencia cuando el docente realiza sus funciones. Así mismo, la función docente es un gran reto ya que, en estos tiempos de cambios, el trabajo para un docente es mucho más arduo a lo que conlleva un gran desgaste en el trabajo diario (González & Lucía, 2015). Seguidamente cabe mencionar que “el docente está sometido a una fuerte presión laboral debido a la gestión interna de estas instituciones y, en cuanto al ámbito de las relaciones humanas, vemos como suelen desencadenarse situaciones conflictivas que afectan negativamente en su bienestar psicosocial {...}” (Sanchez, 2015, pág. 1). Sin dejar a un lado la salud mental en el desempeño de los docentes ya que en el día a día se enfrentan a situaciones a menudo imprevistas, “situaciones relacionadas con el proceso de educar y en las que entran en juego elementos de carácter sociocultural -como estilos de vida, puntos de vista y/o opciones que van a requerir irremediamente del posicionamiento y compromiso de los docentes” (Torres, 2017, pág. 13).

Las posibles causas que pueden estar afectando el desempeño docente, como el desconocimiento de las competencias, los cambios de procesos continuos del ministerio, la falta de preparación en cuanto a realizar una clase y esto le suma a la falta de costumbre y desconocimiento de la tecnología, sobre todo en estos tiempos de estado de emergencia, donde todos tienen que hacer uso de ello para realizar labores diarias.

Entonces con respecto a estas dificultades y sus causas se plantea el siguiente problema general. ¿Cuáles son las diferencias en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021? y como problemas específicos se destacan los siguientes. ¿Cómo es el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021? ¿Cuál son las diferencias y en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la enseñanza, en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021?

Por consiguiente, se formulan el siguiente objetivo general. Comparar el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021. Seguidamente los objetivos específicos. Describir el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021. Determinar las diferencias en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la

preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la enseñanza, en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.

En ese sentido, realizar el estudio es importante porque existen deficiencias en el desempeño docente, ya que, en estos tiempos remotos de emergencia sanitaria, el estrés, la salud está afectando de una manera descontrolada a todos aquellos profesionales que tienen que seguir con sus labores a pesar de las condiciones imperantes en la actualidad. Por tanto, es de suma importancia estudiar el tema del desempeño docente, ya que “esto va más allá de poder realizar en los estudiantes un producto de calidad y efectivo en el campo comunicativo-profesional, sino también, por el abanico de posibilidades profesionales y económicas”. (Espinoza, Vilca, & Pariona, 2014, pág. 71).

Entonces realizar este estudio sobre el desempeño docente es fundamental en los procesos educacionales, pues “repercute directamente en el logro del aprendizaje estudiantil” (García & Hermosa, 2017, pág. 3). Por tanto, la relevancia social del estudio es que los principales beneficiarios son los directivos de las instituciones educativas del distrito de Iquitos, ya que con los resultados que se obtiene de la presente investigación se puede tomar medidas para una mejora en cuanto al desempeño de los docentes, como capacitaciones y programas de actualización.

En la presente investigación se selecciona a los docentes de inglés como unidad de estudio porque ellos tienen una función muy importante en esta sociedad, ya que

son educadores para bien en cuanto a la formación de niños, adolescente y adultos, es por eso que merecen de cierta forma ser estudiados en estos tiempos para comparar sus desempeños en cuanto al sexo para luego buscar soluciones para una mejora. Asimismo, esta investigación se lleva a cabo en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Iquitos porque existe, de cierta forma, una mejor accesibilidad en cuanto a la recolección de información, ya que los directores, y docentes facilitan todos esos aspectos en la presente investigación.

Esta investigación es tipo comparativo con diseños de campo, transeccional contemporáneo y univariado con una población de 27 docentes una muestra de 27 docentes.

El presente estudio está estructurado en ocho capítulos, los cuales se distribuyen de la siguiente forma: Capítulo I, constituido por el marco teórico, donde se puede observar tres aspectos de la investigación: Antecedentes nacionales, internacionales y locales, las bases teóricas y definición de términos básicos y ciertos puntos importantes de la variable. Capítulo II. constituido por la formulación de la hipótesis, variable y la operacionalización. Capítulo III, constituida por la metodología, tipo y diseño de la investigación. Capítulo IV: donde se presenta los resultados del estudio. Capítulo V: se constituye por la discusión del estudio. Capítulo VI: se presenta las conclusiones. Capítulo VII: se constituye con las recomendaciones y finalmente el capítulo VIII donde se puede observar las fuentes de información, seguida de los anexos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

Internacionales

En el año 2018 se desarrolló un estudio de investigación de tipo interpretativo con enfoque cualitativo, cuya población estuvo constituida por 6 docentes, 6 directivos y 6 estudiantes de la Fundación Universitaria Sanitas-Bogotá Colombia y una muestra de 6 docentes, 6 directivos y 6 estudiantes. EL estudio determinó que los estudiantes indican que la evaluación es un proceso de calificación y seguimiento del desempeño docente, lo que permite emitir un juicio de valor sobre las actividades de los procesos de enseñanza y aprendizaje; el estudio concluyó que evaluación del desempeño docente se ocupa primero de la formación, en todo lo relacionado con el crecimiento personal y profesional en cuanto a las competencias de su campo específico y/o disciplinar, pedagógicas, didácticas. (Bernal, 2019).

Nacionales

En el año 2020 se desarrolló un trabajo de investigación de tipo descriptivo con nivel descriptivo, cuya población estuvo constituida por 360 docentes y una muestra de 67 docentes de educación secundaria de la institución educativa “José María Arguedas” de La Oroya. El estudio determinó que en el sexo femenino existen: 16 casos de bajo nivel de desempeño docente, 13 casos de nivel medio de desempeño docente y 2 casos de alto nivel de desempeño docente, en el sexo masculino existen: 17 casos de bajo nivel de desempeño docente, 15 casos de nivel medio de desempeño docente y 4 casos de alto nivel de desempeño docente.; el estudio

concluyó que existen altos porcentajes de: nivel bajo de desempeño docente (49,25 %) y nivel medio de desempeño docente (41,79 %) en docentes de instituciones educativas públicas de La Oroya. (Zavala, 2021)

En el año 2017 se desarrolló un trabajo de investigación de tipo transversal prospectivo con diseño cuantitativo, no experimental descriptivo, cuya población estuvo constituida por 162 estudiantes y una muestra de 162 estudiantes que pertenecen al Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad San Pedro-Piura, Perú. El estudio determinó que al socializar la información referente a la competencia didáctica, en la planificación curricular se evidencia que el 66.2% casi nunca permiten el protagonismo de los estudiantes; la clase es organizada según el silabo (65.5%), el 61.5% contesta que casi siempre el docente es claro en sus ideas dejándose entender, sin embargo el 59.5% manifiestan a veces las clases son amenas despertando el interés la retención y asimilación y el 45.9% informa que el docente casi siempre domina los contenidos.; el estudio concluyó que el desempeño docente con respecto a la competencia didáctica (planificación curricular es de frecuencia casi siempre 51.63%; la evaluación curricular es A veces 51.57%, y los materiales educativos es casi siempre 54.75%. Según percepción de los Estudiantes de Enfermería de la Universidad "San Pedro- Piura" 2017, es poco eficiente, porque los resultados no superan el 75%. (Arrascue, 2018).

En el año 2016 se desarrolló un trabajo de investigación de tipo aplicada con diseño descriptivo, cuya población estuvo constituida por 275 estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa-Satipo-Huancayo-Perú y

una muestra de 275 estudiantes, los cuales 145 fueron de la institución “San Martín de Pangoa” y 130 de la institución “San Ramón”. EL estudio determinó que en la institución educativa San Martín de Pangoa 44,14% de los docentes se ubicaron en el nivel bueno con respecto al desempeño laboral, como también el 53,79% de los docentes alcanzaron el nivel regular y el 2,07% se ubicaron en el nivel deficiente; sin embargo con respecto a la institución educativa San Ramón, el 34,62% de los docentes de igual manera se ubicaron en el nivel bueno con respecto al desempeño laboral, mientras que el 63,85% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 1,53% de los docentes alcanzaron el nivel deficiente considerando el desempeño docente. El estudio concluyó que respecto a desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo, no presentan diferencias significativas; y su desempeño se ubican en el nivel regular (Chavez, 2017).

En el año 2015 se desarrolló un trabajo de investigación de tipo aplicada con diseño descriptivo, cuya población estuvo constituida por 463 estudiantes de la Institución Educativa Técnico Estatal Virgen de Fátima –Huancayo-Perú y una muestra de 463 estudiantes. EL estudio determinó que el 51% de estudiantes percibe que sus docentes presentan un nivel alto de calidad de desempeño laboral, el 47% refleja un nivel medio y el 02% refiere que sus docentes presentan un nivel bajo de calidad de desempeño docente como cualidad profesional, el estudio concluyó que la calidad de desempeño docente es de nivel alto. Mientras que con respecto a la comparación de datos de la percepción de la calidad de desempeño docente según genero por dimensiones se obtiene que en la dimensión personal los docentes

varones reflejan mejor desempeño, en la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje ambos géneros reflejan similares características, en la dimensión interacciones en el PEA , reflejan similares características y en la dimensión evaluación de los aprendizajes ,los docentes del género masculino reflejan mejor desempeño. Estos datos indican que el desempeño docente según género es mejor en los varones que en las mujeres en la institución educativa virgen de Fátima de Huancayo. (Palomino, 2016).

En el año 2015 se desarrolló un trabajo de investigación de tipo aplicada con diseño descriptivo, cuya población estuvo constituida por 139 docentes de las instituciones educativas con jornada escolar completa-UGEL Tarma –Huancayo -Perú y una muestra de 139 docentes. EL estudio determinó que el desempeño de los docentes es satisfactorio 56,12%, el 38.13% es medianamente satisfactorio y el 5,76% mínimamente satisfactorio. Con los resultados de los apartados A, B y C de la sección 3.3.1 se acepta parcialmente la hipótesis general de investigación, pues en términos cualitativos existen diferencias significativas entre los niveles de desempeño docente solo por grado académico y realización de actividades complementarias a la labor docente, favorables a los docentes con grado de magíster y que realizan actividades complementarias a la labor docente, y en términos cuantitativos existen diferencias significativas entre las medias del desempeño académico solo por tiempo de servicio, favorables a los docentes con 10 a 20 años de servicio.; el estudio concluyó que al 95% de confianza estadística, se acepta que existen diferencias estadísticas en el nivel de desempeño docente,

por grado académico y realización de actividades complementarias a la labor docente (Gamarra, 2016).

Locales

En el año 2018 se desarrolló un trabajo de tipo descriptivo con diseño no experimental, cuya población estuvo constituida por 35 docentes de la Institución Educativa “Mariano Melgar”, y una muestra de 35 docentes. EL estudio determinó que del promedio (\bar{x}) de 35 (100%) docentes, 18 (51.0%) docentes manifestaron Medio (A veces) 21 – 40%: se da las capacidades pedagógicas, predominando con 63% el indicador; el estudio concluyó que el desempeño es medio en docentes de la Institución Educativa N° 60974 “Mariano Melgar” en el Distrito de Punchana – 2018. (Mendoza & Silva, 2020).

En el año 2014 se desarrolló un trabajo de tipo descriptivo con diseño no experimental, cuya población estuvo constituida por 60 estudiantes de la institución educativa N° 601555 de Iquitos y una muestra de 35 estudiantes. EL estudio determinó que del promedio de ($-\bar{x}$) de 35 (100%) niños, 19 (54%) niños manifestaron que es negativo la dimensión personal sobresaliendo con 71% el indicador; el estudio concluyó que la dimensión personal en el desempeño docente fue negativa en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014. (Caro, 2015).

1.2 Bases teóricas

1.2.1. Desempeño docente

Para (Escribano, 2018, pág. 10), el desempeño docente “es la actuación del docente para conceptualizar, comprender y proceder en su práctica educativa, el manejo de profesionalismo, que se evidencia en el manejo de instrumentos propios de su labor docente”.

Así mismo, “el desempeño docente puede ser entendido como un constructo lógico que intenta resumir las múltiples y variadas tareas que distinguen al trabajo del profesor” (Fernández, 2002, pág. 76). De tal modo que el desempeño son “las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia” (Ministerio de Educación, 2012, pág. 29). Es así como el buen desempeño docente es evidenciado tanto dentro y fuera del aula y el actuar es de una manera responsable y eficaz para realizar las diferentes tareas que lo evidencian como un docente competente.

(Montenegro, 2003, pág. 9) se refiere a desempeño como “la formación de personas integrales y competentes que se puedan desempeñar con éxito en cualquier escenario de la vida”. El docente con un significativo desempeño es aquel que predomina en cualquier situación y siempre tendrá una solución a todo percance. También considera que “el desempeño docente es el principal factor preponderante de la calidad educativa”. (Montenegro, 2003, pág. 10) El docente es quien hace que exista una buena calidad educativa teniendo en cuenta la eficacia con la que realiza su rol.

1.2.1.1. Importancia del desempeño docente

De acuerdo a (Ccallo, Valeriana, Mamani, & Marino, 2017, pág. 75) “El desempeño docente, por su gravitación y ponderación en la formación profesional, tiene enorme importancia en el desarrollo de la formación profesional, capacitación, especialización, perfeccionamiento de los estudiantes universitarios”.

Empleando las palabras de (Diaz & Diaz, 2007, pág. 157) Consideran el Desempeño docente importante ya que “la práctica docente es como un mecanismo útil para el desarrollo profesional y la mejora del proceso de enseñanza/ aprendizaje”. Los docentes son quienes se forman mediante la continua practica ya que es el único medio para poder desempeñarse de una manera eficaz y de esa forma conseguir que los estudiantes tengas aprendizajes significativos.

(Diaz & Diaz, 2007, pág. 168) Indica que el desempeño docente es importante porque los docentes son “pieza clave en el proceso de enseñanza/aprendizaje”. Es cierto al decir que los docentes son los que guían en todo el proceso al estudiante, es por ello que una buena preparación da buenos resultados

1.2.1.2. Clasificación del desempeño docente

Mediador:

(Williams & Burden, 1997) (traducción propia) Dan a conocer que un docente mediador es aquel que ayuda a los estudiantes a adquirir conocimiento, habilidades y estrategias que ellos necesitaran en orden para progresar, para aprender más, para solucionar problemas, etc. Seguidamente (Zarate, Cohard, Lussier, & Penz,

2004) indican que un docente mediador es un agente social que diseña y pone en marcha dispositivos que hacen posible restaurar el sentido donde se ha roto, lo que quiere decir es que un docente mediador proporciona los medios para entender a quien no entiende. Por otro lado (LeBlanc & Gallavan, 2009, pág. 16) indica que un mediador “es una persona neutral que ayuda a dos o más personas a resolver su conflicto, normalmente negociando un acuerdo integrador”.

Facilitador:

(Richards & Rodgers, 2014, pág. 98)(traducción propia) Indican que un “docente facilitador es aquel que facilita el proceso de comunicación entre todos los participantes en el aula en todas las actividades”. Según Heron (1993) citado en (Hogan, 2002, pág. 63) un docente facilitador “es aquel que tiene que transmitir un conjunto de conocimientos y habilidades a través de procesos que desarrollan la autonomía y la integridad de los estudiantes”. (traducción propia). Desde el punto de vista de (Hunter, 2012) un docente facilitador es aquel que trabaja principalmente con la dinámica del grupo y no está involucrado en la evaluación del desempeño individual.

Democratizador:

Como dice (Gómez, Jorge, & Rivera, 2017, pág. 66) Un docente democratizador “es otorgarle la capacidad al estudiante para activar la memoria colectiva, viabilizar su conciencia crítica y desarrollar su capacidad dialógica demandando recursos comunicativos para actuar en un escenario que lo desafía”.

Ansioso:

Según Miguel-Tobal y Casado (1999, 93-94) citado en (Martinez & Pérez, 2003, pág. 17) al hablar de “ansiedad se hace referencia tanto a síntomas psíquicos o cognitivos como a físicos y conductuales, que antaño se atribuían con preferencia a la angustia”.

Eficaz

(Arbesú & Reyes, 2015, pág. 45) indican que “un docente eficaz es aquel que se centra en los resultados obtenidos por los estudiantes”.

1.2.1.3. Función docente

Para (Garcia & Hermosa, 2017), los docentes tienen funciones muy importantes en el aula para ejercer un buen desempeño, como ser creativos en cuanto para desarrollar su sesión, realizar esquemas, crear un ambiente muy favorable entre los estudiantes, pero siempre teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes. Los docentes deben incentivar la participación activa de los estudiantes de tal manera de mantenerlos motivados con el aprendizaje que día a día adquieren en el aula.

Como plantea (Muñoz, 2011, pág. 166) “los docentes tienen un punto de vista ciertamente pedagógico en su análisis de los contenidos temáticos que anhela enseñar”, también indica que el docente es experto en las participaciones que se necesitan para los estudiantes avancen en su aprendizaje. Desde la posición de (Rivero, 2015) indica las siguientes funciones que tiene un docente: preparar las clases, lo que conlleva a planificar las sesiones, crear estrategias significativas para

una buena enseñanza y aprendizaje; preparar y buscar materiales, lo que indica que el docente debe buscar materiales significativamente didácticos para el aprendizaje; motivar al alumno, el docente debe tener motivar al estudiante a siempre continuar y no darse por vencido bajo ninguna circunstancia, centrar la docencia en el estudiante; ofrecer tutoría, es aquí donde el docente debe ser ejemplo de buena conducta, buenos valores y actitudes; colabora en la gestión de la institución.

1.2.1.4. Determinación del desempeño docente

“El buen desempeño de los docentes, se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña y por los resultados de su actuación” (Romero M. , 2016, pág. 22). Un buen desempeño docente es visible desde un primer instante donde el maestro demuestra lo competente que es en su campo. Como afirma (Montenegro, 2003, pág. 9) lo que hace notar “un buen desempeño al docente “es necesario contar con un perfil docente centrado en competencias básicas y específicas”. Dicho con palabras de (Montenegro, 2003, pág. 9) quien señala que “la profesión docente se lleva a cabo mediante la acción sistemática, basada en fundamentos filosóficos, artísticos, científicos y tecnológicos”.

Teniendo en cuenta a (López, Ludencino, & Cromancio, 2021, pág. 13) “La capacitación docente se vuelve primordial en el saber y en el saber hacer del estudiante y a raíz de eso el desempeño docente mejora la calidad de su producto” Como expresa (Montenegro, 2003, pág. 9) que “el fundamento del docente es el de persona íntegra, dotado de unas competencias básicas”.

1.2.1.5. Factores asociados al desempeño docente

Formación Profesional

Según (Marcelo & Denise, 2009, pág. 26) “La formación inicial del docente es el primer punto al desarrollo profesional continuo”. También indica (Marcelo & Denise, 2009, pág. 26) “En la formación inicial docente se tiene la oportunidad de crear nuevos docentes apasionados por la enseñanza”.

Condición de salud

Tal como indica (Cuenca, y otros, 2005, pág. 32) la “Disfonía, várices, dolores lumbares, fatiga, han sido y son asumidas como las inevitables marcas de la profesión contra las cuales no hay nada que hacer”.

Según (Cuenca, y otros, 2005, pág. 32) afirma que “trabajar en condiciones inadecuadas, recorrer enormes distancias hasta su escuela, contar con recursos didácticos rudimentarios, padecer enfermedades derivadas del ejercicio, etc. era parte de lo que estaba (o aún está) dispuesto a aceptar aquel o aquella que decidía optar por la docencia”.

Desde el punto de vista de (Cuenca, y otros, 2005, pág. 32) “es fundamental generar más conocimiento sobre las condiciones físicas, pedagógicas y sociales en las cuales trabajan cotidianamente los docentes; indagar con mayor detalle en su relación con la salud”.

Como señala (Aldrete, y otros, 2016, pág. 54) “la docencia es considerada una actividad en donde se puede estar expuesto a condiciones que inciden sobre la salud y que se expresa en un perfil determinado”.

Según la (UNESCO, 2005) citado en (Aldrete, y otros, 2016, pág. 54) indica que “la salud como un concepto integral que depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico, que influye, fuertemente, en la manera como los docentes acuden a trabajar”.

Desde la posición de (Aldrete, y otros, 2016, pág. 55) “la salud laboral se debe construir en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad”.

A juicio de (Cuenca, 2004, pág. 189) afirma que “la salud física docente está afectada por una serie de enfermedades diagnosticadas, siendo la gastritis (38.5%), los resfríos frecuentes (37.9%) y el estrés (36.6%) aquellas enfermedades con mayor predominancia”.

Como señala (Cuenca, 2004, pág. 190) “las enfermedades y malestares están relacionados a c factores de exigencia ergonómica en el trabajo docente como estar siempre de pie (47.2%), el forzar siempre la voz (46.6%), el esfuerzo físico excesivos (54.9%), y mantener una postura inadecuada (47%)”.

Grado de motivación

Según (Han & Yin, 2016) citado en (Franco, 2021, pág. 160) afirma que “motivación ha sido generalmente considerada como la energía o la unidad que mueve a la gente a hacer algo por la naturaleza”.

Como señala (Franco, 2021, pág. 64) que “la motivación es esa fuerza que hace moverse, surge por la necesidad para lograr mejores estándares; es un comportamiento humano que se compone de fuerzas internas reflejadas en energía psíquica”.

Como afirma (Franco, 2021, pág. 66) “la motivación es un estado que estimula el deseo por actuar o dirigir la atención de los estudiantes”. Lo que intenta decir es que los docentes deben motivar a los estudiantes y de esa manera habrá una mejor captación de conocimientos”.

Dicho con palabras de (Diaz J. , 2021, pág. 7) “la intervención motivacional del docente juega un papel muy importante en el proceso de enseñanza, aprendizaje y el ámbito escolar, porque es a través de ella que se estimula, dirige y mantiene el comportamiento, el interés y las perspectivas dentro del aula de clases”.

1.2.1.6. Dimensiones del desempeño docente

Para (Valdés, 2004, pág. 105) “Las dimensiones del desempeño docente son: Capacidades pedagógicas; Emocionalidad; Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales; Relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general”.

Según el (Ministerio de Educación, 2012, pág. 28) estos son los 4 dominios para un buen desempeño docente:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

“Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo”. (Ministerio de Educación, 2012, pág. 25). En este primer dominio, el docente domina contenidos pedagógicos y disciplinares, como también la selección de materiales adecuados para el aprendizajes de sus estudiantes y hace la elección de correctas técnicas y estrategias para una enseñanza significativa y evaluación a sus estudiantes. Seguidamente (Valdés, 2004, pág. 27) se refiere a este dominio como “capacidades pedagógicas”. Según V. A. Krutetski (1989) citado en (Valdés, 2004, pág. 23) define capacidades pedagógicas al “conjunto de peculiaridades psicológico –individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad”.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

“Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones”. (Ministerio de Educación, 2012, pág. 25). En este dominio, el docente crea un clima favorable en el salón de clases, así como la motivación tiene que prevalecer para un mejor aprendizaje. Por otro lado (Valdés, 2004, pág. 25) se refiere a este dominio como “emocionalidad”. De acuerdo a Pretovski (1892) citado en (Valdés, 2004, pág. 25)

define sentimientos como “el reflejo en el cerebro del hombre de sus relaciones reales, o sea, de las relaciones del sujeto que experimenta las necesidades con los objetos que tienen significado para él”. Es por eso que (Valdés, 2004) sugiere que todo docente debe aprender a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos y colegas.

Dominio 3: Participación de la escuela articulada a la comunidad

“Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje”. (Ministerio de Educación, 2012, pág. 26). Esto implica que el docente va a colaborar en cada aspecto educativo, llevar una comunicación positiva con cada actor de la institución educativa, crear un clima favorable en cada espacio. Para (Valdés, 2004, pág. 45) este dominio es denominado “Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales ” y consta de los siguientes indicadores :Asistencia y puntualidad a la escuela y a su clases; Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes; Cumplimiento de la normativa; Grado en que asume teórica y prácticamente la necesidad profesional de la formación y capacitación permanente; Implicación personal en la toma de decisiones de la institución; Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución; nivel profesional alcanzado; este conjunto de indicadores hace que el docente tenga un buen desempeño con respecto a este dominio.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Este dominio “Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes”. (Ministerio de Educación, 2012, pág. 26), comprende la reflexión de las prácticas pedagógicas, la de sus colegas, el trabajo en grupo, seguidamente el proceso y resultados de aprendizaje. Por su parte (Valdés, 2004, pág. 45), denomina a este dominio como “relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general”. Con respecto a este dominio García (1996) citado en (Valdés, 2004, pág. 74) define que “el termino proceso pedagógico incluye los procesos de enseñanza y educación organizados en su conjunto, y dirigidos a la formación de la personalidad; en este proceso se establecen relaciones sociales activas entre pedagogos y educandos, y su influencia recíproca, subordinados al logro de los objetivos planteados por la sociedad”.

1.2.1.7. Indicadores del desempeño docente

Con respecto al (Ministerio de Educación, 2012) en el Marco de buen desempeño docente se observa los siguientes indicadores que los docentes deben ejercer para desarrollar su profesionalidad con buen desempeño: Conocimiento de características individuales, Conocimiento de características fundamentales disciplinares, Conocimiento de las teorías y prácticas pedagógicas, Elaboración de la programación curricular, Selecciona contenidos fundamentales, Diseña procesos pedagógicos, Contextualiza el diseño de la enseñanza, Creación y organización de diversos recursos, Diseña la evaluación, Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje, Construcción de relaciones interpersonales, Orientación

de prácticas, Promueve un ambiente acogedor, Generación de relaciones de respeto, Resolución de conflictos en diálogos, Organización del aula, Reflexión con sus estudiantes sobre discriminación y exclusión, Control de programación, Propicia oportunidades para la solución de problemas reales. Constatación de comprensión, Desarrollo de contenidos teóricos y disciplinares, Desarrollo de estrategias pedagógicas Utilización de recursos y tecnologías diversas y accesibles, Manejo de diversas estrategias pedagógicas, Utilización de diversos métodos y técnicas, Elaboración de instrumentos válidos para evaluar, Sistematización de los resultados, Evaluación de los aprendizajes, Comparte oportunamente los resultados, Interacción con sus pares, Participación en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, Desarrollo de proyectos de investigación individual y colectivamente, Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias, Integración de saberes culturales, Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los restos de su trabajo pedagógico, Reflexión sobre prácticas pedagógicas institucionales, Participación en experiencias significativas, Participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente, Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente

1.2.1.8. Evaluación de desempeño docente

“La Evaluación de Desempeño Docente (EDD) busca transformar y mejorar las prácticas de los docentes en sus aulas y escuelas en beneficio de los estudiantes atendidos por el sistema educativo público; por ello, su principal característica es

que tiene carácter formativo”. (Ministerio de Educación, 2016). La evaluación de desempeño docente está en constante mejora ya que se busca la mejora de ellos en sus aulas y contribuir enseñanzas y aprendizajes significativos.

“La evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas” (Valdés, 2004, pág. 65). Al evaluar el desempeño de los docentes se comprueba si estos están cumpliendo con las normas para una enseñanza productiva a sus estudiantes.

1.2.1.9. Funciones de la evaluación del desempeño docente

De acuerdo con (Valdés, 2004) una buena evaluación profesoral debe cumplir las siguientes funciones:

Función de diagnóstico, que significa evaluar al docente para conocer sus principales aciertos y desaciertos y de ese modo el director, hasta el mismo docente puede hacer reflexión de capacitaciones para mejorar.

Función instructiva, quiere decir que el proceso de evaluación conlleva una serie de indicadores del desempeño docente donde los docentes se instruyen, aprenden y aprenden nuevas experiencias laborales.

Función educativa y función desarrolladora.

Instrumento para evaluar el desempeño docente

Cuestionario

(Rodrigues, Hoffmann, Mackedanz, & Victoria, 2011, pág. 15) definen cuestionario como “una forma de encuesta caracterizada por la ausencia del encuestador, por considerar que para recoger información sobre el problema objeto de estudio es suficiente una interacción impersonal con el encuestado”. Seguidamente (Arribas, 2004, pág. 23) afirma que el cuestionario “es la técnica de recogida de datos más empleada en investigación, porque es menos costosa, permite llegar a un mayor número de participantes y facilita el análisis, aunque también puede tener otras limitaciones que pueden restar valor a la investigación desarrollada”.

1.2.2. Criterio de comparación: Sexo

Según (Martinez A. , 2012, pág. 30) "El sexo se refiere a los cuerpos de varones y mujeres, en tantos fijos, inmutables y naturales". El sexo hace la distinción entre varones y mujeres tanto física y biológicamente. De la misma forma Fernández (1988) citado en (Martinez & Bonilla, 2000, pág. 55) define que el sexo “es una realidad fundamentalmente biológica que implica procesos de sexuación prenatales, y un desarrollo psicosocial a lo largo del ciclo vital”. El sexo se define antes de nacer y eso conlleva a que los padres son los primeros en saber el sexo de la futura persona que viene en camino. Mientras que (Jonasdottir, 1993, pág. 331) define que el sexo “son las mujeres y los hombres como paralelos, como agregaciones o agrupamientos de gente que puede compararse y que constituye y está constituida por patrones multifacéticos de atributos imputados o reales”. El sexo

es lo que distingue en el aspecto físico y biológico, y hace una clara diferencia entre varones y mujeres.

1.3 Definición de términos básicos

Criterio de comparación: sexo

El sexo es una realidad biológica, tal lo que nos distingue en lo físico y biológico a los varones y mujeres y hay una gran diferencia visible.

Desempeño docente:

Son todas las actitudes positivas desarrolladas con mucha eficacia en el aula y en la institución educativa por parte del docente, que muestra la competencia y dominio en cuanto a su asignatura, para crear aprendizajes esperados y significativos en los estudiantes.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Es la vocación que tiene el docente para enseñar, de manera que siente satisfacción con la labor que realiza y lo hace de una manera justa, es aquí donde el docente desarrolla su identidad profesional lo que indicia que el docente reflexiona sobre prácticas pedagógicas institucional, participa en experiencias significativas, participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente, actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Conjunto de capacidades donde el docente demuestra su alto conocimiento por la educación, pedagogía, la capacidad por hacer la clase muy entretenida y motivadora, capacidad del docente para crear un ambiente favorable, capacidad donde el docente es creativo para la realización de las sesiones. Construcción de relaciones interpersonales lo que indica que el docente: orienta prácticas, promueve un ambiente acogedor, genera relaciones de respeto, resuelve conflictos en diálogos, organiza el aula, reflexiona con sus estudiantes sobre discriminación y exclusión, controla la programación, propicia oportunidades para la solución de problemas reales, constata la comprensión, desarrolla contenidos teóricos y disciplinares, desarrolla estrategias pedagógicas, utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, maneja diversas estrategias pedagógicas, utiliza diversos métodos y técnicas, elabora instrumentos válidos para evaluar, sistematiza los resultados, evalúa los aprendizajes, comparte oportunamente los resultados.

Participación de la escuela articulada a la comunidad

Forma evidente en el que el docente participa de manera activa en la gestión de la escuela, demostrando responsabilidad en su labor y tratando con los padres de familia con respeto y de forma colaborativa Interacción con sus pares y esto indica que el docente participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, desarrolla proyectos de investigación individual y colectivamente, fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias, Integra saberes culturales , comparte con las

familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Manera en la que el docente cumple con sus funciones con responsabilidad, como llegar puntual a la escuela y al aula, participar en las capacitaciones, cumple las normas. Lo que indica que el docente tiene el conocimiento de características individuales, conocimiento de características fundamentales disciplinares, conocimiento de las teorías y prácticas pedagógicas, elaboración de la programación curricular, selecciona contenidos fundamentales, diseña procesos pedagógicos, contextualiza el diseño de la enseñanza, crea y organiza diversos recursos, diseña la evaluación, diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.

2.1.2. Hipótesis específicas

- a. El desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021 está en nivel competente.
- b. Existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.
- c. Existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.
- d. Existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.

- e. Existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.

2.2. Variables y su operacionalización

2.2.1. Identificación de variables

Variable de estudio: Desempeño docente

Criterio de comparación: Sexo

2.2.2. Definición conceptual de variables

Criterio de comparación: sexo

El sexo es una realidad biológica, tal lo que nos distingue en lo físico y biológico a los varones y mujeres y hay una gran diferencia visible.

Desempeño docente

Son todas las actitudes positivas desarrolladas con mucha eficacia en el aula y en la institución educativa por parte del docente, que muestra la competencia y dominio en cuanto a su asignatura, para crear aprendizajes esperados y significativos en los estudiantes.

2.2.3. Definición operacional de variables

La variable de estudio: Desempeño docente, se mide por sus dimensiones, indicadores; información relevante que se encuentra en el Marco de buen

Desempeño docente, que es un documento que define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país.

2.2.4. Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Índice/ Resultado final	Instrumento
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de características individuales	1-3	Puntaje transformado a 100	Cuestionario escala de Likert
		Conocimiento de características fundamentales disciplinares	4-6		
		conocimiento de las teorías y prácticas pedagógicas	7-10		
		Elaboración de la programación curricular	11-13		
		Selecciona contenidos fundamentales	14-17		
		Diseña procesos pedagógicos	18-21		
		Contextualiza el diseño de la enseñanza	22-23		
		Creación y organización de diversos recursos	24-27		
		Diseña la evaluación	28-31		
		Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje	32-35		

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems	Índice/ Resultado final	Instrumento
Desempeño docente	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Construcción de relaciones interpersonales	36-39	Puntaje transformado a 100	Cuestionario escala de Likert
		Orientación de prácticas	40-44		
		Promueve un ambiente acogedor	45-50		
		Generación de relaciones de respeto	51-55		
		Resolución de conflictos en diálogos	56-59		
		Organización del aula	60-62		
		Reflexión con sus estudiantes sobre discriminación y exclusión,	63-67		
		Control de programación	68-71		
		Propicia oportunidades para la solución de problemas reales	72-73		
		Constatación de comprensión	74-76		
		Desarrollo de contenidos teóricos y disciplinares	77-81		
		Desarrollo de estrategias pedagógicas	82-84		
		Utilización de recursos y tecnologías diversas y accesibles	85-92		
		Manejo de diversas estrategias pedagógicas	93-97		
		Utilización de diversos métodos y técnicas	98-104		
		Elaboración de instrumentos válidos para evaluar	105-110		
		Sistematización de los resultados	111-117		
		Evaluación de los aprendizajes	118-123		
Comparte oportunamente los resultados	124-127				

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems	Índice/Resultado final	Instrumento
Desempeño docente	Participación de la escuela articulada a la comunidad	Interacción con sus pares	128-132	Puntaje transformado a 100	Cuestionario escala de Likert
		Participación en la gestión del Proyecto Educativo Institucional	133-136		
		Desarrollo de proyectos de investigación individual y colectivamente	137-141		
		Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias	142-144		
		Integración de saberes culturales	145-148		
		Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico	149-152		

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems	Índice/Resultado final	Instrumento
Desempeño docente	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexión sobre prácticas pedagógicas institucionales	153-155	Puntaje transformado a 100	Cuestionario escala de Likert
		Participación en experiencias significativas	156-160		
		Participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional,	161-164		
		Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente	165-168		
		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	169-173		

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue comparativo porque “este tipo de investigación se realiza con dos o más grupos, y su objetivo es comparar el comportamiento de uno o más eventos en los grupos observados” (Hurtado de Barrera, 2015, pág. 115) En la investigación se pretende comparar el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en las instituciones públicas de Iquitos 2021.

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio fue compuesto de los siguientes diseños: según la fuente y contexto es de diseño de campo, porque la recolección de datos se da a través de fuentes vivas y en su contexto natural. Según la temporalidad, es de diseño transeccional contemporáneo porque la información se recoge en el presente y en un solo momento y según la cantidad de variables o amplitud es de diseño univariado porque solo existe una variable de estudio (Hurtado de Barrera, 2015). La variable en el presente estudio es el desempeño docente que toma un puesto muy importante en las instituciones educativas, ya que los docentes ejercen un rol muy importante en cuanto al aprendizaje de los estudiantes al ejercer un buen desempeño en su profesión.

3.2. Diseño muestral

3.2.1. Población de estudio

La población del presente estudio estuvo conformada por todos los docentes de inglés de las instituciones públicas secundaria de Iquitos 2021 que son 27 docentes de inglés.

Institución educativa	Nro. de docentes de inglés
Sagrado Corazón	4
Rosa Agustina	3
Maynas	2
MORB	3
Loreto	1
Túpac Amaru	3
Simón Bolívar	2
Micaela Bastidas	1
República de Venezuela	3
Fernando Lores	1
José Silfo Alván del castillo	2
Gral. Augusto Freyre	1
Serafín Filomeno	1
Totales	27

Fuente: Dirección Regional De Educación de Loreto-Iquitos

3.2.2. Muestra

El tamaño de la muestra con respecto a los docentes de inglés está constituido por todos los docentes de Iquitos que son 27 docentes.

Institución Educativa	Nro. de docentes de inglés
Sagrado Corazón	4
Rosa Agustina	3
Maynas	2
MORB	3
Loreto	1
Túpac Amaru	3
Simón Bolívar	2
Micaela Bastidas	1
República de Venezuela	3
Fernando Lores	1
José Silfo Alván del castillo	2
Gral. Augusto Freyre	1
Serafín Filomeno	1
Totales	27

3.2.3. Muestreo

El muestreo para la población de estudios es censal, porque se trabajó con todos los docentes. Sin embargo, con respecto a las muestras referenciales, en el presente estudio se utilizó el muestreo estratificado con afijación proporcional, según (Hurtado de Barrera, 2015, pág. 152) “esta técnica consiste en fragmentar la población en subgrupos con integrantes parecidos entre sí en cuanto a una o varias características particulares”.

Según (Hurtado de Barrera, 2015, pág. 152) La fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra cuando el muestreo es estratificado con asignación proporcional es la siguiente (Kish, 1982 cp Parra Olivares,2006):

$$n = \frac{(1/N) \sum N_i S_i^2}{(e^2/Z^2) + (1/N^2) \cdot \sum N_i S_i^2}$$

Donde:

n es el tamaño de la muestra

N_i es el tamaño de cada estrato en la población

N es el tamaño de la población total

Z^2 es el valor de la distribución de la normal para cierto nivel de confianza. Lo más común es $Z=2$ para una confianza de 95% ó $Z=3$ para una confianza de 99%

S_i^2 es la varianza estimada del evento de estudio en cada estrato. Se estima con una prueba piloto

e^2 es el error máximo admisible para la estimación

3.3. Procedimientos de recolección de datos

3.3.1. Procedimientos de recolección de datos

Con respecto a la recolección de datos se procedió a lo siguiente:

1. Se envió la solicitud de autorización a las instituciones educativas para que brindaran la información que se necesita
2. Se hizo la elaboración de los instrumentos de recolección de datos
3. Se procedió a validar los instrumentos con expertos en la línea de la investigación
4. Se realizó la respectiva prueba piloto
5. Se realizó la prueba de confiabilidad de los instrumentos
6. Se procedió a ejecutar la aplicación de los instrumentos de recolección de datos
7. Finalmente, se realizó la organización y sistematización de los instrumentos.

3.3.2. Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se utilizó en el presente estudio es la técnica de la encuesta porque esta técnica permitió a las unidades informantes participar de una manera más clara y objetiva en la investigación en cuanto al recojo de información con respecto al desempeño de los docentes de inglés de las instituciones públicas de Iquitos 2021. “Las técnicas tienen que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de datos”. (Hurtado de Barrera, 2015, pág. 161).

3.3.3. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó en el presente estudio es el cuestionario con escala de Likert porque se medirá el desempeño de los docentes. “Los cuestionarios consisten en un conjunto de preguntas relacionadas con el evento de estudio”. (Hurtado de Barrera, 2015, pág. 165). En el caso de la escala, se ajusta al cuestionario y se dio mediante preguntas graduadas de 5 alternativas que las unidades informantes eligieron de acuerdo a lo que creen conveniente con respecto al desempeño de los docentes de inglés.

El cuestionario constó de 4 dimensiones que estará constituido por 173 ítems, que son los desempeños de los docentes que evaluaron las unidades informantes. Por la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” hubo 35 ítems, por la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” hubo 92 ítems, por la dimensión “Participación de la escuela articulada a la comunidad” hubo 25 ítems y por la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” hubo 21 ítems.

El tiempo de administración para llenar el cuestionario por parte de las unidades informantes fue de 20 minutos aproximadamente, tiempo necesario para que puedan leer cada pregunta y marcar la alternativa que crean conveniente.

Según (Romero L. , 2018), en el cuestionario se marca por cada reactivo sólo una de las opciones de la escala ordinal siguiente:

1: Nunca 2: Raramente 3: Ocasionalmente 4: Usualmente 5: Siempre

En el estudio hubo los criterios de toma de decisión que son los siguientes en una escala de puntaje transformado a 100: Muy incompetente (0-19,99), Incompetente (20-39,99), Poco competente (40-59,99) Competente (60-79,99) y muy competente (80-100).

3.4. Procesamientos y análisis de datos

3.4.1. Procesamiento de datos

Se utilizó la hoja de cálculo Excel de Microsoft y SPSS 25 en español.

3.4.2. Análisis de datos

Para el análisis descriptivo, se utilizaron medidas de tendencia central y dispersión como la media, mediana y desviación estándar. Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov a fin de calcular la normalidad de los datos. Para verificar la hipótesis con respecto a la prueba de normalidad, en el caso de la variable, la prueba salió no normal, así que se utilizó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, mientras que en las dimensiones las pruebas salieron normales, por lo tanto, se utilizó la prueba paramétrica t-student para variables independientes. Los resultados se presentaron en tablas, gráficos y de manera textual con la interpretación correspondiente.

3.5. Aspectos éticos

En la presente investigación se respetaron los derechos fundamentales de confidencialidad y seguridad de los docentes y estudiantes que son parte de esta investigación, se actuó de una manera responsable al respetar las decisiones que ellos podrían tomar, siempre teniendo en cuenta sus consideración y consentimiento. Así mismo, la conducta del investigador fue responsable al respetar el derecho de los autores citados en la investigación, siendo responsable y consiente al referenciar y citarlos de la manera correcta; así mismo se tuvo mucho compromiso y respeto por las normas institucionales para la elaboración del presente estudio. Con Resolución del Consejo Universitario Nro. 051-2017-CU-UNAP, del 14 de febrero de 2017, se resuelve aprobar el Código de Ética para la investigación en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Para la obtención de todos los resultados se utilizó el puntaje transformado de la variable y de cada dimensión de la variable donde se obtuvo la media, la desviación estándar, la frecuencia y los porcentajes que se podrá observar en las tablas, diagrama de cajas y barras de porcentajes a continuación.

Seguidamente, se presentan los análisis correspondientes a los diferentes objetivos específicos de la investigación.

Tabla 1.

Media y Desviación Estándar del Desempeño Docente

Sexo	Variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Mujer	Desempeño	22	72,7	78,5	76,169	2,0196
Varón	docente	5	71,2	78,2	75,231	2,9057

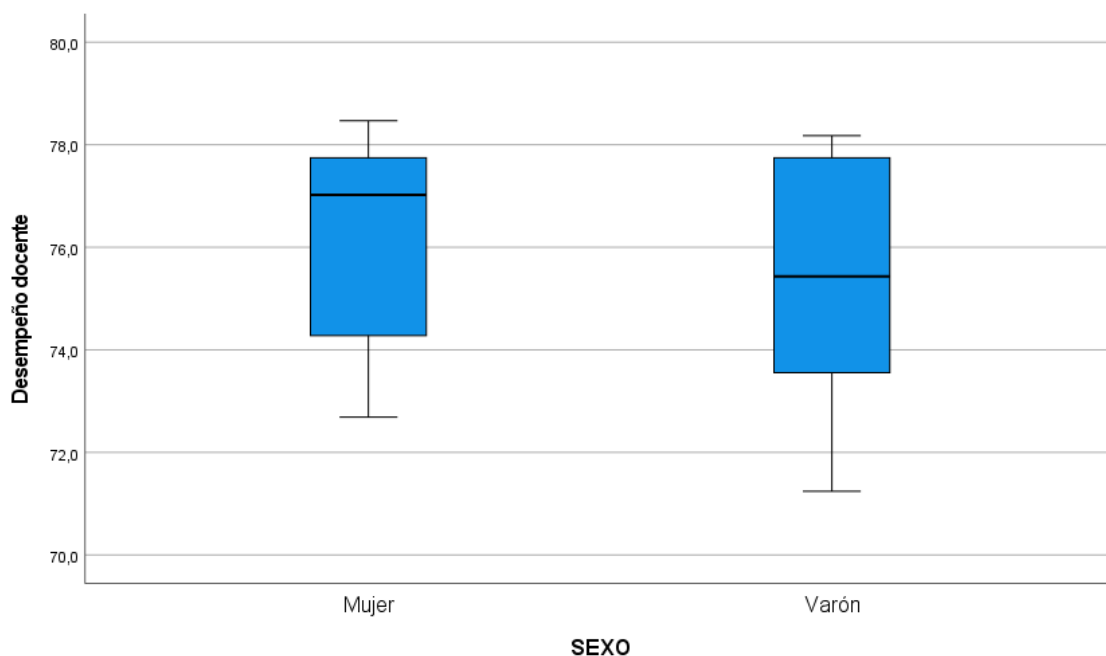
Fuente: *Base de datos del estudio procesados en SPSS 25*

En la Tabla 1 se muestra el análisis descriptivo de la variable de estudio de la investigación, teniendo en cuenta que el estudio es comparativo según sexo se presenta un análisis global de la variable con una muestra de 27 docentes, 5 del sexo masculino y 22 del sexo femenino de instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos en el año 2021. La tabla muestra una media de 75,231 con respecto a los docentes varones y una media de 76,169 con respecto a las docentes

mujeres de un puntaje transformado a 100 lo cual los coloca en una categoría de desempeño docente competente con una desviación estándar de 2,9057 en docentes varones y 2,0196 en docentes mujeres, lo cual indica una regular diferencia de desempeño docente entre los participantes con un puntaje mínimo de 71,2 y máximo de 78,2 en docentes varones y puntaje mínimo de 72,7 y máximo 78,5 en docentes mujeres.

Gráfico 1.

Diagrama de Caja y Bigotes del Desempeño Docente



En el gráfico 1, se Observa la dispersión de los datos de los docentes en la variable desempeño docente en una escala de 0 a 100. La línea negra gruesa que está en la parte inferior de la caja; representa la mediana del conjunto de datos de los

docentes en las instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos, el cuál fue de 73,121 en docentes varones y 77,383 en docentes mujeres, pues es el valor central del conjunto de datos.

Tabla 2.

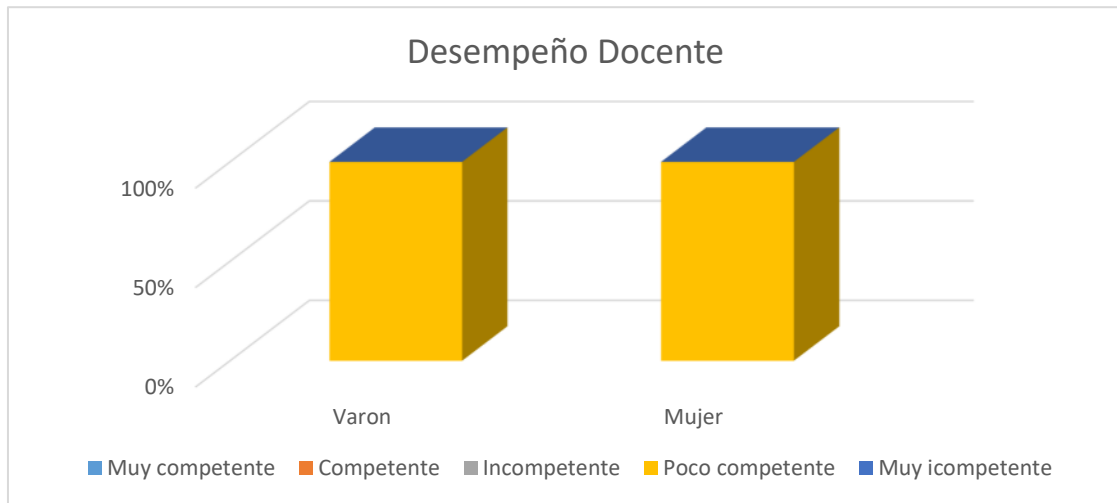
Tabla de Frecuencia y Porcentaje del Desempeño Docente

Desempeño Docente Categoría		Sexo		Total
		Mujer	Varón	
Muy competente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Competente	Recuento	22	5	27
	%	100,0%	100,0%	0,0%
Poco competente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Incompetente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Muy incompetente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Recuento	22	5	27
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente Base de datos del estudio procesados en SPSS 25

Gráfico 2.

Gráfico de barras del desempeño docente



En la tabla 2 y gráfico 2 se indica las frecuencias y porcentajes de los docentes en instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos en la variable desempeño docente.

Los resultados indican que 22 docentes mujeres son competentes con respecto al desempeño docente, y representan el 100%, 5 docentes varones son competentes con respecto al desempeño docente lo que representan el 100%.

Tabla 3.*Media y Desviación Estándar de las Dimensiones de La Variable Según Sexo*

Dimensiones	Sexo Docente	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Varón	5	68,6	76,4	72,857	3,3120
	Mujer	22	71,4	87,1	78,734	4,4138
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Varón	5	70,9	74,7	73,043	1,6685
	Mujer	22	72,6	79,6	76,346	1,9783
Participación de la escuela articulada a la comunidad	Varón	5	64,0	77,0	72,600	5,1769
	Mujer	22	69,0	86,0	75,409	3,9116
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Varón	5	69,0	77,4	73,571	3,0815
	Mujer	22	66,7	90,5	76,190	5,1827

Fuente *Base de datos del estudio procesados en SPSS*

En la tabla 3 se muestra el análisis descriptivo de las dimensiones de la variable de estudio de la investigación, teniendo en cuenta que el estudio es comparativo según sexo, se presenta un análisis global de las dimensiones con una muestra de 27 docentes, 5 del sexo varón y 22 del sexo mujer de las instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos en el año 2021.

En la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes se observa que los docentes varones tienen una media de 72,857 y las docentes mujeres tienen una media de 78,734 de un puntaje transformado a 100 lo cual los coloca en una categoría de desempeño docente competente en la mencionada dimensión con una desviación estándar de 3,3120 en docentes varones y 4,4138 en docentes mujeres, lo cual indica una regular diferencia de desempeño docente entre los participantes con un puntaje mínimo de 68,6 y máximo de 76,4 en docentes varones y puntaje mínimo de 71,4 y máximo 87,1 en docentes mujeres.

En la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se observa que los docentes varones tienen una media de 73,043 y las docentes mujeres tienen una media de 76,346 de un puntaje transformado a 100 lo cual los coloca en una categoría de desempeño docente competente en la mencionada dimensión con una desviación estándar de 1,6685 en docentes varones y 1,9783 en docentes mujeres, lo cual indica una regular diferencia de desempeño docente en la dimensión entre los participantes con un puntaje mínimo de 70,9 y máximo de 74,7 en docentes varones y puntaje mínimo de 72,6 y máximo 79,6 en docentes mujeres

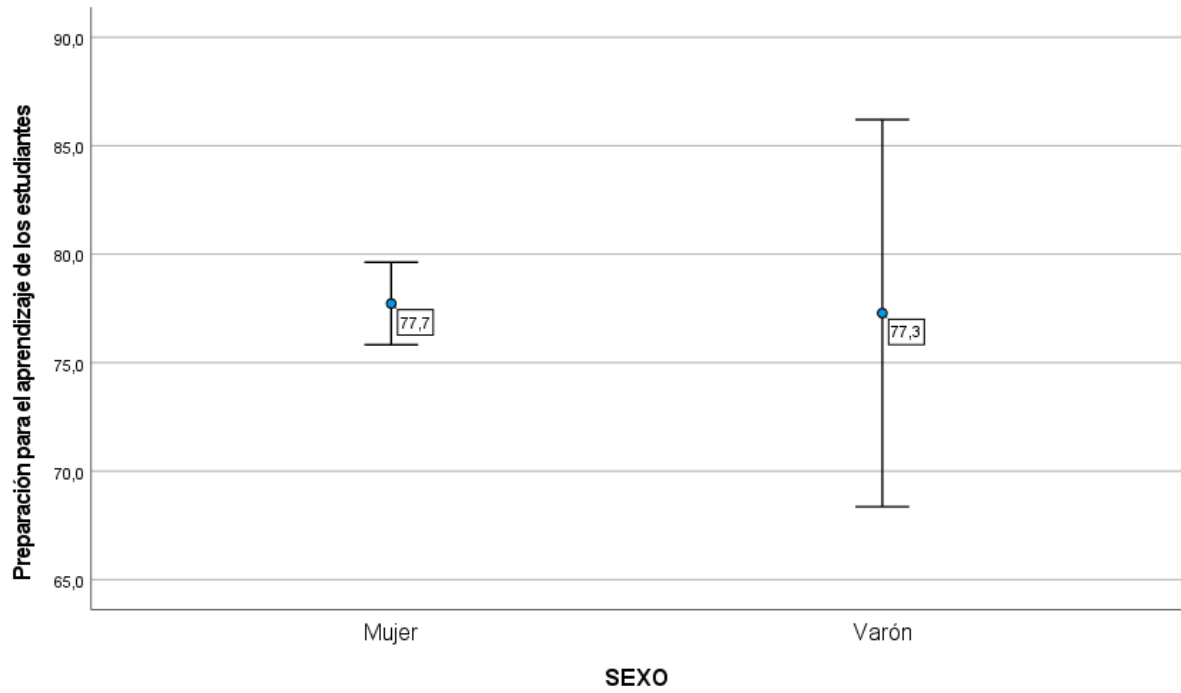
En la dimensión Participación de la escuela articulada a la comunidad se observa que los docentes varones tienen una media de 72,600 y las docentes mujeres tienen una media de 75,409 de un puntaje transformado a 100 lo cual los coloca en una categoría de desempeño docente competente en la mencionada dimensión con una desviación estándar de 5,1769 en docentes varones y 3,9116 en docentes mujeres, lo cual indica una diferencia de desempeño docente en la dimensión entre los

participantes con un puntaje mínimo de 64,0 y máximo de 77,0 en docentes varones y puntaje mínimo de 69,0 y máximo 86,0 en docentes mujeres

En la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se observa que los docentes varones tienen una media de 73,571 y las docentes mujeres tienen una media de 76,190 de un puntaje transformado a 100 lo cual los coloca en una categoría de desempeño docente competente en la mencionada dimensión con una desviación estándar de 3,0815 en docentes varones y 5,1827 en docentes mujeres, lo cual indica una diferencia de desempeño docente en la dimensión entre los participantes con un puntaje mínimo de 69,0 y máximo de 77,4 en docentes varones y puntaje mínimo de 66,7 y máximo 90,5 en docentes mujeres.

Gráfico 3.

Gráfico de la Dimensión Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes



En el gráfico 3, se observa la dispersión de los datos de los docentes en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una escala de 0 a 100. La línea negra gruesa que está en la parte inferior de la caja; representa la mediana del conjunto de datos de los docentes en las instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos, el cuál fue de 72,857 en docentes varones y 78,929 en docentes mujeres, pues es el valor central del conjunto de datos.

Tabla 4.

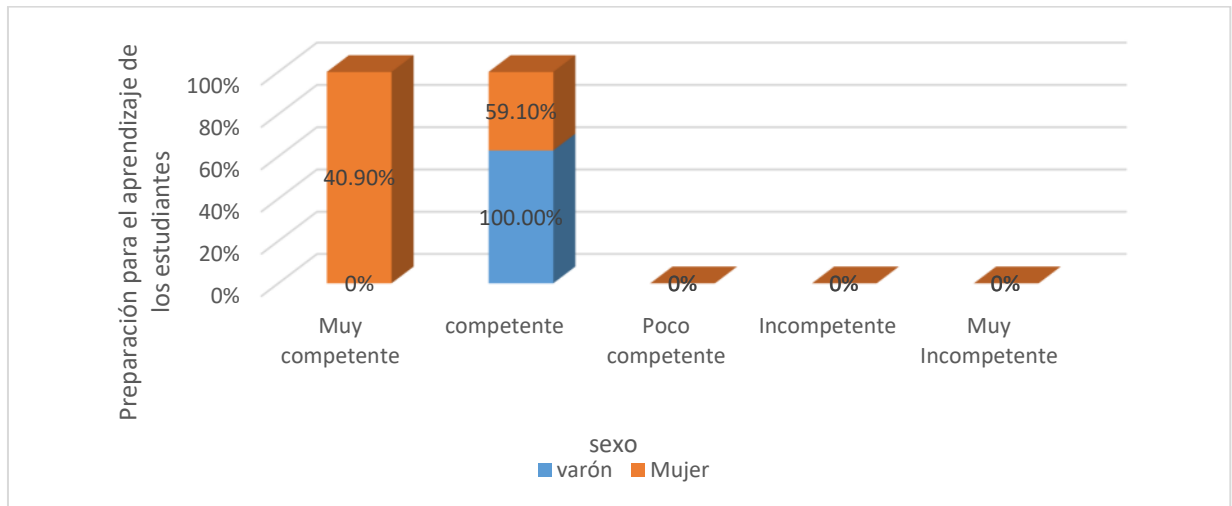
Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes

Preparación para el Aprendizaje de Los Estudiantes Categoría		Sexo		Total
		Mujer	Varón	
Muy competente	Recuento	9	0	9
	%	40,9%	0,0%	33,33%
Competente	Recuento	13	5	18
	%	59,1%	100%	66.66%
Poco Competente	Recuento	0	0	0
	%	100,0%	100,0%	100,0%
Incompetente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Muy Incompetente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Recuento	22	5	27
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente Base de datos del estudio procesados en SPSS

Gráfico 4.

Gráfico de Barra de la Dimensión Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes.

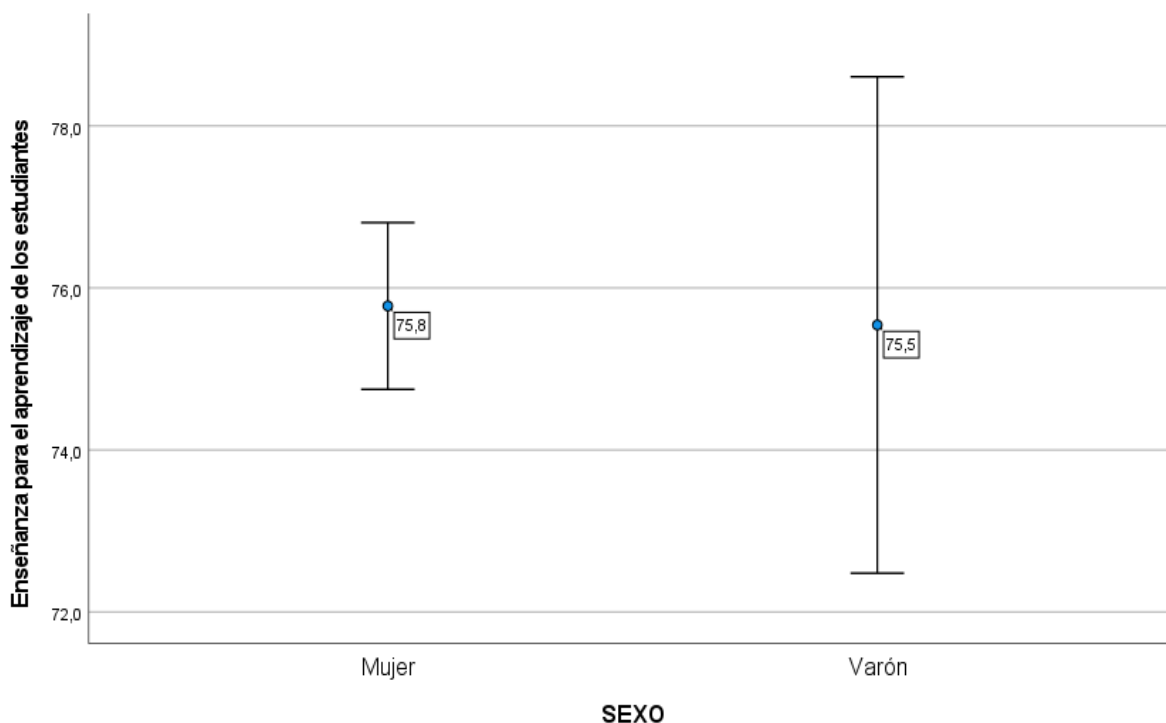


En la tabla 4 y gráfico 4 se indica las frecuencias y porcentajes de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Los resultados indican que los 13 docentes mujeres son competentes lo que representa el 59,1%, 5 docentes son competentes, lo que representa el 100% y 9 docentes mujeres son muy competentes, lo que representa el 40,9 %.

Gráfico 5.

Gráfico de la Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes



En el gráfico 5, se observa la dispersión de los datos de los docentes en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una escala de 0 a 100. La línea negra gruesa que está en la parte inferior de la caja; representa la mediana del conjunto de datos de los docentes en las instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos, el cual fue de 73,370 en docentes varones y 76,495 en docentes mujeres, pues es el valor central del conjunto de datos

Tabla 5.

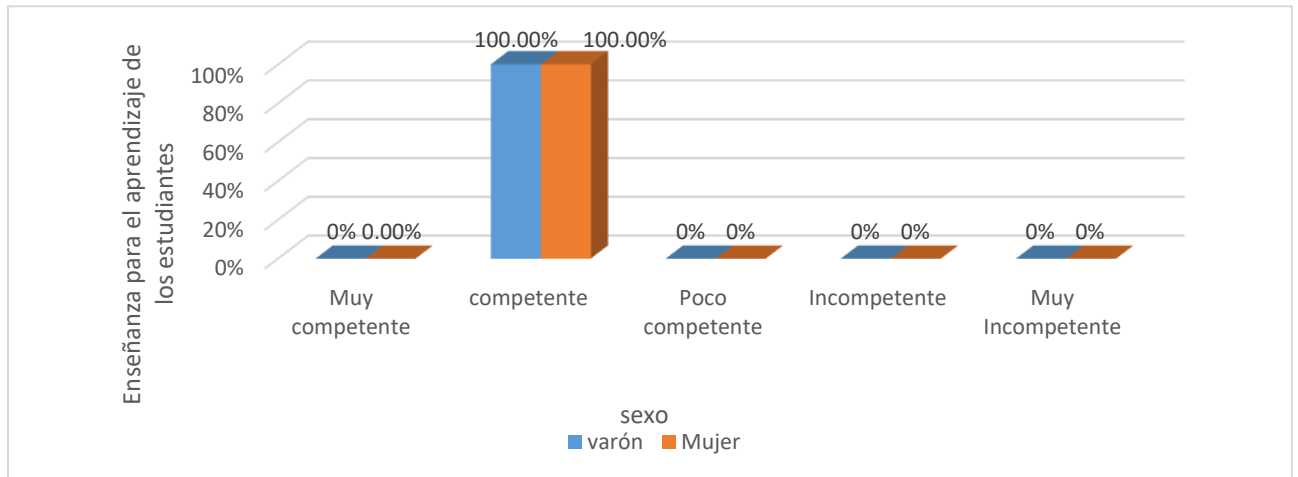
Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes

Enseñanza Para el Aprendizaje de los Estudiantes Categoría		Sexo		Total
		Mujer	Varón	
Muy competente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Competente	Recuento	22	5	27
	%	100%	100%	100%
Poco Competente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	100,0%
Incompetente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Muy Incompetente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Recuento	22	5	27
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente Base de datos del estudio procesados en SPSS

Gráfico 6.

Gráfico de Barra de La Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes

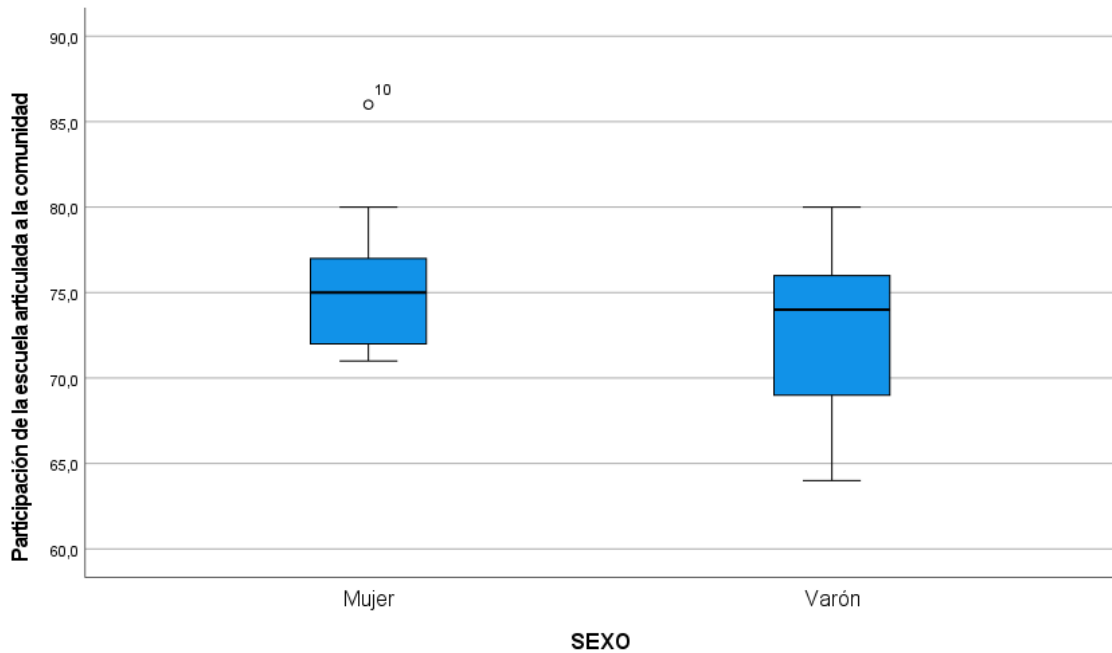


En la tabla 5 y gráfico 6 se indica las frecuencias y porcentajes de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Los resultados indican que los 22 docentes mujeres son competentes lo que representa el 100%, 5 docentes varones son competentes, lo que representa el 100%.

Gráfico 7.

Diagrama de caja de la Dimensión Participación de la escuela articulada a la comunidad



En el gráfico 7, se Observa la dispersión de los datos de los docentes en la dimensión participación de la escuela articula a la comunidad en una escala de 0 a 100. La línea negra gruesa que está en la parte inferior de la caja; representa la mediana del conjunto de datos de los docentes en las instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos, el cuál fue de 74,000 en docentes varones y 75,000 en docentes mujeres, pues es el valor central del conjunto de datos.

Tabla 6.

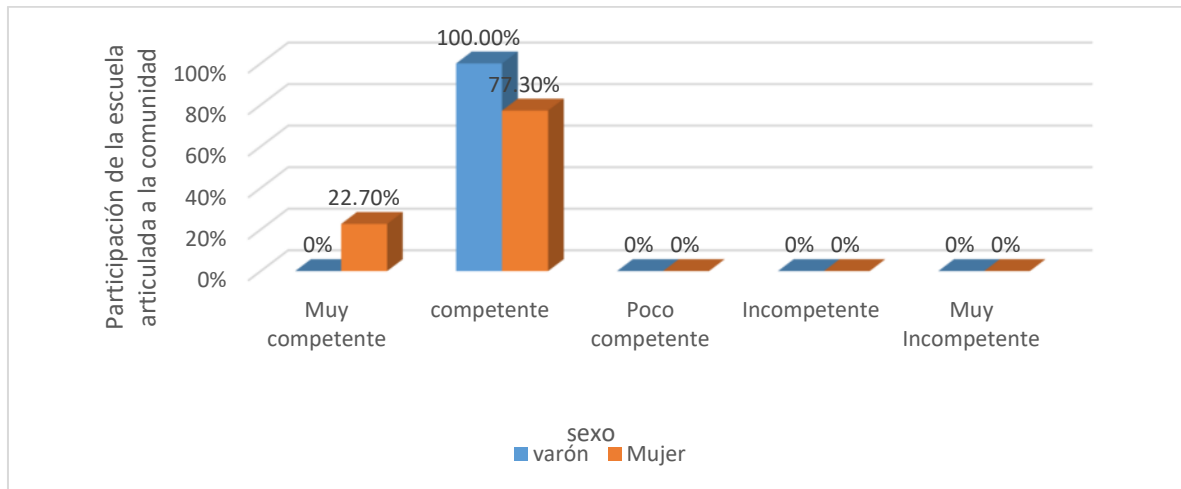
Frecuencia y Porcentaje de La Dimensión Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad

Participación en la Gestión Articulada de la Escuela a la Comunidad Categoría		Sexo		Total
		Mujer	Varón	
Muy Competente	Recuento	5	0	5
	%	22,7%	0,0%	22,7%
Competente	Recuento	17	5	22
	%	77,2%	100%	81,4%
Poco Competente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Incompetente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Muy Incompetente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Recuento	22	5	27
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente Base de datos del estudio procesados en SPSS

Gráfico 8.

Gráfico de Barra de la Dimensión Participación de la Escuela Articulada a la Comunidad

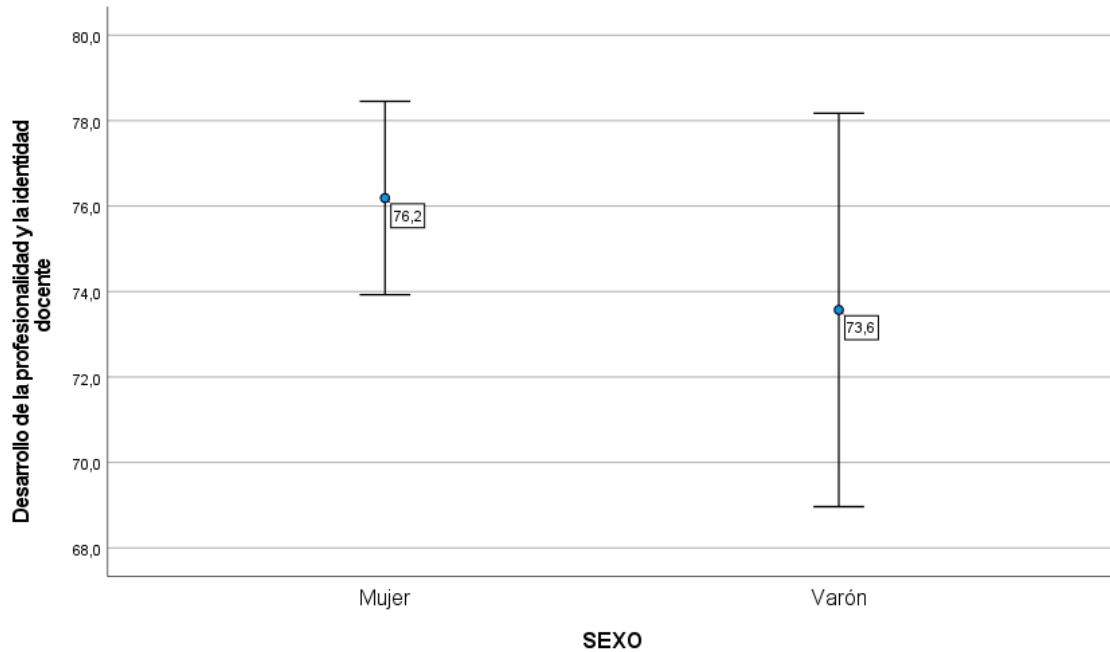


En la tabla 6 y gráfico 8 se indica las frecuencias y porcentajes de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos en la dimensión Participación de la escuela articulada a la comunidad

Los resultados indican que los 17 docentes mujeres son competentes lo que representa el 77,3%, 5 docentes varones son competentes, lo que representa el 22,7%. y 5 docentes mujeres son muy competentes, lo que representa el 100%

Gráfico 9.

Gráfico de la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente



En el gráfico 9, se observa la dispersión de los datos de los docentes en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una escala de 0 a 100. La línea negra gruesa que está en la parte inferior de la caja; representa la mediana del conjunto de datos de los docentes en las instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos, el cuál fue de 73,810 en docentes varones y 76,190 en docentes mujeres, pues es el valor central del conjunto de datos.

Tabla 7.

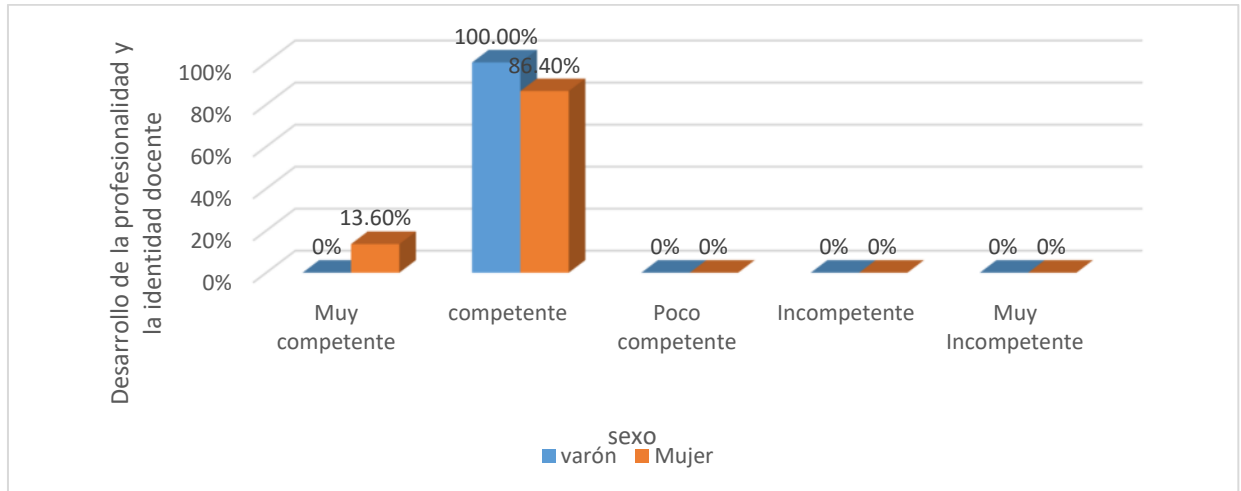
Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente

Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente Categoría		Sexo		Total
		Mujer	Varón	
Muy Competente	Recuento	3	0	0
	%	13,6%	0,0%	0,0%
Competente	Recuento	19	5	24
	%	86,4%	100%	88,8%
Poco Competente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Incompetente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Muy Incompetente	Recuento	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Recuento	22	5	27
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente Base de datos del estudio procesados en SPSS

Gráfico 10.

Gráfico de Barra de la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente



En la tabla 7 y gráfico 10 se indica las frecuencias y porcentajes de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos en la dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente

Los resultados indican que los 19 docentes mujeres son competentes lo que representa el 86,4%, 5 docentes varones son competentes, lo que representa el 22,7%. y 3 docentes mujeres son muy competentes, lo que representa el 13,6%

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 8.

Prueba de Shapiro-Wilk de la Variable Desempeño Docente y sus Dimensiones en Docentes de Inglés Varones y Mujeres

Variable y Dimensiones	Sexo	P-Valor	Distribución
Desempeño Docente	Mujer	.004	No normal
	Varón	.636	Normal
Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	Mujer	.739	Normal
	Varón	.944	Normal
Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes	Mujer	.841	Normal
	Varón	.687	Normal
Participación en la Gestión Articulada a la Comunidad	Mujer	.012	No Normal
	Varón	.927	Normal
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Mujer	.096	Normal
	Varón	.332	Normal

Fuente Base de datos del estudio procesados en SPSS

En la tabla 10, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, porque el estudio es comparativo y hay menos de 50 en la población y muestra; de esa forma se decide que estadístico usar para la prueba de hipótesis. Se percibe que en la variable desempeño docente en docentes mujer y la tercera dimensión la distribución no es normal, por lo tanto, se usará la prueba U de Mann-Whitney, mientras que en las otras dimensiones todos siguen una distribución normal y se usará la prueba t-student.

4.3. Prueba de hipótesis

Tabla 9.

Prueba de Diferencias de Medias U de Mann-Whitney para dos Muestras

Independientes

Variable y Dimensión 3	U de Mann-Whitney	Sig. Asintótica
Desempeño Docente	47,500	,650
Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad	42,500	,447

Fuente Base de datos del estudio procesados en SPSS

Tabla 10.

Prueba de Diferencias de Medias T-Student para dos Muestras

Dimensiones	t-student	p-valor
Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	,183	,856
Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes	,202	,842
Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente	1,077	,292

Fuente Base de datos del estudio procesados en SPSS

Hipótesis general

Existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.

H₀= Desempeño docente varón = desempeño docente mujer

H_a= Desempeño docente varón ≠ desempeño docente mujer

Estadígrafo de prueba utilizado: U de Mann-Whitney.

Teniendo en cuenta la tabla 9 se muestra que la sig. Asintótica de la variable Desempeño docente fue de ,650 mayor a $\alpha = 0,05$ que representa el nivel de significancia que se asumió. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis alternativa o de estudio y se acepta la hipótesis nula. Lo que significa que no existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

a. El desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021 está en nivel competente.

H₀= Docente Mujer y Docente Varón \neq Competente

H_a=Docente Mujer y Docente Varón = Competente

Estadígrafo utilizado: Media aritmética

Con base a la tabla 1, se puede observar que los docentes de inglés varones y de las instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos 2021, si se encuentran “con un desempeño competente”. Teniendo en cuenta la tabla de la media determina que los docentes varones alcanzaron la categoría “competente” con una media 75,231, de igual manera las docentes mujeres que alcanzaron el nivel “competente” con una media de 76,169. Se concluye que, los docentes de ambos sexos alcanzaron el nivel “competente” en el desempeño docente.

Hipótesis específica 2

b. Existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.

H₀= Preparación para el aprendizaje de los estudiantes varón = preparación para el aprendizaje de los estudiantes mujer

H_a= Preparación para el aprendizaje de los estudiantes varón \neq Preparación para el aprendizaje de los estudiantes mujer

Estadístico utilizado: t-student

Teniendo en cuenta la tabla 10 se muestra que el p-valor de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes fue de ,856 mayor a $\alpha = 0,05$ que representa el nivel de significancia que se asumió. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis alternativa de la dimensión de estudio y se acepta la hipótesis nula. Lo que significa que no existen diferencias significativas en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.

Hipótesis específica 3

c. Existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.

H₀= Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes varón ≠ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes mujer

H_a=Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes varón = Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes mujer

Estadístico utilizado: t-student

Teniendo en cuenta la tabla 10 se muestra que el p-valor de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes fue de ,842 mayor a $\alpha = 0,05$ que representa el nivel de significancia que se asumió. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis alternativa de la dimensión de estudio y se acepta la hipótesis nula. Lo que significa que no existen diferencias significativas en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.

Hipótesis específica 4

d. Existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.

H₀= Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad varón = Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad mujer

H_a= Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad varón ≠ Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad mujer

Estadígrafo utilizado: U de Mann-Whitney.

Teniendo en cuenta la tabla 9 se muestra que la sig. Asintótica de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad fue de ,447 mayor a $\alpha = 0,05$ que representa el nivel de significancia que se asumió. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis alternativa de la dimensión de estudio y se acepta la hipótesis nula. Lo que significa que no existe diferencia significativa en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021

Hipótesis específica 5

e. Existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.

H₀= Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente varón \neq desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente mujer

H_a = Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente varón = Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente mujer

Estadígrafo utilizado: t-student

Teniendo en cuenta la tabla 10 se muestra que el p-valor de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente fue de ,292 mayor a $\alpha = 0,05$ que representa el nivel de significancia que se asumió. Por consiguiente, se rechaza la

hipótesis alternativa de la dimensión de estudio y se acepta la hipótesis nula. Lo que significa que no existe diferencia significativa en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Ahora que se terminó de desarrollar los análisis del presente estudio, cuyo objetivo es comparar el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021 se prosigue a mencionar los resultados que se obtuvo en el estudio haciendo contraste con los antecedentes planteados en el capítulo I.

Los resultados del presente estudio sobre el desempeño docente de inglés en instituciones educativas públicas de Iquitos tiene similitud con el estudio del autor (Gamarra, 2016) cuya población estuvo constituida por 139 docentes de las instituciones educativas con jornada escolar completa-UGEL Tarma –Huancayo - Perú y una muestra de 139 docentes, mientras que el presente estudio consta de una población y muestra de 27 docentes y una población de 27 docentes de las instituciones públicas del distrito de Iquitos. EL estudio del mencionado autor determinó que el desempeño de los docentes es satisfactorio 56,12%, el 38.13% es medianamente satisfactorio y el 5,76% mínimamente satisfactorio, el estudio concluyó que al 95% de confianza, se acepta que existen diferencias estadísticas en el nivel de desempeño docente, por grado académico y realización de actividades complementarias a la labor docente, mientras que en el presente estudio se obtuvo una media de 75,231 con respecto a los docentes varones y una media de 76,169 con respecto a las docentes mujeres de un puntaje transformado a 100 lo cual los coloca en una categoría de desempeño docente competente pero no

existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en las instituciones educativas del distrito de Iquitos.

Por otro lado, también existe cierta semejanza en el presente estudio con el estudio del autor (Palomino, 2016) cuya población estuvo constituida por 463 estudiantes de la Institución Educativa Técnico Estatal Virgen de Fátima –Huancayo-Perú y una muestra de 463 estudiantes y el estudio determinó que el 51% de estudiantes percibe que sus docentes presentan un nivel alto de calidad de desempeño laboral, el 47% refleja un nivel medio y el 02% refiere que sus docentes presentan un nivel bajo de calidad de desempeño docente como cualidad profesional, el estudio concluyó que la calidad de desempeño docente es de nivel alto, de igual forma en el presente estudio en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se observa que los docentes varones tienen una media de 75,231 y las docentes mujeres tienen una media de 76,346 de un puntaje transformado a 100 lo cual los coloca en una categoría de desempeño docente competente pero se obtuvo una Sig. Asintótica ,650 mayor a $\alpha = 0,05$ que representa el nivel de significancia que se asumió. Lo que significa que no existen diferencias significativas en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.

Por otra parte, no se encuentra similitud con respecto al estudio del autor (Chavez, 2017). cuya población estuvo constituida por 275 estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa-Satipo-Huancayo-Perú y

una muestra de 275 estudiantes. El estudio concluyó que respecto a desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo, no presentan diferencias significativas; y su desempeño se ubican en el nivel regular (Chavez, 2017), mientras que en el presente estudio, tanto docentes mujeres como varones se encuentran en un nivel competente pero tampoco existen diferencias significativas entre ambos sexos.

De la misma forma no se encuentra similitud con el estudio del autor (Arrascue, 2018). que estuvo conformada con una población estuvo constituida por 162 estudiantes y una muestra de 162 estudiantes que pertenecen al Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad San Pedro- Piura, Perú. Según percepción de los Estudiantes de Enfermería de la Universidad “San Pedro- Piura” 2017, el desempeño de los docentes es poco eficiente, porque los resultados no superan el 75% mientras que en el presente estudio docentes mujeres y varones están en una categoría de competentes.

Posteriormente se hace contraste con las bases teóricas del autor: dicho por (Escribano, 2018, pág. 10), el desempeño docente “es la actuación del docente para conceptualizar, comprender y proceder en su práctica educativa, el manejo de profesionalismo, que se evidencia en el manejo de instrumentos propios de su labor docente”. El resultado obtenido en la presente investigación concuerda con la base teórica del mencionado autor ya que en el presente estudio se puede evidenciar que los docentes tanto varones como mujeres obtuvieron un nivel de desempeño competente como se muestra en la tabla 1 donde se puede evidenciar la media de

75,231 con respecto a los docentes varones y una media de 76,169 con respecto a las docentes mujeres de un puntaje transformado a 100.

Seguidamente se hace contraste con las bases teóricas del autor: como indica (Caro, 2015, pág. 18). "El desempeño docente es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente". De igual forma el resultado obtenido en el presente estudio concuerda muy notoriamente con las bases teóricas del mencionado autor ya que en la tabla 1 se puede evidenciar que los docentes realizan su trabajo de forma eficaz, poniendo a los estudiados docentes en una categoría de desempeño competente.

De igual modo se hace contraste con las bases teóricas del autor: dicho por (Rodríguez, 2017, págs. 2-3) "El desempeño docente es el cumplimiento de sus obligaciones de manera profesional, la forma cómo actúa según sus competencias empezando de la planificación, organización, coordinación, dirección hasta la evaluación bajo los principios éticos de la docencia". El resultado obtenido en el presente estudio coincide con lo afirmado por el mencionado autor porque en la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes se observa que los docentes varones tienen una media de 72,857 y las docentes mujeres tienen una media de 78,734 de un puntaje transformado a 100 lo cual los coloca en una categoría de desempeño docente competente, resultado que se puede observar en la tabla 3.

Paralelamente se hace contraste con las bases teóricas del autor: Según (Ministerio de Educación, 2012, pág. 29) el desempeño docente "las actuaciones observables

de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia”.

De la misma forma se hace contraste con las bases teóricas del autor: Según (Ministerio de Educación, 2012, pág. 26) con respecto a la dimensión participación de la escuela articulada a la comunidad “Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje”. Cabe indicar que los resultados obtenidos en la investigación si concuerdan con las bases teóricas del mencionado autor ya que en la tabla 6 se puede observar que los docentes están en una categoría de desempeño competente en la mencionada dimensión.

Por otra parte, se muestran las fortalezas, limitaciones y las implicancias:

Las fortalezas que se encuentran en la presente investigación son el marco teórico, donde se encuentran los antecedentes de estudio, las bases teóricas que están correctamente referenciadas. La cual dio pase a operacionalizar la variable, medirla y elaborar los instrumentos que han sido revisados y evaluados por expertos. Asimismo, otra fortaleza que se encuentra en la investigación es que utilizó la mejor manera de selección de muestra que es el método de muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional. Seguidamente otra fortaleza en el estudio es el amplio análisis descriptivo que se armó con el uso de los siguientes programas Excel y SPSS 25 y que se presenta en base de tablas, gráficos e interpretaciones de la investigadora.

Por otro lado, una de las limitaciones que se encuentran en el estudio es que, en cuanto a la recolección de datos, por motivos de las clases virtuales, se tuvo que enviar los instrumentos de manera virtual y esperar hasta dos días para que el cuestionario sea devuelto por las unidades informantes cuando solo necesitaban 20 minutos y como implicancia es que al obtener datos de esa manera no se puede generalizar los resultados. Otra de las limitaciones que se encuentran en el estudio es que solo hubo un instrumento de recolección de datos de docentes y estudiantes que fue un cuestionario cuando tuvo que haber muchos más, como guías de observación, contando a los directivos, y como consecuencia tampoco se puede generalizar los resultados. Otra limitación que se encuentra en el presente estudio es que el estudio es de tipo comparativo, es decir que solo genera información, como consecuencia no resuelve el problema. Para concluir se tiene que tener en cuenta los resultados en la presente investigación y de esa forma buscar mejorarlos en una futura investigación.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Seguidamente se presentan las conclusiones correspondientes de la presente investigación:

1. No existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021. (Sig. Asintótica, $0,650 > \alpha = 0,05$)
2. Según los docentes, el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021 está en nivel competente. ($H_a = \text{Docente Mujer y Docente Varón } \bar{x} = 75,231 < 76,169$).
3. No existen diferencia significativa en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021. (p-valor $,856 > \alpha = 0,05$).
4. No existen diferencia significativa en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021 (p-valor $,842 > \alpha = 0,05$).
5. No existe diferencia significativa en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021 (Sig. Asintótica, $0,447 > \alpha = 0,05$).

6. No existe diferencia significativa en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021 (p-valor ,292 $>$ $\alpha = 0,05$).

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

A continuación, se da a conocer las siguientes recomendaciones.

1. Se recomienda replicar la investigación con un número mayor de docentes y de esa forma obtener mejores resultados.
2. A los futuros investigadores se recomienda recolectar los datos de manera presencial, y respetando el tiempo determinado.
3. A los futuros investigadores se recomienda tener más fuentes de información además de estudiantes y docentes, directivos y utilizar la técnica de observación y como instrumento la guía de observación.
4. A los futuros investigadores se recomienda realizar otra investigación de la misma variable en otro distrito con la intención de obtener resultados diferentes.
5. Se recomienda ya no realizar investigación de tipo comparativo en cuanto al sexo, pues no se encuentran diferencias significativas.
6. Se recomienda a las autoridades de las instituciones, capacitar a los docentes para tener un mejor desempeño en todos los campos, ya que a veces el uso de la tecnología u otros medios de enseñanza les puede traer complicaciones.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aldrete, M., Baltazar, R., León, S., Contreras, M., Hidalgo, G., Pérez, J., & Galván, M. (2016). Condiciones de trabajo y salud de los docentes de enseñanza meida superior de una universidad pública. *Revista de educación y desarrollo*, 53-58. Obtenido de https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/37/37_Aldrete.pdf
- Arbesú, M., & Reyes, L. (2015). La eficacia docente: Representaciones Sociales de estudiantes universitarios. *Odas*, 37-57. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/307138-Text%20de%20l'article-432592-1-10-20160408.pdf>
- Arrascue, C. (2018). *Desempeño docente según percepción de estudiantes de enfermería Universidad San Pedro Piura, 2017*. Piura: Universidad San Pedro. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/11809>
- Arribas, M. M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesión*, 23-29. Obtenido de http://www.rincondepaco.com.mx/rincon/Inicio/Seminario/Documentos/Art_met/Diseno_validacion_cuestionarios.pdf
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María -Lima 2016*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos . Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5177/Barriga_rr.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Bernal, E. (2019). *Evaluación del Desempeño docente en el ámbito universitario: Concepciones de los autores evaluativos*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35793/BernalFajardoErikaSihomara2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caro, M. (2015). *Desempeño docente en los niños de segundo grado de primaria de la institución educativa Nro 601555-Iquitos 2015*. Iquitos: Universidad Científica del Perú. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCPI_075a7cea712e722a76ec3734404ee866
- Carro, A., Hernández, F., Lima, J., & María, C. (2016). Formación Profesional y Competencias Docentes en el estado de Tlaxcala. *Scielo Perú*, 7-28. Obtenido de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032016000200001#:~:text=La%20formaci%C3%B3n%20docente%20debe%20de,los%20cuales%20distinguen%20al%20profesional

- Castañeda, M. (2013). *Fortalezas y limitaciones de la evaluación de desempeño anual docente*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional. Obtenido de <http://repository.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/1099/T0-16292.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ccallo, T., Valeriana, V., Mamani, T., & Marino, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor. *Comunicación*, 72-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449854118001.pdf>
- Chavez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa -Satipo*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de <file:///F:/Mis%20documentos/semestre%208%20luhana%20armas/seminario%20de%20investigacion/PLAN%20DE%20TESIS/tesis%20comparativa/Chavez%20Solorzano.pdf>
- Chumpitazi, F. (2019). *Gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de lima metropolitana, 2017*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10752/Chumpitaz_mf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuenca, R. (2004). *Estudio de caso en Perú*. Lima: Programa de Educación Básica de la Cooperación. Obtenido de https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/761/Cuenca_Condiciones_de_trabajo_y_salud_docente_Peru.pdf;jsessionid=4CC75A8B817E8C8CCF60162D4953BB92?sequence=2
- Cuenca, R., Fabara, E., Kohen, J., Parra, M., Rodríguez, L., & Tomasina, F. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la Unesco para América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>
- Díaz, F., & Díaz, J. F. (2007). Modelo para autoevaluar la práctica docente de los maestros de infantil y primaria. *Dialnet*, 155-201. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ModeloParaAutoevaluarLaPracticaDocenteDeLosMaestro-2591557.pdf>
- Díaz, J. (2021). *Motivación docente en tiempos de pandemia*. Argentina: Pontificia Universidad Católica Argentina. Obtenido de

<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/12938/1/motivaci%C3%B3n-docente-tiempos-pandemia.pdf>

- Díaz, M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Andamarca-Concepción*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5288>
- Diseño de Instrucción . (27 de Diciembre de 2017). *2-learn.net/director*. Obtenido de [2-learn.net/director](https://2-learn.net/director/una-rubrica-para-la-evaluacion-del-desempeno-docente/): <https://2-learn.net/director/una-rubrica-para-la-evaluacion-del-desempeno-docente/>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25. doi:DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Espinoza, J., Vilca, C., & Pariona, J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética : conjuntos , lógica proporcional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho- Lima - 2014*. Lima: Universidad Nacional de Educación. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CS-Ma%20E88%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Estrada, L. (2012). *Evaluación del desempeño de los docentes de 2do año de educación básica de "La Unidad educativa Bejuma". Valencia estado Carabobo*. Bárbula: Universidad de Carabobo. Obtenido de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/6442/1/lestrada.pdf>
- Falcón, M. (2017). *Desempeño docente y satisfacción académica en estudiantes de educación secundaria de la institución educativa Héroes de San Juan*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1809/TM%20CE-Ev%203595%20F1%20-%20Falcon%20Polanco.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Fernández, M. (2002). *Realidad Psicosocial del maestro de primaria*. Lima: Universidad de Lima Fondo de Desarrollo Editorial. Obtenido de <file:///C:/Users/JULIA/Downloads/Fernandez.2002a.pdf>
- Franco, J. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 151-179. doi:<https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>

- Fuentealba, R., & Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052014000200015&script=sci_arttext
- Gamarra, A. (2016). *Desempeño docente en las instituciones educativas con jornada escolar completa-UGEL-Tarma*. Huancayo: Universidad Nacional del centro del Perú. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4300/Gamarra%20Yurivilca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, D. (8 de Agosto de 2016). El problema de desempeño docente, una responsabilidad compartida. *Diario Acento*, pág. 1. Obtenido de <https://acento.com.do/opinion/problema-del-desempeno-docente-una-responsabilidad-compartida-8370794.html>
- García, K., & Hermosa, H. (2017). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la Institución educativa Héroes de Illampu de Madre de Dios -2016*. Madre de Dios: Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios. Obtenido de <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/229>
- Gómez, M., Jorge, J., & Rivera, A. (2017). Comunicación docente, un desafío epistemológico para el autotrendizaje. *Revista EduSol*, 17(60), 60-69. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4757/475753184016/475753184016.pdf>
- González, J., & Lucía, S. (2015). *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores*. Lima: Universidad Ruiz Antonio de Montoya. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247/14865>
- Hogan, C. (2002). *Understanding Facilitation*. London: Kogan Page Limited. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Ps8aUsgOmloC&pg=PA63&dq=facilitator+teacher&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwipouqMroP3AhX7mGoFHbrXANMQ6AF6BAgGEAl#v=onepage&q=facilitator%20teacher&f=false>
- Hunter, D. (2012). *The art of facilitation: The Essentials for Leading Great Meetings and Creating Group Synergy*. New Zealand: Penguin Random House New Zealand Limited .
- Hurtado de Barrera, J. (2015). *El proyecto de investigación: comprensión holística de la metodología y la investigación* . Caracas : Ediciones Quirón .

- Jonasdottir, A. (1993). *El poder del amor ¿Le importa el sexo a la democracia?* Madrid: Ediciones Cátedra. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=O8F6JVgKbycC&oi=fnd&pg=PA359&dq=sexo+definici%C3%B3n&ots=8XfuVyHKRP&sig=IFI40SdrkORMjwITdpioS5XGTt8#v=onepage&q=sexo%20definici%C3%B3n&f=false>
- LeBlanc, P., & Gallavan, N. (2009). *Affective Teacher Education: Exploring Connections Among Knowledge, Skills, and Dispositions*. Toronto: Rowman and Littlefield Education.
- Llancari, Y. (2019). *Desempeño docente en los profesores de inicial de la Provincia de de Acobamba-Huancavelica*. Huancayo: Universidad del Centro del Perú. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5683>
- López, C., Ludencino, H., & Cromancio, A. (2021). *Perfil de Egreso: Educación superior universitaria* . Huancayo: Universidad Nacional del Centro Del Perú.
- Lozán, N. (14 de marzo de 2022). *Cinconoticias* . Obtenido de cinconoticias.com/tipos-de-profesores/
- Marcelo, C., & Denise, V. (2009). *Desarrollo Profesional Docente. ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones .
- Martinez, A. (2012). Los cuerpos del sistema sexo/género. Aportes teóricos de Judith Butler. *Revista de Psicología*, 127-144. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/26973/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 123-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martinez, I., & Bonilla, A. (2000). *Sistema sexo/género, identidades de construcción de la subjetividad*. Valencia: GUADA, Litografía, S.L. Poligon Industrial Aldaia C/Montaner, 26 469660 ALDAIA. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=HrM2vAq4dwIC&oi=fnd&pg=PA9&dq=sexo+definici%C3%B3n&ots=t3ptkhPqiJ&sig=uQvUlsPAGz0wQVRst_bZQTT2n8g#v=onepage&q=sexo%20definici%C3%B3n&f=false
- Martínez, S., & Lavin, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación . *Congreso nacional de investigación educativa* , 1-11.

- Martinez, V., & Pérez, O. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. *Dialnet* , 9-21. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EstresYAnsiedadEnLosDocentes-499144.pdf
- Mendoza, C., & Silva, K. (2020). *Desempeño en Docentes de la institución educativa Nro Mariano Melgar en el distrito de Punchana-2018*. Iquitos: Universidad Científica del Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1083/Suficiencia%20Profesional%20MENDOZA%20SERROY%20-%20SILVA%20GUERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Lima: MINEDU. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación. (2016). *Evaluación de desempeño docente*. Lima: MINEDU. Obtenido de http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicial/mas_informacion/
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Decempeño Docente.Fundamentos, Modelos e Instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&dq=Desempe%C3%B1o+docente&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Desempe%C3%B1o%20docente&f=false
- Muñoz, J. (2011). *Temas Relevantes en Teoría de la Educación* . Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca .
- Niño, D. C. (2010). *El desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa "Telesforo Catacora", Área de educación para el trabajo, Ugel Nro 06 Ate-Vitarte, Período académico 2008*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de file:///C:/Users/JULIA/Downloads/TM%20CE-Ge%20727%202010.pdf
- Oliveira, M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los aquijes-Ica*. Ica: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38341/olivera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Páez, M. (2013). Acercamiento teórico al concepto de solidaridad. *Realitas*, 42-50.
- Palomino, R. (2016). *Desempeño docente en la institución educativa técnico estatal Virgen de Fátima-Huancayo*. Huancayo: Universidad Nacional del

Centro del Perú. Obtenido de
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4442/Palomino%20B%20arboza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Pocco, A. (2018). *El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la institución educativa 40025 Santa Dorotea-2017*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna. Obtenido de
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3498/178_2018_pocco_pinto_a_espg_maestria_gerencia_y_administracion_de_la_educacion_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20compromiso%20docente%20es%20la,rumbos%20en%20el%20quehacer%20educativo.
- Poole, D. (2008). Bien Comun. *Persona Y derecho y derechos humanos*, 97-133.
- Quezada, R. (2019). *Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el desempeño docente durante las prácticas hospitalarias en una universidad pública.Lima 2018*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10296/Quezada_ar.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Resmovits, J. (13 de Julio de 2017). *Los Angeles Time*. Obtenido de
<https://www.latimes.com/espanol/local/education/hoyla-lat-que-es-exactamente-un-maestro-ineficiente-la-definicion-de-california-no-incluye-medidas-de-desempen-20170713-story.html#:~:text=Este%20mi%C3%A9rcoles%2C%20la%20Junta%20de,cuenta%20con%20las%20cred>
- Reyes, M. (2017). *Habilidades sociales y su relación con el desempeño docente desde la percepción de los estudiantes una universidad privada en Monterrico-Lima, en el año 2015*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos . Obtenido de
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7366/Reyes_mm.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Richards, J., & Rodgers, T. (2014). *Approaches and Methods in Language Teaching* (Vol. III). United Kinddom: Cambridge University Press.
- Rivero, E. (2015). *El acceso a la profesión y la función pública docente del profesorado de educación secundaria obligatoria y de bachillerato*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública. Obtenido de
<http://www.inap.es/Publicaciones>
- Rodríguez, M. (2017). *El desempeño docente y el logro de aprendizaje en el área de comunicación en las instituciones educativas de Chaclacayo en el 2015*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos . Obtenido de

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7287/Rodriguez_hm.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Rodrigues, M., Hoffmann, C., Mackedanz, P., & Victoria, H. (2011). Como investigar cualitativamente. Entrevista y Cuestionario. *Contribuciones A Las Ciencias Sociales*, 11. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/cccss/11/bmfm.htm>
- Romero, L. (2018). *Influencia del liderazgo directivo en el buen desempeño docente en la institución educativa inicial Nro 318 "Gloria Chavez Culqui" ubicado en la comunidad campesina del distrito de San Juan Bautista en la Region Loreto*. Iquitos : Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Romero, M. (2016). *Desempeño Docente y Rendimiento Académico en Estudiantes de 6º grado de Primaria – Institución Educativa N° 60057 "Petronila Perea de Ferrando" -Punchana, 2016*. Trujillo: Tesis. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30005/romero_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez, L. (2015). *El estrés y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa C.B.E.A. Issac Newtoon periodo 2013-2014*. Lima: Universidad Nacional Tecnológica del Sur. Obtenido de <http://repositorio.untels.edu.pe/handle/UNTELS/142>
- Santiago, M., José, P., & Misael, M. (2012). Docente Intelectual: gestor de la reflexión crítica. *scielo*, 34(137).
- Torres, F. (2017). *Salud mental y desempeño docente en la Institución educativa Santa Fortunata de Moquegua 2017*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19675>
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación. Obtenido de <https://www.yumpu.com/es/document/read/14492298/desempeno-del-maestro-y-su-evaluacion-hector-valdes-veloz>
- Vidal, M. (1996). *Para comprender la solidaridad: virtud y principio ético*. España: Dialnet.
- Villarreal, S. (2018). *Desempeño docente*. Iquitos: Universidad Científica del Perú. Obtenido de http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/826/VILLAREAL_TRABIN_V_BACH_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Web del maestro cmf*. (s.f.). Obtenido de <https://webdelmaestrocmf.com/portal/tipos-de-docentes-democratico-mediador-autoritario-tradicional-innovador-social-tecnologico-cual-es-usted/>

- Williams, M., & Burden, R. (1997). *Psychology for Language Teachers*. New York: Cambridge University Press.
- Zarate, G., Cohard, A., Lussier, D., & Penz, H. (2004). *Cultural mediation in language learning and teaching* . Francia: Council of Europe Publishing .
- Zavala, S. (2021). *Estrés Laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas públicas de la Oroya*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6613/T010_48097862_M.pdf?sequence=1

ANEXOS

01: Matriz de consistencia

Título: Desempeño docente de inglés en instituciones educativas públicas de Iquitos 2021 según sexo

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuáles son las diferencias y semejanzas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021?</p>	<p>Objetivo general: Comparar el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.</p>	<p>Unidad de estudio: Desempeño docente</p> <p>Tipo: Comparativo</p>
<p>Problemas específicos: a. ¿Cómo es el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021? b. ¿Cuál son las diferencias y semejanzas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021? c. ¿Cuál son las diferencias y semejanzas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021? d. ¿Cuál son las diferencias y semejanzas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021? e. ¿Cuál son las diferencias y semejanzas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021?</p>	<p>Objetivos específicos: a. Describir el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021. b. Determinar las diferencias en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021. c. Determinar las diferencias en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021. d. Determinar las diferencias y semejanzas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021. e. Determinar las diferencias en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas: a. El desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021 es competente b. Existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021. c. Existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021. d. Existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021. e. Existen diferencias significativas en el desempeño de los docentes de inglés varones y mujeres en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas secundarias públicas de Iquitos 2021.</p>	<p>Diseño: diseño de campo transeccional univariable</p> <p>Población: 27 docentes de inglés 11835 estudiantes como población referencial</p> <p>Muestra: 27 docentes de inglés 342 estudiantes del distrito de Iquitos como muestra referencial</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario con escala de Likert</p>

02: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para docentes



UNAP



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre: Luhana Paola Armas Nolorbe

PROPÓSITO:

Estimado (a) Docente solicitamos **su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario.**

El cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre el desempeño de los docentes de inglés, varones y mujeres en la educación a distancia en las instituciones educativas públicas de Iquitos 2021. Sus respuestas serán tratadas de acuerdo a los códigos de seguridad de la información y confidencialidad.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre y apellido:

Sexo: Hombre Mujer Edad:

Institución Educativa:

Años de experiencia:

Condición laboral: Nombrado Contratado

Año de egreso de la Universidad:

Fecha:

INSTRUCCIONES

Encontrará una lista de afirmaciones sobre el desempeño docente y sus dimensiones. Marque con una X en la escala a la derecha de cada ítem que corresponda a su criterio o perspectiva. Es importante marcar en cada una y todos los ítems.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
SI	CS	AV	CN	N

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	CS	AV	CN	N
Conocimiento de características individuales					
1. Conoce sobre el aprendizaje y desarrollo de la adolescencia y sus distintas expresiones en el marco de una diversidad de variables (las necesidades educativas especiales más frecuentes, la edad y el género según cada contexto sociocultural)					
2. Recurre a diversas fuentes para seguir familiarizándose con las características de sus estudiantes y sus contextos					
3. Identifica las habilidades especiales y discapacidades más frecuentes					
Conocimiento de características fundamentales disciplinares					
4. Conoce el contenido de la disciplina o disciplinas correspondientes a su nivel y área, su estructura, las diferentes perspectivas existentes					
5. Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes de las disciplinas que integran el área de inglés					
6. Comprende y aplica los conceptos con propiedad en la organización y presentación					
Conocimiento de las teorías y prácticas pedagógicas					
7. Conoce los principales enfoques y teorías contemporáneas de la educación y explicita su relación con la organización y desarrollo de sus prácticas de enseñanza					
8. Sabe cómo enseñar el área de inglés.					
9. Domina una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos					
10. Reconoce cuál es la estrategia más adecuada para el tipo de aprendizaje que desea lograr					
Elaboración de la programación curricular					
11. Analiza juiciosamente el currículo nacional, regional, local y el de su institución educativa					
12. Participa y aporta a la definición de contenidos y metas de la programación curricular en el ámbito institucional, y la utiliza efectivamente como					

orientador del diseño de sus unidades y sesiones de aprendizaje					
13. Planifica, con la colaboración de sus pares, situaciones de aprendizaje correspondientes al nivel educativo, grado y área curricular					
Selección contenidos fundamentales					
14. Selecciona estrategias y actividades que sean coherentes con los aprendizajes esperados					
15. Programa experiencias que favorecen el desarrollo integral de los agentes educativos(educadores profesionales, auxiliares, personal de servicio) en el contexto en el que se devuelven					
16. Diseña y realiza adaptaciones en su planificación atendiendo a las diferencias y la diversidad existente en el grupo de estudiantes					
17. Reconoce y aplica los fundamentos teóricos sobre los procesos de planificación curricular en el aula					
Diseña procesos pedagógicos					
18. Organiza el proceso de enseñanza centrado en la combinación fluida, original y flexible de estrategias, materiales y recursos					
19. Aplica estrategias para desarrollar permanentemente la sensibilidad, espontaneidad, indagación, la imaginación e interés de sus estudiantes					
20. Formula planes de enseñanza incorporando la búsqueda de soluciones no habituales a diversos problemas asociados a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes, a partir de la misma fuente de información					
21. Planifica en forma flexible las consecuencias del proceso de enseñanza en un contexto cambiante y diverso, caracterizado por la escasez de medios y recursos didácticos					
Contextualiza el diseño de la enseñanza					
22. Organiza el programa curricular anual y formula planes de enseñanza acordes con las características identificables de sus estudiantes					
23. Incorpora en los planes de enseñanza información relevante referida al contexto geográfico, económico y sociocultural del ámbito donde se ubican la escuela y las familias					
Creación y organización de diversos recursos					
24. Considera el uso de diversos recursos y materiales como soporte pedagógicos					
25. Tiene un adecuado conocimiento de las TICs para el aprendizaje en clases virtuales.					
26. Utiliza diversos recursos materiales y humanos y espacios fuera del aula de clases					

27. Organiza el espacio de aprendizaje de manera que los recursos, materiales y formatos sean accesibles y favorezcan los aprendizajes					
Diseña la evaluación					
28. Identifica diversos enfoques y metodologías de evaluación considerando las particularidades y diferencias de sus estudiantes					
29. Utiliza este conocimiento (enfoques y metodologías) para formular procesos de evaluación pertinentes orientados a evaluar tanto procesos como resultado de la enseñanza y el aprendizaje					
30. Considera el uso de diversas estrategias que permiten informar con consistencia sobre el proceso pedagógico y el aprendizaje del grupo, para fines de mejorar la enseñanza					
31. Propone criterios, indicadores e instrumentos para evaluar las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes establecidas en el marco curricular nacional					
Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje					
32. Conoce diversas formas de organizar la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje y las utiliza adecuándolas al grupo y a las capacidades previstas					
33. Define la estructura, componentes y secuencia didáctica, explicitando los logros esperados, las estrategias y los recursos previstos para el tratamiento de la clase o sesión de aprendizaje					
34. Formula la secuencia y la estructura de las sesiones, dando a cada acción una función específica quien apunta al logro o logros esperados					
35. Incorpora estrategias que favorecen el conflicto cognitivo y el aprendizaje significativo de sus estudiantes					

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	CS	AV	CN	N
Construcción de relaciones interpersonales					
36. Propicia entre sus estudiantes la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro					
37. Fomenta la creación de un espacio democrático en el que se reconozca la individualidad de cada uno y del cual el estudiante se sienta parte					
38. Crea oportunidades para que los estudiantes expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error					
39. Acepta las emociones de sus estudiantes y demuestra interés en ellas, brindándoles apoyo y orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales					
Orientación de prácticas					
40. Demuestra y comunica continuamente a sus estudiantes las altas expectativas que tiene en las posibilidades de aprender de todo y cada uno de ellos en todas áreas curriculares y de acuerdo con lo que exige la escuela.					
41. Es comprensivo y flexible con los avances desiguales y se esfuerza por conocer bien a sus estudiantes y sus entornos, alentándolos en los logros que puedan alcanzar.					
42. Propicia ocasiones para que todos participen y sabe reconocer el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje					
43. Reconoce la diversidad de prácticas culturales y formas de aprender de sus estudiantes					
44. Observa con interés el placer que experimentan sus estudiantes cuando ejecutan y perciben la utilidad de las tareas					
Promueve un ambiente acogedor					
45. Hace de las diferencias objeto de respeto, complementariedad y colaboración mutua en función de objetivos comunes					
46. Desarrolla con sus estudiantes un ambiente afectivo y seguro que favorece el aprendizaje					
47. Emplea estrategias que muestran respeto y afirmación de las diversidades,					

demostrando empeño por conocer más de ellas.					
48. Reconoce que hay múltiples maneras de percibir la realidad					
49. Evita favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes					
50. Interactúa con entusiasmo, motivando el interés de sus estudiantes alrededor de diversas situaciones de aprendizaje					
Generación de relaciones de respeto					
51. Identifica las fortalezas de los estudiantes					
52. Propicia oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente					
53. Observa, monitorea, evalúa y retroalimenta la interacción entre los estudiantes					
54. Muestra preocupación e interés por sus avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas					
55. Maneja estrategias para el empoderamiento de la adolescencia con necesidades especiales, para que afirmen su voz, su conciencia y su experiencia de vida como válidas e importantes					
Resolución de conflictos en diálogos					
56. Promueve una convivencia basada en la autodisciplina del grupo					
57. Manifiesta que las normas tienen un propósito					
58. Resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas					
59. Determina con los estudiantes acciones reparadoras de conductas inapropiadas					
Organización del aula					
60. Organiza y estructura actividades e interacciones de manera que tengan un orden y propósito?					
61. Diseña una disposición física de objetos apropiada a la actividad que desarrolla					
62. Se asegura que el resto del espacio educativo sea amigable para cada uno de los estudiantes					
Reflexión con sus estudiantes sobre discriminación y exclusión					
63. Reflexiona constantemente con sus estudiantes sobre la diversidad en todas sus expresiones (cultural, étnica, lingüística, etcétera)					
64. Maneja una concepción compleja de la discriminación que implica variables culturales, lingüísticas y de género					
65. Reflexiona sobre la discriminación que se desarrolla a partir de la existencia de lenguas y variedades desprestigiadas					

66. Presenta estudios de casos, testimonios propios o aportados por sus estudiantes que facilitan la comprensión de los fenómenos de exclusión y discriminación					
67. Utiliza diversas estrategias para el desarrollo de habilidades y disposiciones que permitan afrontarlos					
Control de programación					
68. Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica y en el plan de la sesión					
69. Verifica los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados					
70. Demuestra flexibilidad, sensibilidad y creatividad para responder con pertinencia ante situaciones difíciles e inesperadas que se presenten durante su enseñanza					
71. Modifica el manejo de las estrategias metodológicas y recursos didáctico					
Propicia oportunidades para la solución de problemas reales					
72. Promueve y orienta el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje alrededor de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para sus estudiantes					
73. Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación, el análisis y la crítica de la información					
Constatación de comprensión					
74. Da a conocer a sus estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión, los criterios para evaluar el progreso y la expectativa de desempeño final					
75. Durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje, verifica si sus estudiantes han comprendido claramente los logros que se explicaron al inicio					
76. Plantea algunas preguntas o actividades para comprobar el nivel de información con que cuentan en relación a los criterios de evaluación anteriormente explicitado					

Desarrollo de contenidos teóricos y disciplinares					
77. Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos del área de inglés					
78. Demuestra capacidad de comunicación oral y escrita en el idiomas inglés.					
79. Utiliza un lenguaje claro y sencillo, pero con rigurosidad conceptual, valiéndose de ejemplos y mostrando apertura y sincera valoración por los pedidos de una nueva explicación frente a las preguntas de los estudiantes					
80. Presenta diversos organizadores gráficos y ejemplos específicos de los conceptos que utiliza					
81. Está actualizado en el dominio de los más recientes avances de la didáctica de su especialidad y de las disciplinas académicas que integran el área curricular que imparte					
Desarrollo de estrategias pedagógicas					
82. Emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez					
83. Utiliza estrategias que involucran diversos tiempos, materiales, el uso del cuerpo, espacios, medios, agrupaciones (trabajo individual, en parejas, en pequeños grupos, en plenaria, etcétera)					
84. Promueve entre sus estudiantes la indagación, criticidad, curiosidad, innovación y la búsqueda de soluciones alternativas a situaciones desafiantes, con el fin de fortalecer su interés por el aprendizaje					
Utilización de recursos y tecnologías diversas y accesibles					
85. Emplea recursos coherentes con las actividades de aprendizaje y facilita que los estudiantes tengan acceso a ellos de manera oportuna					
86. Emplea materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos y los ritmos, estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias de los estudiantes					
87. Facilita a todos sus estudiantes el acceso y uso de la tecnología, especialmente aquella relacionada con la información y comunicación					
88. Tiene conocimiento sobre el uso de herramientas de usuario y programas básicos del tipo Word, Power Point, Excel, etc.					
89. Hace el uso de sistemas de comunicación. Por ejemplo el correo electrónico,					

WhatsApp, Messenger, twitter, Skype, zoom, google meet, etc.					
90. Tiene un correcto uso de las plataformas virtuales de enseñanza-aprendizaje, por ejemplo Moodle, Zoom, Google meet.					
91. Organiza el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes					
92. Cuenta con reglas y procedimientos para transiciones como entrar y salir del aula, trabajar en grupo, distribuir materiales, controlar la asistencia o las tareas					
Manejo de diversas estrategias pedagógicas					
93. Acoge, enseña e integra en su grupo a estudiantes con necesidades especiales, en los marcos de la responsabilidad correspondiente a su modalidad					
94. Conoce el repertorio de adaptaciones comunes aplicables al plan de clase y selecciona las más apropiadas para el logro de los aprendizajes esperados de sus estudiantes					
95. Ayuda a los estudiantes a desarrollar sus propias estrategias para aprender, retener y organizar la información, como mapas conceptuales, mapas mentales, esquemas, etcétera					
96. Adecua a los estudiantes de manera que puedan entender las actividades de manera sincrónicas y asincrónicas.					
97. Evalúa, con el estudiante, su grado de satisfacción con la actividad realizada y emplea instrumentos en formato accesible según los tipos de necesidad					
Utilización de diversos métodos y técnicas					
98. Comprende que la evaluación sirve a la mejora de los aprendizajes					
99. Reconoce el momento oportuno para evaluar según los diferentes ritmos de aprendizaje de sus estudiantes					
100. Toma en cuenta las diferentes formas de aprender que se inscriben en las prácticas culturales de los estudiantes e identifica los aprendizajes esperados y sus niveles de logro					
101. Utiliza principalmente la observación, para el acopio, análisis y valoración de la información en el marco de una evaluación comprensiva					

102. Utiliza la entrevista para el acopio, análisis y valoración de la información en el marco de una evaluación comprensiva					
103. Utiliza los trabajos de sus estudiantes y el análisis de contenido para el acopio, análisis y valoración de la información en el marco de una evaluación comprensiva					
104. Proporciona diversas oportunidades para que sus estudiantes tomen conciencia de sus logros y mejoren su rendimiento					
Elaboración de instrumentos válidos para evaluar					
105. Utiliza una variedad de métodos y técnicas de evaluación					
106. Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo					
107. Diseña y aplica pruebas objetivas para analizar los trabajos de sus estudiantes, en concordancia con el tipo de contenido que se pretende evaluar					
108. Diseña y aplica escalas de observación para analizar los trabajos de sus estudiantes					
109. Diseña y aplica lista de control para analizar los trabajos de sus estudiantes					
110. Diseña y aplica cuestionarios y pautas para analizar los trabajos de sus estudiantes					
Sistematización de los resultados					
111. Procesa y organiza periódicamente los resultados de la evaluación de sus estudiantes y se los comunica de manera oportuna					
112. Retroalimenta a los estudiantes orientándolos sobre su nivel actual, el nivel de logro que se espera de ellos y qué actividades les corresponde realizar para llegar a lo esperado					
113. Emplea mapas de progreso del área curricular					
114. Identifica las fortalezas y las debilidades, y provee una guía de acciones a realizar para mejorar					
115. Fomenta que sus estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje					
116. Toma decisiones a partir del registro de los avances y resultados de aprendizaje para mejorar sus prácticas de enseñanza					

117. Revisa y modifica la planificación y desarrollo de los procesos pedagógicos en Función de los resultados obtenidos en las evaluaciones					
Evaluación de los aprendizajes					
118. Articula los procesos de evaluación con los objetivos de aprendizaje de EBR					
119. Articula los procesos de evaluación con las competencias a desarrollar.					
120. Articula los procesos de evaluación con las características de sus estudiantes.					
121. Realiza la evaluación en función de criterios de desempeño claros, concretos y bien formulados, con el propósito que los estudiantes mejoren continuamente sus aprendizajes					
122. Promueve la autoevaluación y la participación de sus estudiantes aprendizajes (coevaluación)					
123. Usa la evaluación para ejercer presión o manipulación sobre los estudiantes o familias.					
Comparte oportunamente los resultados					
124. Establece e implementa acciones específicas y periódicas para compartir y reflexionar sobre los avances en el proceso educativo					
125. Compromete a las familias en la responsabilidad respecto a estos resultados y acciones que ayuden a su mejora permanente					
126. Informa oportunamente al estudiante del nivel de logro actual y del nivel de logro esperado, sin comparar su desempeño con el de sus compañeros					
127. Entrega reportes de los resultados, habiendo ofrecido anteriormente sugerencias a los padres y madres de familia sobre correctivos y acciones para mejorar el aprendizaje de sus hijos					

PARTICIPACIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	SI	CS	A V	CN	N
Interacción con sus pares					
128. Promueve espacios de reflexión e intercambio relativos a la experiencia pedagógica					
129. Establece un adecuado diálogo profesional, basado en el respeto					
130. Escucha cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones y puntos de vista					
131. Busca construir consensos e identificar las diferencias, de manera que la conversación avance hacia la solución de problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones					
132. Colabora en la construcción de un clima escolar favorable al aprendizaje, relacionándose con directivos y docentes en forma empática y asertiva					
Participación en la gestión del Proyecto Educativo Institucional					
133. Participa activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada					
134. Trabaja colaborativamente en el esfuerzo institucional de la escuela por construir una visión compartida					
135. Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional					
136. Coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje					
Desarrollo de proyectos de investigación individual y colectivamente					
137. Conoce enfoques y metodologías para el desarrollo de proyectos de Innovación pedagógica y de gestión de la escuela					
138. Utiliza este conocimiento(enfoques y metodologías) para identificar y elaborar propuestas de cambio en el ámbito pedagógico					
139. Diseña, en colaboración con sus pares, proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora					
140. Participa en la ejecución, monitoreo y evaluación de proyectos de investigación educativa?					

141.	Propone la sistematización de las experiencias de mejora y de innovación pedagógica					
Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias						
142.	Trabaja colaborativamente con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante con el fin de apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje					
143.	se relaciona con las familias a partir del respeto y valoración de su cultura, saberes, experiencias y recursos					
144.	reconoce en las familias capacidades para ejercer un rol educador activo y consciente del desarrollo y bienestar de los estudiantes					
Integración de saberes culturales						
145.	Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en todas sus expresiones, desde un enfoque intercultural					
146.	Incorpora a sus planes y prácticas de enseñanza, desde una perspectiva crítica e intercultural, la riqueza de saberes y recursos de la comunidad					
147.	Desarrolla los procesos pedagógicos a partir de sus saberes y dinámicas, convirtiendo a la comunidad en lugar de aprendizaje, indagación y conocimiento					
148.	Realiza estas acciones elaborando una planificación conjunta de la enseñanza con expertos locales o sabios de la comunidad, o valorando los conocimientos conservados, transmitidos y practicados por las mujeres					
Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los restos de su trabajo pedagógico						
149.	Vincula su responsabilidad profesional con el derecho de adolescentes a una educación de calidad y, como parte de ella, asume prácticas de rendición de cuentas del trabajo realizado					
150.	Implementa mecanismos y espacios de diálogo para los procesos y resultados educativos logrados					
151.	Identifica las principales fortalezas y desafíos de su práctica pedagógica y los comparte oportunamente con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y comunidad					
152.	Asume gradualmente mecanismos institucionales y prácticas de rendición de cuentas					

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	SI	CS	A V	CN	N
Reflexión sobre prácticas pedagógicas institucionales					
153. Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia					
154. Construye, con la colaboración de sus pares, comunidades de profesionales que reflexionan sistemáticamente sobre su desempeño profesional					
155. Sistematiza su experiencia pedagógica					
Participación en experiencias significativas					
156. Demuestra interés e iniciativa de superación profesional					
157. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional					
158. continúa aprendiendo para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión					
159. Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciona esta información con su enseñanza					
160. Se mantiene informado de los aportes de la investigación con actitud abierta y plena conciencia de sus fortalezas y debilidades					
Participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional					
161. Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales					
162. Analiza las consecuencias que han tenido las medidas de política desde la realidad de su escuela o localidad					
163. Expresa una opinión informada y actualizada sobre las características generales de la formación y desarrollo de las políticas del sector en materia de currículo, gestión, evaluación y financiamiento					
164. Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente					
Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente					
165. Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando					

siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias					
166. Conduce su desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público					
167. Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales					
168. Promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad					
Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					
169. Conoce el marco jurídico de derechos que da finalidad a la institución educativa					
170. Toma en cuenta estos criterios en el desarrollo de su labor profesional y las decisiones que competen a su función docente					
171. demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones					
172. Asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal					
173. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Cuestionario para estudiantes



UNAP



**NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Nombre: Luhana Paola Armas Nolorbe

PROPÓSITO:

Estimado (a) estudiante solicitamos **su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario.**

El cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre el desempeño de los docentes de inglés, varones y mujeres en la educación a distancia en las instituciones educativas públicas de Iquitos 2021. El cuestionario es confidencial.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre y apellido:

Sexo: Hombre Mujer Edad:

Institución Educativa:

Grado y sección:

Fecha:

INSTRUCCIONES

Encontrará una lista de afirmaciones las que deberá marcar de acuerdo a la escala de Likert, según su criterio. Es importante que marque a todas las afirmaciones con

su perspectiva personal, marque a las afirmaciones sobre desempeño docente con una “X” en una sola alternativa según la siguiente escala.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
SI	CS	AV	CN	N

	SI	CS	AV	CN	N
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
Construcción de relaciones interpersonales					
1. Propicia entre sus estudiantes la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro					
2. Fomenta la creación de un espacio democrático en el que se reconozca la individualidad de cada uno y del cual el estudiante se sienta parte					
3. Crea oportunidades para que los estudiantes expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error					
4. Acepta las emociones de sus estudiantes y demuestra interés en ellas, brindándoles apoyo y orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales					
Orientación de prácticas					
5. Demuestra y comunica continuamente a sus estudiantes las altas expectativas que tiene en las posibilidades de aprender de todo y cada uno de ellos en todas áreas curriculares y de acuerdo con lo que exige la escuela.					
6. Es comprensivo y flexible con los avances desiguales y se esfuerza por conocer bien a sus estudiantes y sus entornos, alentándolos en los logros que puedan alcanzar.					

7. Propicia ocasiones para que todos participen y sabe reconocer el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje					
8. Reconoce la diversidad de prácticas culturales y formas de aprender de sus estudiantes					
9. Observa con interés el placer que experimentan sus estudiantes cuando ejecutan y perciben la utilidad de las tareas					
Promueve un ambiente acogedor					
10. Hace de las diferencias objeto de respeto, complementariedad y colaboración mutua en función de objetivos comunes					
11. Desarrolla con sus estudiantes un ambiente afectivo y seguro que favorece el aprendizaje					
12. Emplea estrategias que muestran respeto y afirmación de las diversidades, demostrando empeño por conocer más de ellas.					
13. Reconoce que hay múltiples maneras de percibir la realidad					
14. Evita favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes					
15. Interactúa con entusiasmo, motivando el interés de sus estudiantes alrededor de diversas situaciones de aprendizaje					
Generación de relaciones de respeto					
16. Identifica las fortalezas de los estudiantes					
17. Propicia oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente					
18. Observa, monitorea, evalúa y retroalimenta la interacción entre los estudiantes					
19. Muestra preocupación e interés por sus avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas					
20. Maneja estrategias para el empoderamiento de la adolescencia con					

necesidades especiales, para que afirmen su voz, su conciencia y su experiencia de vida como válidas e importantes					
Resolución de conflictos en diálogos					
21. Promueve una convivencia basada en la autodisciplina del grupo					
22. Manifiesta que las normas tienen un propósito					
23. Resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas					
24. Determina con los estudiantes acciones reparadoras de conductas inapropiadas					
Organización del aula					
25. Organiza y estructura actividades e interacciones de manera que tengan un orden y propósito?					
26. Diseña una disposición física de objetos apropiada a la actividad que desarrolla					
27. Se asegura que el resto del espacio educativo sea amigable para cada uno de los estudiantes					
Reflexión con sus estudiantes sobre discriminación y exclusión					
28. Reflexiona constantemente con sus estudiantes sobre la diversidad en todas sus expresiones (cultural, étnica, lingüística, etcétera)					
29. Maneja una concepción compleja de la discriminación que implica variables culturales, lingüísticas y de género					
30. Reflexiona sobre la discriminación que se desarrolla a partir de la existencia de lenguas y variedades desprestigiadas					
31. Presenta estudios de casos, testimonios propios o aportados por sus estudiantes que facilitan la comprensión de los fenómenos de exclusión y discriminación					
32. Utiliza diversas estrategias para el desarrollo de habilidades y disposiciones que permitan afrontarlos					

Control de programación					
33. Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica y en el plan de la sesión					
34. Verifica los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados					
35. Demuestra flexibilidad, sensibilidad y creatividad para responder con pertinencia ante situaciones difíciles e inesperadas que se presenten durante su enseñanza					
36. Modifica el manejo de las estrategias metodológicas y recursos didáctico					
Propicia oportunidades para la solución de problemas reales					
37. Promueve y orienta el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje alrededor de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para sus estudiantes					
38. Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación, el análisis y la crítica de la información					
Constatación de comprensión					
39. Da a conocer a sus estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión, los criterios para evaluar el progreso y la expectativa de desempeño final					
40. Durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje, verifica si sus estudiantes han comprendido claramente los logros que se explicaron al inicio					
41. Plantea algunas preguntas o actividades para comprobar el nivel de información con que cuentan en relación a los criterios de evaluación anteriormente explicitado					
Desarrollo de contenidos teóricos y disciplinares					

42. Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos del área de inglés					
43. Demuestra capacidad de comunicación oral y escrita en el idiomas inglés.					
44. Utiliza un lenguaje claro y sencillo, pero con rigurosidad conceptual, valiéndose de ejemplos y mostrando apertura y sincera valoración por los pedidos de una nueva explicación frente a las preguntas de los estudiantes					
45. Presenta diversos organizadores gráficos y ejemplos específicos de los conceptos que utiliza					
46. Está actualizado en el dominio de los más recientes avances de la didáctica de su especialidad y de las disciplinas académicas que integran el área curricular que imparte					
Desarrollo de estrategias pedagógicas					
47. Emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez					
48. Utiliza estrategias que involucran diversos tiempos, materiales, el uso del cuerpo, espacios, medios, agrupaciones (trabajo individual, en parejas, en pequeños grupos, en plenaria, etcétera)					
49. Promueve entre sus estudiantes la indagación, criticidad, curiosidad, innovación y la búsqueda de soluciones alternativas a situaciones desafiantes, con el fin de fortalecer su interés por el aprendizaje					
Utilización de recursos y tecnologías diversas y accesibles					
50. Emplea recursos coherentes con las actividades de aprendizaje y facilita que los estudiantes tengan acceso a ellos de manera oportuna					
51. Emplea materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos y los ritmos, estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias de los estudiantes					

52. Facilita a todos sus estudiantes el acceso y uso de la tecnología, especialmente aquella relacionada con la información y comunicación					
53. Tiene conocimiento sobre el uso de herramientas de usuario y programas básicos del tipo Word, Power Point, Excel, etc.					
54. Hace el uso de sistemas de comunicación. Por ejemplo el correo electrónico, WhatsApp, Messenger, twitter, Skype, zoom, google meet, etc.					
55. Tiene un correcto uso de las plataformas virtuales de enseñanza-aprendizaje, por ejemplo Moodle, Zoom, Google meet.					
56. Organiza el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes					
57. Cuenta con reglas y procedimientos para transiciones como entrar y salir del aula, trabajar en grupo, distribuir materiales, controlar la asistencia o las tareas					
Manejo de diversas estrategias pedagógicas					
58. Acoge, enseña e integra en su grupo a estudiantes con necesidades especiales, en los marcos de la responsabilidad correspondiente a su modalidad					
59. Conoce el repertorio de adaptaciones comunes aplicables al plan de clase y selecciona las más apropiadas para el logro de los aprendizajes esperados de sus estudiantes					
60. Ayuda a los estudiantes a desarrollar sus propias estrategias para aprender, retener y organizar la información, como mapas conceptuales, mapas mentales, esquemas, etcétera					
61. Adecua a los estudiantes de manera que puedan entender las actividades de manera sincrónicas y asincrónicas.					

62. Evalúa, con el estudiante, su grado de satisfacción con la actividad realizada y emplea instrumentos en formato accesible según los tipos de necesidad					
Utilización de diversos métodos y técnicas					
63. Comprende que la evaluación sirve a la mejora de los aprendizajes					
64. Reconoce el momento oportuno para evaluar según los diferentes ritmos de aprendizaje de sus estudiantes					
65. Toma en cuenta las diferentes formas de aprender que se inscriben en las prácticas culturales de los estudiantes e identifica los aprendizajes esperados y sus niveles de logro					
66. Utiliza principalmente la observación, para el acopio, análisis y valoración de la información en el marco de una evaluación comprensiva					
67. Utiliza la entrevista para el acopio, análisis y valoración de la información en el marco de una evaluación comprensiva					
68. Utiliza los trabajos de sus estudiantes y el análisis de contenido para el acopio, análisis y valoración de la información en el marco de una evaluación comprensiva					
69. Proporciona diversas oportunidades para que sus estudiantes tomen conciencia de sus logros y mejoren su rendimiento					
Elaboración de instrumentos válidos para evaluar					
70. Utiliza una variedad de métodos y técnicas de evaluación					
71. Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo					

72. Diseña y aplica pruebas objetivas para analizar los trabajos de sus estudiantes, en concordancia con el tipo de contenido que se pretende evaluar					
73. Diseña y aplica escalas de observación para analizar los trabajos de sus estudiantes					
74. Diseña y aplica lista de control para analizar los trabajos de sus estudiantes					
75. Diseña y aplica cuestionarios y pautas para analizar los trabajos de sus estudiantes					
Sistematización de los resultados					
76. Procesa y organiza periódicamente los resultados de la evaluación de sus estudiantes y se los comunica de manera oportuna					
77. Retroalimenta a los estudiantes orientándolos sobre su nivel actual, el nivel de logro que se espera de ellos y qué actividades les corresponde realizar para llegar a lo esperado					
78. Emplea mapas de progreso del área curricular					
79. Identifica las fortalezas y las debilidades, y provee una guía de acciones a realizar para mejorar					
80. Fomenta que sus estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje					
81. Toma decisiones a partir del registro de los avances y resultados de aprendizaje para mejorar sus prácticas de enseñanza					
82. Revisa y modifica la planificación y desarrollo de los procesos pedagógicos en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones					
Evaluación de los aprendizajes					
83. Articula los procesos de evaluación con los objetivos de aprendizaje de EBR					

84. Articula los procesos de evaluación con las competencias a desarrollar.					
85. Articula los procesos de evaluación con las características de sus estudiantes.					
86. Realiza la evaluación en función de criterios de desempeño claros, concretos y bien formulados, con el propósito que los estudiantes mejoren continuamente sus aprendizajes					
87. Promueve la autoevaluación y la participación de sus estudiantes aprendizajes (coevaluación)					
88. Usa la evaluación para ejercer presión o manipulación sobre los estudiantes o familias.					
Comparte oportunamente los resultados					
89. Establece e implementa acciones específicas y periódicas para compartir y reflexionar sobre los avances en el proceso educativo					
90. Compromete a las familias en la responsabilidad respecto a estos resultados y acciones que ayuden a su mejora permanente					
91. Informa oportunamente al estudiante del nivel de logro actual y del nivel de logro esperado, sin comparar su desempeño con el de sus compañeros					
92. Entrega reportes de los resultados, habiendo ofrecido anteriormente sugerencias a los padres y madres de familia sobre correctivos y acciones para mejorar el aprendizaje de sus hijos					

Gracias POR SU COLABORACIÓN

03: Informe de validez y confiabilidad

INFORME ESTADÍSTICO DE VALIDEZ

La validez de los instrumentos se determinó mediante el juicio de jueces/expertos o método Delphi. Los jueces fueron: BERTHA PEREZ CANAYO, ALEX LOPEZ RENGIFO, Y PAULA ARMAS HIDALGO. Los resultados de la revisión se muestran en la tabla de criterios para determinar la validez de un instrumento de recolección de datos, para este caso el mismo que debe alcanzar como mínimo 0.80 en el coeficiente de correlación calculado:

Criterios de evaluación para determinar la validez de contenido del instrumento de recolección de datos a través del juicio de jueces/expertos

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Luhana Paola Armas Nolorbe

Formato de validación por expertos

Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Investigador	Acuerdo
1	C2P	C1C	C2 P	C2 P	1
2	C2P	C2 P	C2 P	C2 P	1
3	C2P	C2 P	C2 P	C2 P	1
4	C2P	C2 P	C2 P	C2 P	1
5	C2P	C2 P	C2 P	C2 P	1
6	C2P	C2 P	C2 P	C2 P	1
7	C2 P	C2 P	C2 P	C2 P	1
8	C2 P	C2 P	C2 P	C2 P	1
9	C2 P	C2 P	C1C	C2 P	1
10	C2P	C2 P	C1C	C2 P	1
11	C2P	C2 P	C1C	C2 P	1

Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Investigador	Acuerdo
12	C2P	C2 P	C1C	C2 P	1
13	C2P	C2 P	C2P	C2 P	1
14	C2 P	C2 P	C2 P	C2 P	1
15	C2 P	C2 P	C2 P	C2 P	1
16	C2 P	C2 P	C2 P	C2 P	1
17	C2P	C2 P	C2 P	C2 P	1
18	C1C	C1C	C2 P	C1C	1
19	C1C	C1C	C2 P	C1C	1
20	C1C	C1C	C1C	C1C	1
21	C2 P	C2 P	C1C	C2 P	1
22	C2 P	C2 P	C1C	C2 P	1
23	C2 P	C2 P	C1C	C2 P	1
24	C2P	C2 P	C2P	C2 P	1
25	C2P	C2 P	C2P	C2 P	1
26	C2P	C2P	C2 P	C2 P	1
27	C2P	C2P	C2P	C1C	1
28	C2P	C1C	C2P	C1C	0
29	C2P	C1C	C1C	C1C	1
30	C2P	C2 P	C1C	C2 P	1
31	C1C	C1C	C1C	C1C	1
32	C1C	C1C	C2P	C1C	1
33	C1C	C1C	C1C	C1C	1
34	C1C	C1C	C1C	C1C	1
35	C2P	C2P	C1C	C2 P	1
36	C5E	C5E	C5E	C5E	1
37	C3C	C3C	C3C	C3C	1
38	C4D	C5E	C5E	C5E	1
39	C4D	C5E	C5E	C5E	1

Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Investigador	Acuerdo
40	C4D	C5E	C5E	C5E	1
41	C4D	C5E	C5E	C5E	1
42	C4D	C5E	C5E	C5E	1
43	C3C	C3C	C3C	C3C	1
44	C3C	C3C	C3C	C3C	1
45	C3C	C3C	C3C	C3C	1
46	C3C	C3C	C3C	C3C	1
47	C3C	C3C	C3C	C3C	1
48	C3C	C3C	C3C	C3C	1
49	C3C	C3C	C3C	C3C	1
50	C4D	C4D	C4D	C4D	1
51	C3C	C3C	C3C	C3C	1
52	C4D	C4D	C4D	C4D	1
53	C3C	C3C	C3C	C3C	1
54	C4D	C4D	C4D	C4D	1
55	C4D	C4D	C4D	C4D	1
56	C4D	C4D	C4D	C4D	1
57	C4D	C4D	C4D	C4D	1
58	C4D	C4D	C4D	C4D	1
59	C4D	C4D	C4D	C4D	1
60	C4D	C4D	C4D	C4D	1
61	C4D	C4D	C4D	C4D	1
62	C5E	C5E	C5E	C5E	1
63	C5E	C5E	C5E	C5E	1
64	C5E	C5E	C5E	C5E	1
65	CSE	C4D	C5E	C4D	1
66	C4D	C3C	C4D	C3C	0
67	C3C	C5E	C3C	C5E	0

Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Investigador	Acuerdo
68	C5E	C5E	C5E	C5E	1
69	C5E	C5E	C5E	C5E	1
70	C5E	C4D	C5E	C4D	1
71	C4D	C4D	C4D	C4D	1
72	C4D	C3C	C4D	C3C	1
73	C5E	C5E	C3C	C5E	1
74	C5E	C4D	C5E	C5E	1
75	C3C	C3C	C3C	C3C	1
76	C3C	C3C	C3C	C3C	1
77	C5E	C5E	C5E	C5E	1
78	C5E	C5E	C5E	C5E	1
79	C5E	C5E	C5E	C5E	1
80	C5E	C5E	C5E	C5E	1
81	C3C	C3C	C3C	C3C	1
82	C3C	C3C	C3C	C3C	1
83	C3C	C3C	C3C	C3C	1
84	C4D	C4D	C4D	C4D	1
85	C4D	C4D	C4D	C4D	1
86	C5E	C5E	C5E	C5E	1
87	C4D	C4D	C4D	C4D	1
88	C5E	C3C	C5E	C5E	1
89	C3C	C3C	C3C	C3C	1
90	C4D	C4D	C4D	C4D	1
91	C4D	C4D	C4D	C4D	1
92	C3C	C3C	C3C	C3C	1
93	C4D	C4D	C4D	C4D	1
94	C3C	C3C	C3C	C3C	1
95	C3C	C3C	C3C	C3C	1

Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Investigador	Acuerdo
96	C3C	C3C	C3C	C3C	1
97	C3C	C3C	C3C	C3C	1
98	C3C	C3C	C3C	C3C	1
99	C4D	C4D	C5E	C4D	1
100	C5E	C5E	C5E	C5E	1
101	C5E	C5E	C5E	C5E	1
102	C3C	C3C	C3C	C3C	1
103	C4D	C4D	C4D	C4D	1
104	C5E	C5E	C5E	C5E	1
105	C3C	C3C	C3C	C3C	1
106	C4D	C4D	C4D	C4D	1
107	C5E	C5E	C5E	C5E	1
108	C4D	C4D	C3E	C4D	1
109	C3C	C4D	C3C	C3C	1
110	C5E	C5E	C5E	C5E	1
111	C5E	C5E	C5E	C5E	1
112	C4D	C4D	C4D	C4D	1
113	C5E	C5E	C4D	C5E	1
114	C4D	C4D	C3C	C4D	1
115	C4D	C4D	C3C	C4D	1
116	C3C	C3C	C4D	C3C	1
117	C3C	C4D	C4D	C3C	0
118	C4D	C4D	C4D	C4D	1
119	C4D	C4D	C4D	C4D	1
120	C4D	C4D	C4D	C4D	1
121	C3C	C3C	C3C	C3C	1
122	C5E	C5E	C5E	C5E	1
123	C5E	C5E	C5E	C5E	1
124	C5E	C5E	C5E	C5E	1

Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Investigador	Acuerdo
125	C5E	C5E	C5E	C5E	1
126	C5E	C5E	C5E	C5E	1
127	C3C	C3C	C4D	C3C	1
128D3	C7R	C7R	C7R	C7R	1
129	C6P	C7R	C6P	C6P	1
130	C6P	C6P	C6P	C6P	1
131	C7R	C7R	C7R	C7R	1
132	C7R	C7R	C7R	C7R	1
133	C7R	C7R	C7R	C7R	1
134	C7R	C7R	C7R	C7R	1
135	C6P	C6P	C6P	C6P	1
136	C6P	C6P	C6P	C6P	1
137	C6P	C6P	C6P	C6P	1
138	C6P	C6P	C6P	C6P	1
139	C7R	C7R	C7R	C7R	1
140	C7R	C7R	C7R	C7R	1
141	C7R	C7R	C7R	C7R	1
142	C7R	C7R	C7R	C7R	1
143	C6P	C6P	C6P	C6P	1
144	C6P	C6P	C6P	C6P	1
145	C6P	C6P	C6P	C6P	1
146	C7R	C7R	C7R	C7R	1
147	C6P	C6P	C6P	C6P	1
148	C6P	C6P	C6P	C6P	1
149	C7R	C7R	C7R	C7R	1
150	C6P	C6P	C6P	C6P	1
151	C6P	C6P	C6P	C6P	1
152	C7R	C7R	C7R	C7R	1
153D4	C9E	C9E	C9E	C9E	1

Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Investigador	Acuerdo
154	C9E	C9E	C9E	C9E	1
155	C9E	C9E	C9E	C9E	1
156	C9E	C9E	C9E	C9E	1
157	C9E	C9E	C9E	C9E	1
158	C8R	C8R	C8R	C8R	1
159	C8R	C8R	C8R	C8R	1
160	C8R	C8R	C8R	C8R	1
161	C8R	C8R	C8R	C8R	1
162	C8R	C8R	C8R	C8R	1
163	C8R	C8R	C8R	C8R	1
164	C8R	C8R	C8R	C8R	1
165	C8R	C8R	C8R	C8R	1
166	C9E	C9E	C9E	C9E	1
167	C9E	C9E	C9E	C9E	1
168	C9E	C9E	C9E	C9E	1
169	C9E	C9E	C9E	C9E	1
170	C8R	C8R	C8R	C8R	1
171	C8R	C8R	C8R	C8R	1
172	C8R	C8R	C8R	C8R	1
173	C8R	C8R	C8R	C8R	1
Total					168/173*100
Índice					97.1098

Interpretación de la validez: de acuerdo a los instrumentos revisados por los jueces se obtuvo una validez del **97%** en la tabla de acuerdos; encontrándose dentro del parámetro del intervalo establecido; considerándose como Validez excelente

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

La confiabilidad de la prueba del cuestionario sobre desempeño docente, es 97 % que es considerado confiable para su aplicación.

Estadísticos de confiabilidad para el cuestionario sobre desempeño docente

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,691	173

La confiabilidad del cuestionario sobre desempeño docente, coeficiente Alfa de Cronbach es 0,691 (ó **69.1%**) que es considerado confiable para su aplicación.



UNAP

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades
Escuela Profesional de Educación Secundaria

Constancia de validación

Yo, Paula ARMAS HIDALGO, DNI 05210595

de profesión DOCENTE, y ejerciendo actualmente como Profesora de aula, en la institución 61003, "María Auxiliadora", hago constar que he revisado, con fines de validación, el instrumento Sobre desempeño docente diseñado por la investigadora Luzana Armas Nolorbe, y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	Deficiente	Aceptable	Excelente
Congruencia ítem- dimensión			X
Amplitud de contenidos			X
Redacción de los ítems			X
Precisión de los ítems			X
Ortografía			X
Presentación			X

En la ciudad de Iquitos, a los 22 días del mes 09 de 2021

Firma del experto validador

Adaptado de Hurtado de Barrera (2010)



UNAP

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades
Escuela Profesional de Educación Secundaria

Constancia de validación

Yo, Alex Lopez Rengifo, DNI 05269750
de profesión Docente, y ejerciendo actualmente como Director
ECU34 - San Lucas, en la institución ECU34 - San Lucas, hago constar que he revisado, con fines de validación, el instrumento sobre desempeño docente diseñado por el investigador Luhana Armas Nolorbe, y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	Deficiente	Aceptable	Excelente
Congruencia ítem- dimensión			X
Amplitud de contenidos			X
Redacción de los ítems			X
Precisión de los ítems			X
Ortografía			X
Presentación			X

En la ciudad de Iquitos, a los 22 días del mes 09 de 2021.



[Handwritten Signature]

Firma del experto validador
Prof. Alex Lopez Rengifo
Director

Adaptado de Hurtado de Barrera (2010)



UNAP

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades
Escuela Profesional de Educación Secundaria

Constancia de validación

Yo, BERTHA PEREZ CANAYO, DNI 05329001
de profesión DOCENTE, y ejerciendo actualmente como SUBDIRECTOR, en la institución 601534 SAN LUCAS, hago constar que he revisado, con fines de validación, el instrumento SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE diseñado por la investigadora LUHANA ARMAS NOLOBE, y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	Deficiente	Aceptable	Excelente
Congruencia ítem- dimensión			✓
Amplitud de contenidos			✓
Redacción de los ítems			✓
Precisión de los ítems			✓
Ortografía			✓
Presentación			✓

En la ciudad de BELEN, a los 22 días del mes SET de 2021

Firma del experto validador

Adaptado de Hurtado de Barrera (2010)