



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Sistema de evaluación y desempeño docente en la Unidad  
de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTORES:**

Br. Leandra Rosa Aylas Gamarra

Br. José Luis Rojas Orosco

**ASESOR:**

Dr. José Elías Sandoval Ríos

**SECCIÓN**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2018**

**Página del jurado**



---

**Presidente**

**Dr. Luis Alberto Aguirre Bazán**



---

**Secretario**

**Mg. César Fidel Lindo Pizarro**



---

**Vocal**

**Dr. José Elías Sandoval Ríos**

## **DEDICATORIA**

A Dios por darnos fuerza para seguir los estudios y lograr nuestro anhelo, por habernos permitido conocer a tan nobles personas que compartieron con nosotros las horas, días, meses de estudio.

A nuestros padres y madres que desde el cielo y la tierra nos han dado fuerzas y bendiciones para seguir estudiando y culminar nuestro trabajo

A nuestros hijos e hijas por darnos el apoyo y comprensión porque algunos momentos no les prestamos atención.

Leandra Rosa y José Luis

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro asesor José Elías Sandoval Ríos, a los maestros y doctores de la Universidad César Vallejo por impartirnos conocimientos y alentarnos a seguir los estudios.

A los directores y docentes que colaboraron en el desarrollo de la investigación.

Leandra Rosa y José Luis.



## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a los dispositivos legales que establecen el proceso de graduación de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de Maestro en Administración de la educación, presentamos a vuestra consideración la tesis de tipo correlacional titulada: *Sistema de evaluación y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018* con la finalidad de determinar la relación entre el sistema de evaluación y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma durante el 2018.

El presente trabajo tiene carácter de preliminar con propósito de mejorar la relación del sistema de evaluación con el desempeño docente en la Unidad de gestión Educativa, por lo que expresamos nuestro reconocimiento a los señores miembros del jurado por vuestras sugerencias que tengan a bien darle a nuestro trabajo para mejorar nuestro perfil profesional.

Esperando cumplir con los requisitos para la aprobación correspondiente.

Atentamente.

Los autores

## ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1 Teoría sobre Sistema de evaluación	21
1.3.2. Desempeño docente.	24
1.4. Formulación del problema	26
1.4.1. Problema general	26
1.4.2 Problemas específicos	26
1.5. Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis	29
1.6.1. Hipótesis general	29
1.6.2. Hipótesis específica	29
1.7. Objetivos	30

1.7.1. Objetivo general	30
1.7.2. Objetivos específicos	30
II. MÉTODO	32
2.1. Diseño de investigación	32
2.2. Variables, operacionalización	32
2.3. Población y muestra	33
2.3.1. Población	33
2.3.2. Muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.4.1. Técnicas de recolección de datos	36
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	36
2.4.3. Validez	36
2.4.4. Confiabilidad	37
2.5. Métodos de análisis de datos	41
2.6. Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS	43
3.1. Resultados descriptivos	43
3.2. Contrastación de hipótesis	50
IV. DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	62
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
Anexo	66
Anexo 01: Instrumentos	
Anexo 02: Validez de los instrumentos	
Anexo 03: Matriz de consistencia	

Anexo 04: Autorizaciones

Anexo 05: Constancias sobre la realización del trabajo

Anexo 06: Fotografías

Anexo 07: Solicitud a UGEL sobre Cuadro de Asignación Personal

Anexo 08: Nexus sobre control de plazas

Anexo 09: Fichas de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Anexo 10: Informe de originalidad de Turnitin114

Anexo 11: Base de datos SPSS V25115

Anexo 12: Resultados del cuestionario Sistema de evaluación y dimensiones

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Población de estudio	34
Tabla 2: Muestra de estudio	35
Tabla 3: Prueba de normalidad según Kolmogorov Smirnov	35
Tabla 4: Valoración por escala de Likert	36
Tabla 5: Validadores de instrumentos	37
Tabla 6: Criterio de evaluación del alfa de Cronbach	38
Tabla 7: Confiabilidad dimensión monitoreo y acompañamiento	38
Tabla 8: Confiabilidad dimensión Toma de decisiones	39
Tabla 9: Confiabilidad de la dimensión Rendimiento académico.	39
Tabla 10: Confiabilidad de la variable Sistema de evaluación	39
Tabla 11: Confiabilidad de la dimensión autorrealización	40
Tabla 12: Confiabilidad de la dimensión Identificación y compromiso	40
Tabla 13: Confiabilidad de la dimensión Desarrollo personal	40
Tabla 14: Confiabilidad de la variable Desempeño docente y dimensiones	41
Tabla 15: Frecuencia de la dimensión Monitoreo y acompañamiento	43
Tabla 16: Frecuencia de la dimensión Toma de decisiones	44
Tabla 17: Frecuencia de la dimensión Rendimiento académico	45
Tabla 18: Frecuencia de la dimensión Autorrealización	46
Tabla 19: Frecuencia de la dimensión Identificación y compromiso	47
Tabla 20: Frecuencia de la dimensión Desarrollo personal	48
Tabla 21: Frecuencia de la sumatoria del Sistema de evaluación y desempeño docente.	49
Tabla 22: Tabla de contingencia (margen de error=0,05)	50
Tabla 23: Tabla de distribución del Chi cuadrado de Pearson	51

Tabla 24: Correlación de la variable Sistema de evaluación con las dimensiones: Monitoreo y acompañamiento, Toma de decisiones y Rendimiento académico.	52
Tabla 25: Correlación de la variable Desempeño docente con las dimensiones: Autorrealización, Identificación y compromiso y Desarrollo personal	53
Tabla 26: Correlación del Sistema de evaluación y desempeño docente.	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Frecuencia de la dimensión monitoreo y acompañamiento	43
Figura 2: Frecuencia de la dimensión toma de decisiones.	44
Figura 3: Niveles de frecuencia Rendimiento académico	45
Figura 4: Niveles de frecuencia de Autorrealización	46
Figura 5: Niveles de frecuencia de Identificación y compromiso	47
Figura 6: Niveles de frecuencia de Desarrollo personal	48

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación es de tipo correlacional descriptivo y no experimental, el diseño es correlacional explicativa; que busca determinar la relación que existe entre el sistema de evaluación que se viene realizando en nuestro país y otros países con el desempeño docente de los docentes de las diversas instituciones educativas. Para lo cual se planteó el siguiente problema: ¿El sistema de evaluación se relaciona con el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018? Para este trabajo de investigación el tamaño de la muestra fue de 80 docentes del nivel primario de cuatro instituciones educativas de una población de 114 docentes, dicha muestra fue elegida de forma no aleatoria y por conveniencia. El tipo de estudio es no experimental. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento de recolección de datos se utilizó dos cuestionarios con escala del tipo de Likert sobre las variables: Sistema de evaluación y desempeño docente, las mismas que fueron validados por el juicio de expertos; además para la confiabilidad de tales instrumentos se calculó el nivel de consistencia interna mediante al Alfa de Cronbach, a través del software SPSS V25.

Los datos se analizaron e interpretaron, tal como se aprecian en los resultados, asimismo se procedió a la contrastación de hipótesis mediante el Chi cuadrado y el Rho de Spearman obteniendo como conclusión general: Existe relación altamente significativa entre el sistema de evaluación y desempeño docente aplicados a los docentes de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018; dado a que los resultados con Chi cuadrado resultó  $p=13,12 > \alpha = 9,49$  y con la correlación no paramétrica de Rho de Spearman resultó  $p = 0,860^{**} > \alpha = 0,07$ .

**Palabras claves:** Sistema de evaluación, desempeño docente.



## ABSTRACT

The present research work is of a correlational and non-experimental qualitative type, the design is explanatory correlational; which seek to determine the relationship that exists between the evaluation system that has been carried out in our country and other countries with the teaching performance of the teachers of the various educational institutions. For which the following problem was raised: Is the evaluation system related to the teaching performance in the Local Educational Management Unit of Tarma, 2018? For this research work, the sample size was 80 teacher from the primary level of four educational institutions from a population of 114 teachers, this simple was chosen non-randomly and for convenience. The type of study is non-experimental. The survey was used as a technique and two questionnaires were used as a data collection instruments with a Likert type scale on the variables: Teacher evaluation and performance system, which were validated by the experts judgment; In addition, for the reliability of such instruments, the level of internal consistency was calculated using the Cronbach is Alpha, through the SPSS V25 software.

The data were analyzed and interpreted, as can be seen in the results. Hypotheses were also tested using Spearman is Chi-square and Rho, obtaining as a general conclusion: There is a highly significant relationship between the evaluation system and teaching performance applied to the teachers of the educational institutions of Local Educational Management unit of Tarma, 2018; given that the result Chi Square result  $p = 13,12 > \alpha = 9,49$  and with Spearman is nonparametric Rho correlation it was  $p = 0,860 > \alpha = 0,07$ .

**Keywords:** Assessment system, teaching performance.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

La problemática de mejorar la educación a nivel internacional se puede describir como uno de los sistemas importantes para toda nación teniendo en cuenta a los sistemas de evaluación.

El reconocido y prestigioso educador Juan Carlos Tedesco en su libro "*Diez notas sobre los sistema de evaluación de los aprendizajes*" de la Oficina Internacional de Educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) sugiere que observando las ventajas y desventajas que tiene la evaluación se realizarían avances importantes en el aprendizaje, ya que en ello intervienen agentes internos y externos al sistema educativo, tanto materiales como culturales. Este documento propone que usando un enfoque sistémico, será posible establecer procedimientos para evaluar y promover niveles de igualdad y justicia social. Es así que una evaluación combinada de lo externo con lo interno puede ayudar a la mejora de la calidad educativa. Es decir, que la evaluación sea un instrumento para mejorar los objetivos educativos y sociales.

Tedesco, J (2016) Manifiesta que existe una ruptura entre el evaluador y el evaluado, porque los evaluadores no pertenecen al organismo educativo. Dicha ruptura es porque no existe una relación de la política educativa y los contenidos de medición de los aprendizajes. El indicador de esta ruptura es por ejemplo, las pruebas PISA, donde los directores mencionan lo que deben enseñar los docentes y lo que deben aprender los estudiantes (p. 9)

Es así, que en los años 90 el discurso neoliberal se apoyó en los bajos resultados para promover normas de medición de la mejora de resultados en quehacer educativo. Echando culpa como mal desempeño de los docentes al fracaso de los estudiantes, desde allí, empezaron a surgir dispositivos con mensajes amenazantes para los docentes bajo pretexto de mejorar la calidad educativa creando relaciones de competencias por instituciones educativas como política a mejorar la calidad de la educación.

Esta política implantada no mejoró la calidad educativa, al contrario reforzó la desigualdad y la rotura de relaciones sociales y culturales.

De esta manera se iba desprestigiando el desempeño docente en la educación que lejos de fortalecer los conocimientos, se hiciera que entraran en un shock permanente de angustia puesto que aparecieron políticas de despido masivo, bajo el pretexto de baja calidad educativa.

En nuestra política educativa peruana, el Ministerio de Educación presenta sistema de evaluación para aplicar a los docentes de todos los niveles y escalas, dicese buscando cambios positivos para la mejora de la calidad educativa. Esta evaluación está enfocada en la formación de los estudiantes por medio de competencias.

Por eso, el Ministerio de Educación manifiesta que la política nacional busca mejorar el desempeño docente para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, sin embargo, no se adoptan medidas sociales económicas que compensen el trabajo desplegado por los docentes, quienes con sus propios recursos económicos hacen lo posible para su preparación profesional en diversos ámbitos para mejorar su desempeño en las aulas buscando la calidad educativa de los estudiantes.

Siendo el sistema de evaluación una manera de evaluar el trabajo docente para elevar la calidad educativa estudiantil, es necesario que todo docente debe conocer los criterios de evaluación. Sin embargo, estos instrumentos no consideran algunos aspectos como: el número de estudiantes, infraestructura, cantidad y calidad de mobiliarios, cantidad de materiales didácticos, etc.

A nivel local, la Unidad de Gestión Educativa Local viene realizando la evaluación del desempeño docente, iniciando el año 2017 con docentes del nivel inicial de tercera y cuarta escala magisterial y en el 2018 proseguir con docentes de otras escalas, tan igual que se han de dar en otras ciudades. Buscando con ello dejar sin trabajo a quienes desistan de la evaluación o a quienes desaprueben en la tercera prueba.

De todo lo descrito con anterioridad se puede precisar que El sistema de Evaluación debe tener relación con el desempeño docente no solo en la Unidad

de Gestión Educativa, sino en cada ámbito local, nacional e internacional. Buscando el desarrollo personal, profesional de los docentes mediante capacitaciones y actualizaciones para alcanzar un rendimiento académico positivo en los estudiantes de los diversos niveles de educación y no de usarlo como un pretexto de despedir a los docentes bajo el pretexto de que el nivel de aprendizaje de parte de los estudiantes es malo o bajo o utilizarlo como pretexto para que las escuelas públicas pasaran a ser instituciones públicos privados.

## **1.2. Trabajos previos**

### a) A nivel internacional

En esta parte se mencionan los trabajos realizados por otros investigadores internacionales, las mismas que ayudaron a encaminar la información sobre el trabajo propuesto.

Mayve, Delsy (2015) La autora hace conocer que el desempeño docente es eje de formación y ocupación educacional. Propone una evaluación para mejorar la práctica educativa docente. Utilizó el método cuantitativo descriptivo, con el diseño no experimental. La población fue de 44 docentes, y la muestra de 13 docentes. Utilizó el cuestionario con escala de Likert con 29 ítems, siendo validados por el juicio de expertos y la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, alcanzando 0,90. El análisis de resultados fue con la estadística descriptiva, teniendo como conclusión que, los docentes tengan un plan de evaluación considerando dimensiones que respondan a necesidades profesionales y académicas.

Según Cárdenas, E (2015) en su trabajo titulado *Análisis Crítico Del Sistema De Evaluación Del Desempeño Profesional Docente Chileno*: Mediante su trabajo menciona el descontento del profesorado con el sistema evaluativo realizado en Chile, por las pésimas condiciones para realizar la evaluación. La investigación observará el desempeño profesional reflexiva-crítica.

En el marco teórico realiza la descripción de aspectos metodológicos de la evaluación y calidad educativa. Utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fueron los cuestionarios. Su población estuvo conformado por 75 profesores evaluados. La metodología empleada fue de paradigma interpretativo, de estudio

explicativo y de enfoque cualitativo y cuantitativo. Para su análisis e interpretación de los datos utilizó la discusión, los cuestionarios, el software SPSS; para la entrevista se utilizó el análisis con Atlas Ti: Árbol relacional categorías, códigos y citas.

Martínez-Chairez, Guadalupe, Iván; Guevara-Araiza, Albertico (2015) presentan el trabajo: *LA EVALUACIÓN DEL DOCENTE en la Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México*. El presente trabajo ha sido realizado durante los años escolares desde 2013 al 2015 en el centro sur del estado de Chihuahua sector 25; esta se encontraba compuesta por zonas escolares prestadoras de servicios a los municipios del lugar. Su estudio es de corte mixto, y el proceso secuencial comprensivo. Concluye que existe la correlación de 0,578 de los años de servicio del docente y el puntaje dado a los alumnos de la carrera magisterial, no hay asociación del desempeño docente y el contexto de trabajo, no hay relación entre desempeño docente y el rendimiento académico; donde el 2,4 % representa un excelente desempeño docente, el 7,3 % mal desempeño docente y el 39 % tiene un buen desempeño docente.

b) A nivel nacional:

Caro, M. (2015) Presenta su trabajo para optar el título de Maestría *Desempeño docente en los niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555-Iquitos. 2015*. El trabajo tuvo como finalidad evaluar el desempeño docente de dicha institución, para ello utilizó la investigación descriptiva, de diseño experimental de tipo transversal descriptivo. Su población y muestra lo conformación 35 alumnos. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario con la escala de Likert. El resultado final menciona que el desempeño docente es aceptable en niños del segundo grado de la institución.

La investigación presentada por Johana Magali Sánchez Pérez de título: *La gestión escolar y la calidad educativa en la I.E. N° 32049, Micho-Huánuco, 2016*. Es de tipo básico descriptivo correlacional y de diseño no experimental, correlacional transversal y enfoque cuantitativo; su muestra de tipo no probabilístico constituido por diez docentes. Hizo uso de la técnica encuesta y el

instrumento cuestionario, cuya validación fue por el juicio de expertos y la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, siendo el resultado 0,88 = alta confiabilidad para el desempeño directivo y 0,86= alta confiabilidad para la calidad educativa, el resultado de la hipótesis se comprobó con la prueba de Rho de Pearson. La conclusión el trabajo es  $p = 0,920$ ; entonces hay correlación alta entre gestión escolar y calidad educativa docente.

Chura, E. (2015) presenta su trabajo para optar el título de Magíster *Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 11-San Martín de Porres, 2015*. El trabajo plantea el problema de relación del liderazgo transformacional y el desempeño docente, su objetivo es relacionar las variables correspondientes. Hizo uso de la investigación básico descriptivo correlacional, la muestra estaba conformado por 146 docentes. Aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala de Likert validado por el juicio de expertos. Después de procesar datos estadísticos, manifiesta que hay una relación positiva y que la correlación es moderada entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, porque el Rho de Spearman = 0,480 y  $\alpha = 0,05$ .

Para el Ministerio de Educación (MINEDU) 2018, el desempeño es la manera de realizar acciones concretas en un determinado trabajo, es cumplir funciones establecidas al trabajo. Debemos anotar que el desempeño profesional se realiza en varios ámbitos, niveles diferentes y las estrategias utilizadas no son lo mismo. Mientras que el desempeño docente es exclusivamente el trabajo que se desarrolla con los agentes de la educación que está conformado por los estudiantes, padres y madres de familia, comunidad y en especial por un docente. La evaluación docente dada por el MINEDU, dícese que es de carácter formativo porque facilitarían los instrumentos, daría a conocer los criterios de evaluación para que los docentes tengan reflexiones pedagógicas sobre las debilidades personales y buscar estrategias que ayuden a mejorar su desarrollo personal. Sin embargo, esta propuesta resultó irreal, porque las evaluaciones de desempeño docente se dieron sin antes facilitar los medios adecuados, motivo por el cual esta acción de evaluación tuvo reacciones por parte de los miles de docentes mediante la huelgas del año 2017, 2018. La evaluación del desempeño docente tendría tres

etapas, siendo la última la que excluiría al docente de sus funciones como educador. La participación docente en estas evaluaciones es de carácter obligatorio. La evaluación del desempeño docente será obligatoria y deberá desarrollarse cada cinco años.

Quintana, M y Leonardo, Y (2015) presentan su trabajo titulado: *Relación Gestión pedagógica y desempeño docente en el nivel inicial del cercado de Tarma 2015*. El problema general que presenta en su trabajo de investigación es: ¿Cuál es el grado de relación entre gestión pedagógica y desempeño docente en las instituciones educativas N° 201 y 202 de Tarma, 2015? Siendo su finalidad relacionar la gestión pedagógica y desempeño de los profesores del nivel inicial N° 201 y 202 de Tarma, 2015. El tipo de investigación utilizada por su naturaleza fue descriptivo, por su carácter del método utilizado es descriptivo correlacional. Su población estuvo conformada por 30 personas entre docentes del nivel inicial, directivos y auxiliares de las instituciones educativas del nivel inicial del cercado de Tarma. La muestra fue elegida utilizando la técnica del azar teniendo un total de 21 integrantes. Se empleó la técnica de pruebas de relación, con preguntas y respuestas de selección múltiple, como instrumentos fueron utilizados las fichas de observación de gestión pedagógica y ficha monitoreo de desempeño docente. Para el análisis de datos estadísticos se utilizó el denominado descriptivo correlacional de Pearson para establecer los niveles de coeficiente de correlación. Concluyéndose con la afirmación de existencia de una relación positiva media entre gestión pedagógica y desempeño docente en las instituciones educativas N° 201 y 202 de Tarma, durante el periodo lectivo 2015.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Teoría sobre Sistema de evaluación**

##### a) Definición

Sineace (2016) Según esta entidad la evaluación es un instrumento que propugna la mejora de la calidad educativa y tiene como finalidad, medir el cumplimiento de las metas previstas de aprendizaje.

La evaluación educacional tiene como finalidad el control del proceso educativo para mejorar la calidad educativa. Busca que los docentes participen en estas evaluaciones utilizando algunas estrategias que ayudarán a potenciar la formación integral de los educandos. El docente deberá utilizar la gestión y autogestión para analizar posibles errores para luego buscar alternativas para la superación personal y profesional. Depende del ministerio que los docentes deberían conocer los mecanismos que se han de utilizar en una evaluación y de esa manera recibir una preparación óptima para su autorrealización y de los estudiantes.

Para Jara G. y Díaz L. (2017) La evaluación del docente debería ser acreditada por competencias para que se pueda obtener calificaciones óptimas y de esta manera contribuir al desarrollo personal y desarrollo profesional para una formación óptima de acuerdo a las necesidades de los estudiantes de acuerdo a los niveles y modalidades de enseñanza aprendizaje (p. 28)

b) Definiciones de términos de las dimensiones.

Dimensión 1: Monitoreo y acompañamiento

El monitoreo es el proceso mediante el cual se recoge información mediante la observación de los procesos pedagógicos que intervienen en el logro de aprendizajes y la realización de acciones para orientar su mejora. Promueve verificar las actividades definidas, el cumplimiento del avance de la metas durante el día, mes, trimestre y año escolar. Los resultados de ello, nos dará indicaciones de los logros y deficiencias en la información que luego de analizar tomar decisiones para corregir algunas actividades para el logro de los aprendizajes.

Según el Ministerio de Educación (2016) El acompañamiento pedagógico es una estrategia de formación continua para el docente en servicio, busca mejorar los conocimientos pedagógicos para elevar la calidad educativa. El acompañamiento está basado en el enfoque crítico reflexivo, proceso mediante el cual se interactúa entre ambos para hallar algunas debilidades y precisar estrategias para el cambio y mejora de los aprendizajes esperados.



El monitoreo educativo son estrategias orientadas a buscar cambios en los agentes de la educación buscando materializar servicios educativos de mejor calidad no solo haciendo uso de instrumentos como fichas de cotejo, las fichas de monitoreo; sino que se ha de proveer base técnicas sobre el quehacer cotidiano educativo de parte de los especialistas y/o directivos de la gestión escolar. En el proceso de monitoreo se ha de recoger informaciones representativas para poder encontrar errores y aciertos, para luego buscar momentos de reflexión e inter aprendizajes, buscar modos de reforzamiento y establecer metas para la mejora de la calidad educativa. Esta información conducirá a la toma de decisiones por parte de los entes superiores en el sector educativo para corregir los errores y procurar el logro de objetivos. Para el acompañamiento, el Ministerio de Educación dará asistencia técnica sobre la gestión escolar mediante los responsables a los directores, especialistas de cada nivel y modalidad educativa (p. 10). La persona que hace de acompañante deberá ser la misma persona que haya realizado el monitoreo, debe de haberse especializado como docente de aula y conocer los criterios de evaluación propuestos por el Ministerio de Educación y no tener criterios subjetivos.

## Dimensión 2: Toma de decisiones

Consiste en elegir alternativas para dar solución a situaciones problemáticas o no. Estas decisiones pueden implicar el fracaso o el éxito en la solución de alguna situación. Las decisiones mayormente se toman con la finalidad de que una acción o actividad tenga resultados satisfactorios o resulten buenos asumiendo los riesgos que implican en ella. (MINEDU, 2018)

Por lo tanto, se dice que diariamente nos encontramos con situaciones adversas o favorables donde debemos optar por hacer algo, lo cual no resulta nada simple, puesto que siempre se manifiestan implicaciones, conflictos a los cuales siempre debemos tratar de encontrar como solucionarlos. La toma de decisiones es algo personal porque debemos elegir algunas opciones para solucionar alguna dificultad, tratando de no empeorar o hacer daño a alguna persona o reforzar algún daño material. En los seres humanos, la toma de decisiones ha de ser diferente de acuerdo a la edad, al desarrollo personal, al lugar donde se

encuentra y otros factores, la toma de decisiones no siempre se responde de la misma manera.

### Dimensión 3: Rendimiento académico

Para Jiménez (2015) Lo menciona como “el nivel de conocimientos demostrados en un área o materia comparado con la norma de edad y nivel académico” (p.11)

Según Gutiérrez y Montañez (2007) el rendimiento académico es “el grado de conocimientos que posee un estudiante de un determinado nivel educativo a través de la escuela” (p.12)

Por lo antes mencionado, podemos decir que el rendimiento académico es el nivel de logro de aprendizaje que tiene un estudiante después de haber participado de un proceso pedagógico en un determinado nivel educativo, esto se lograra conocer habiendo hecho uso de algunos instrumentos de medición y se hará de manera cuantitativa o cualitativa, de acuerdo a las normas que tenga una política educativa (Jiménez, Gutiérrez y Montañez)

#### **1.3.2. Desempeño docente.**

Para el MINEDU, (2018) el desempeño docente está basado en las acciones que realiza el o los docentes dentro de un entorno educativo, las mismas que pueden ser observables y descritas como parte de su labor educativa. Este desempeño estará acorde con el trabajo, buscando su mejora profesional y por ende el desarrollo personal (p.29)

##### a) Evaluación del desempeño docente

La Evaluación del Desempeño Docente busca contribuir con la formación de los profesores y profesoras de la Carrera Pública Magisterial, ayudándolos a identificar espacios de mejora en aspectos cruciales de su labor. (MINEDU, 2018)

##### b) Concepto de desempeño docente

Para Montenegro, Ignacio (2003) afirma que el desempeño docente son las acciones que realiza el docente con los estudiantes en un ambiente para el logro de aprendizajes. Estas son realizadas teniendo en cuenta la realidad social,

cultural, el nivel y ritmo de aprendizaje de cada persona. Estas acciones son evaluadas de diferentes maneras y por diferentes personas del entorno educativo. Es por ello que los docentes deberían de conocer los criterios e instrumentos del proceso de evaluación.

Entonces podemos mencionar que desempeño docente es realizar las funciones inherentes al docente en un contexto. Significa que, son acciones pedagógicas a desarrollar con los estudiantes para el logro del desarrollo integral de los mismos, ello se dará de acuerdo a la calidad del profesional que lo ejerce, entendiendo que el desempeño docente se realiza en el sector educativo, el docente tiene el compromiso de servicio para con los estudiantes, padres de familia, colegas y la institución donde se labora buscando el mejoramiento de la calidad educativa (p.18)

#### Dimensión 4: Autorrealización

Se realiza al haber desarrollado todo el potencial de la persona para lograr lo que ahora se es. Si hablamos de la teoría de Maslow, la autorrealización sería la última de las necesidades básicas de la persona. También lo conocemos como etapa de crecimiento personal, porque permite realizar a la persona con la creatividad, la reflexión crítica.

#### Dimensión 5: Identificación y Compromiso

La identificación viene a ser el acto en que una persona acepta el hecho de compartir creencias, habilidades y destrezas de otra persona o instituciones en la que se encuentra. El compromiso es la capacidad de las personas para cumplir algo acordado con anterioridad con otras personas o alguna institución.

Según Jara G.; Díaz L. (2017) El compromiso docente se da durante todo el proceso educativo buscando la calidad educativa. Dado el enfoque de competencias se busca nuevos paradigmas y por tanto el desempeño docente requiere esfuerzos que conlleven a la mejora de las prácticas educativas, este compromiso deberá ser reconocido, validada por la superioridad. Por lo que el desarrollo educativo se logrará en ambientes adecuados de aprendizaje por la

reflexión crítica del docente teniendo el respaldo de los directores por su labor de transformar conductas de los estudiantes. Por ello es necesario la identificación y compromiso con la institución, las normas de convivencia y los demás agentes de la educación. Por lo tanto, la valoración del desempeño docente permitirá ser parte activa del proceso educativo, permitiendo identificar las debilidades y fortalezas en los resultados, reflexionar y buscar la mejora de resultados en el proceso enseñanza aprendizaje y por elevar el rendimiento académico de los estudiantes (p. 11)

#### Dimensión 6: Desarrollo personal

Según Aron y Milicic (2004) es conocerse a sí mismo, al conocimiento de lo que la persona es capaz y de lo que no es capaz de realizar teniendo en cuenta los aspectos biológico, físico, social y conocimientos; así como los talentos y la capacidad afectiva frente al ambiente externo. El desarrollo personal se encuentra enmarcado por muchos aspectos sociales, económicos, culturales, raza, etcétera entre otros puntos. El desarrollo personal está dado por los aspectos afectivo, cognitivos y psicomotrices. También se debe mencionar que el desarrollo personal es diferente de acuerdo al género para lo cual Delgadillo (1996) dice que los varones tienden a tener un desarrollo personal dependiente por tener que buscar el cuidado de una mujer; y la mujer se le reconoce como independiente porque es la encargada de proteger. (p. 17)

### **1.4. Formulación del problema**

#### **1.4.1. Problema general**

¿De qué manera el sistema de evaluación se relaciona con el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018?

#### **1.4.2 Problemas específicos**

Problema específico 1

¿De qué manera el sistema de evaluación se relaciona con la dimensión del monitoreo y acompañamiento de los docentes de Unidad de Gestión Educativa local de Tarma, 2018?

Problema específico 2

¿De qué manera el sistema de evaluación se relaciona con la toma de decisiones de docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018?

Problema específico 3

¿De qué manera el sistema de evaluación se relaciona con el rendimiento académico de docentes de la Unidad d Gestión Educativa Local de Tarma, 2018?

Problema específico 4

¿De qué manera el desempeño docente se relaciona con la autorrealización de docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018?

Problema específico 5

¿De qué manera el desempeño docente se relaciona con el desempeño institucional de docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018?

Problema específico 6

¿De qué manera el desempeño docente se relaciona con el desarrollo personal de docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

Siendo el docente, la persona profesional que desempeña un rol importante en la sociedad en lo que se refiere a la educación integral de las personas en las diversas modalidades y niveles. Es necesario la capacitación y especialización constante. Por ello, la evaluación es un medio de constatación sobre su desempeño en el desarrollo de actividades de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

La evaluación hace que los docentes se capaciten y especialicen en diversos campos a fin de mejorar su desempeño en beneficio de los estudiantes, siendo en la mayoría de los casos con gastos propios. Este esfuerzo debería ser realizado por el Ministerio de Educación, motivándolos a lograr los estándares de aprendizaje por competencias en los diversos niveles de educación. Por lo que se

realiza la investigación: Sistema de evaluación y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa de Tarma, 2018.

El presente trabajo de investigación es importante por los siguientes aspectos:

Para (Teleña, P) La evaluación como parte teórica, podemos mencionarla como una operación sistemática que se realiza en las actividades educativas con el objetivo de buscar la mejora de la calidad educativa de los estudiantes en el aspecto integral de su persona y del entorno donde se desarrolla el proceso, también se manifiesta que la evaluación busca medir los procesos para luego confrontarlos con los objetivos propuestos y por ende se debe buscar que la evaluación tenga relación con el desempeño docente.

En el aspecto metodológico, porque la investigación servirá para tomar en cuenta que el sistema de evaluación es parte importante para el desempeño docente. Además, porque la evaluación es un proceso continuo de los aprendizajes.

En el aspecto práctico, porque la evaluación está presente en cada instante de aprendizaje de parte de las personas, esta se da de forma permanente, asimismo porque la efectividad del sistema de evaluación se debe dar a conocer y que será de gran utilidad para las instituciones educativas y administración de la educación pública.

En el aspecto filosófico, la evaluación es importante porque constituye una relación entre la persona y el objeto a aprender, asimismo porque se busca el perfeccionamiento y desarrollo personal, institucional; las mismas que deberán de conseguirse mediante el desarrollo de procesos de enseñanza – aprendizaje.

Los sistemas evaluativos son importantes porque contribuyen al alto rendimiento profesional de los docentes y por ende a lograr positivamente el rendimiento académico del estudiantado.

El estudio es de relevancia teórico porque ayudará a conocer hasta qué grado el sistema de evaluación guarda relación con el desempeño docente, por lo que hará que los docentes estén preparados para las diversas etapas de

evaluación que la institución y/o el gobierno de turno lo realice. Por tales razones, el presente trabajo ponemos como base para que otros investigadores ahonden más en la investigación realizada.

## **1.6 Hipótesis**

Las hipótesis son enunciados de proposiciones afirmativas o negativas que pueden resultar de una investigación. Son las respuestas probables a una situación dada, estas respuestas deben tener relación a uno o más problemas.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2006) Las hipótesis correlacionales establecen vínculos entre dos o más variables especificando caracteres de relación y que alcanzan un nivel descriptivo y luego explicativo.

### **1.6.1. Hipótesis general**

El sistema de evaluación se relaciona con el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específica**

Hipótesis específica 1

El sistema de evaluación se relaciona con el monitoreo y acompañamiento de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa de Tarma, 2018.

Hipótesis específica 2

El sistema de evaluación se relaciona con la toma de decisiones de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.

Hipótesis específica 3

El sistema de evaluación se relaciona con el rendimiento académico de docentes en la Unidad de Gestión educativa Local de Tarma, 2018.

Hipótesis específica 4

El desempeño tiene relación con la autorrealización de los docentes de la Unidad de Gestión educativa Local de Tarma, 2018.

Hipótesis específica 5

El desempeño docente tiene relación con identificación y compromiso de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.

Hipótesis específica 6

El desempeño docente se relaciona con el desarrollo personal de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación del sistema de evaluación y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Tarma, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Objetivo específico 1

Identificar la relación del sistema de evaluación y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación del sistema de evaluación con el monitoreo y acompañamiento de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación del sistema de evaluación con la toma de decisiones de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la relación del sistema de evaluación con el rendimiento académico de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018

Objetivo específico 5

Determinar la relación del desempeño docente con la autorrealización de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Tarma, 2018.



#### Objetivo específico 6

Determinar el desempeño docente con la identificación y compromiso de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.

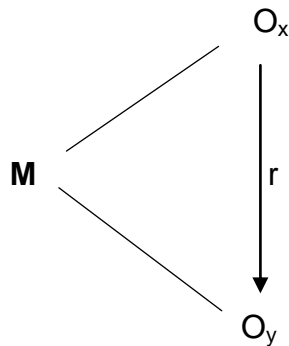
#### Objetivo específico 7

Determinar el desempeño docente con el desarrollo personal de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó en la investigación es de tipo no experimental transaccional correlacional. “Este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Los diseños transaccionales descriptivos tienen como objeto indagar la incidencia y valores en que se manifiesta una o más variables” (Sampieri, 2001. Pág. 188). En el presente trabajo se utilizó el diseño Correlacional explicativo.



Donde:

M= Muestra

O<sub>x</sub> = Sistema de evaluación

r = Relación entre variables

O<sub>y</sub> = Desempeño docente.

### 2.2. Variables, operacionalización

Según Hernández, S. (2006) es aquello no tiene un valor determinado y que esta puede variar en el proceso. Es aplicable a cualquier suceso de la naturaleza con respecto a otra. En la investigación las variables adquieren valores cuando forman parte de las teorías y la hipótesis.

En el trabajo se presentaron dos variables de estudio, son:

Variable 1: Sistema de evaluación

La evaluación es un instrumento que propugna la mejora de la calidad educativa y tiene como finalidad, medir el cumplimiento de las metas previstas de aprendizaje (SINEACE. 2016).

Variable 2: Desempeño docente

Son acciones que realizan el o los docentes dentro de un entorno educativo, las mismas que pueden ser observables y descritas como parte de su labor educativa. Este desempeño estará acorde con el trabajo, buscando su mejora profesional y por ende el desarrollo personal (MINEDU, 2018, p.29)

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

Para Oseda, D (2008) Son todos los individuos que conforman un grupo social y que tienen por lo menos algunas características comunes (p. 120)

En el trabajo de investigación la población estuvo conformado por 114 docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma. De las instituciones educativas: N° 30703 “José G. Otero”, N° 31518 “José Gálvez Barrenechea”, I.E. N° 31516 “Mariscal Castilla” e I.E. N° 30933 “Adolfo Vienrich” de Acobamba.

**Tabla 1:** Población de estudio

Institución educativa	Docentes				Total	
	H	%	M	%	N°	%
30933 “Adolfo Vienrich”	7	6	21	18	28	24
31516 “Mariscal Castilla”	16	14	21	19	37	33
31518 “José Gálvez Barrenechea”	11	10	25	22	36	32
30703 “José G. Otero”	2	2	11	9	13	11
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>32</b>	<b>78</b>	<b>68</b>	<b>114</b>	<b>100</b>

Fuente: Informe de plazas UGEL.T

Elaboración: propia

En la tabla 1 se puede observar los datos de la población de docentes en estudio y las Instituciones Educativas a donde pertenecen, haciendo un total de 114 docentes.

### 2.3.2. Muestra

Según Oseda, D (2008) son integrantes de una población elegidas al azar o bajo parámetros establecidos, cuyos resultados obtenidos por dicha muestra servirá para generalizar a toda la población (p. 120)

En la investigación realizada, la muestra fue de 80 docentes de las instituciones educativas: N° 31516 “Mariscal Castilla”, institución educativa N° 31518 “José Gálvez Barrenechea”, institución educativa N° 30703 “José G. Otero” de Tarma e institución educativa N° 30933 “Adolfo Vienrich” de Acobamba, fueron elegidos por conveniencia.

**Tabla 2: Muestra de estudio**

Institución Educativa	Docentes				Total	
	H	%	M	%	N°	%
30933 “Adolfo Vienrich”	7	9	21	26	28	35
31516 “Mariscal Castilla”	14	17	18	23	32	40
31518 “José Gálvez Barrenechea”	2	2	10	13	12	15
30703 “José G. Otero”	0	0	8	10	8	10
<b>Total</b>	23	28	57	72	80	100

Fuente: Docentes muestra de estudio.

Elaboración: propia

En la tabla 2 se observaron los datos de la muestra de docentes en estudio y las Instituciones Educativas a donde pertenecen, haciendo un total de 80 docentes.

La selección de la muestra fue por conveniencia en forma no aleatoria.

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

**Tabla 3: Prueba de normalidad según Kolmogorov Smirnov**

Variables de estudio	Resultados según Smirnov			Interpretación
	Estadístico	gl	Sig.	
Sistema de evaluación	,082	80	,200*	Normal
Desempeño docente	,119	80	,007	No normal

Fuente: Resultados de SPSS V25

Elaboración: propia

El resultado de la prueba de normalidad, siendo para el Sistema de evaluación de alto significado igual a  $0,200 > 0,05$  considerado normal y la variables Desempeño docente igual  $0,007 < 0,05$  considerado anormal; por tal motivo utilizaremos el estadígrafo de Rho de Spearman. Se realizó la prueba según Kolmogorov Smirnov porque la muestra fue mayor a 50.

#### 2.4.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada en el trabajo fue la encuesta.

#### 2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de recolección de datos, se hizo uso de dos cuestionarios en base a la escala de Likert. El primer cuestionario fue para medir la variable sistema de evaluación y el segundo cuestionario para medir la variable desempeño docente, cada una de estos cuestionarios contiene 20 ítems, con cinco valoraciones: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5. Las mismas que se encuentran en el anexo del presente estudio.

**Tabla 4:** *Valoración por escala de Likert*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valor	1	2	3	4	5

Fuente: Escala de Likert.

Elaboración: Propia

En la tabla 4, se puede observar la valoración está dada por la escala de Likert, del 1 al 5 de forma ascendente y de nunca a siempre como su interpretación.

#### 2.4.3. Validez

Hernández, Fernández y Batista (2006) manifiestan que la validez está dado por el grado en que un instrumento mide una variable (pág. 243)

Para la elaboración del trabajo de investigación, la validez de los instrumentos fue el resultado de la técnica de juicio de cuatro expertos, quienes validaron los cuestionarios correspondientes.

**Tabla 5:** *Validadores de instrumentos*

N°	Expertos	Valoración de Instrumentos		Promedio %
		Variable1	Variable2	
		%	%	
1	Dr. José Elías Sandoval Ríos	70	70	70
2	Mg. César Fidel Lindo Pizarro	70	70	70
3	Mg. Gloria Luz Gallardo Ponce	78	80	79
4	Mg. Nancy Virginia Capcha Vásquez	76	78	77
Promedio		73.5	74.5	74

Fuente: Fichas de validación de expertos.

Elaboración: Propia.

De la tabla 5 se puede observar que el promedio de calificación del primer instrumento es de 73.5 y del segundo instrumento es 74.5

#### **2.4.4. Confiabilidad**

Carrasco (2009) manifiesta que la confiabilidad está dado por el grado en que un instrumento produce resultados iguales, en nuestro caso para determinar la confiabilidad del cuestionario utilizaremos el SSPS-V25, será determinada la confiabilidad mayor que 0.7.

**Tabla 6:** *Criterio de evaluación del alfa de Cronbach*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Criterio</b>
$\alpha > 0.9$	Excelente
$\alpha > 0.8$	Bueno
$\alpha > 0.7$	Aceptable
$\alpha > 0.6$	Cuestionable
$\alpha > 0.5$	Pobre
$\alpha < 0.5$	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003, p. 231)

Elaboración: Propia

En la tabla 6 se puede observar una guía de interpretación para el Alfa de Cronbach o consistencia interna.

#### **2.4.4.1. Cuadros de confiabilidad por dimensiones y variable 1**

**Tabla 7:** *Confiabilidad dimensión monitoreo y acompañamiento*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	10

Fuente: Resultado SPSS V25

Elaboración: Propia

De la tabla 7 se puede observar que de acuerdo al alfa de Cronbach la valoración es buena obteniéndose 0.859



**Tabla 8:** *Confiabilidad dimensión Toma de decisiones*

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,605	5

Fuente: Resultados SPSS V25.

Elaboración: Propia

De la tabla 8 se puede observar que de acuerdo al alfa de Cronbach la valoración es cuestionable.

**Tabla 9:** *Confiabilidad de la dimensión Rendimiento académico.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	5

Fuente: Resultados SPSS V25

Elaboración: Propia

De la tabla 9 se puede observar que de acuerdo al alfa de Cronbach la valoración es buena para la dimensión de rendimiento académico por obtenerse 0.807.

**Tabla 10:** *Confiabilidad de la variable Sistema de evaluación*

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	4

Fuente: Resultado SPSS V25.

Elaboración: Propia

En la tabla 10 se observó que de acuerdo al alfa de Cronbach la valoración es buena, por obtenerse 0.810

#### 2.4.4.2. Cuadros de confiabilidad de las dimensiones y de la variable 2

**Tabla 11:** *Confiabilidad de la dimensión autorrealización*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,846	10

Fuente: Resultado SPSS V25.

Elaboración: Propia

En la tabla 11 se observó que de acuerdo al alfa de Cronbach la valoración es buena por obtenerse 0.846.

**Tabla 12:** Confiabilidad de la dimensión Identificación y compromiso

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,750	5

Fuente: Resultado de SPSS V25

Elaboración: Propia

De la tabla 12 se puede observar que de acuerdo al alfa de Cronbach la valoración es aceptable por obtenerse 0.750.

**Tabla 13:** *Confiabilidad de la dimensión Desarrollo personal*

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	5

Fuente: Resultados de SPSS V25

Elaboración: Propia

En la tabla 13 se observa que de acuerdo al alfa de Cronbach la valoración es buena por obtenerse 0.715

**Tabla 14:** *Confiabilidad de la variable Desempeño docente y dimensiones*

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	4

Fuente: propia.  
Elaboración: propia

De la tabla 14 se puede observar que de acuerdo al alfa de Cronbach la valoración es buena por obtenerse 0.836.

**2.5. Métodos de análisis de datos**

En el análisis fueron necesarios estadígrafos, como estadística descriptiva y la estadística inferencial; para tal efecto fue necesario hacer uso del Software SPSS versión 25 y el programa Excel. Para ello fue necesario describir los datos en los cuadros estadísticos y luego efectuar el análisis estadístico de cada una de las dimensiones correspondiente a cada variable y luego la relación existente entre ellas. Además se hizo uso de los gráficos de barras para una mejor comprensión.

Para el análisis e interpretación fue conveniente aplicar el método inductivo deductivo, analítico sintético e histórico crítico; en base a los autores de las teorías y de las metodologías de investigación. Se hizo uso de la fórmula de correlación Rho de Spearman y el CHI CUADRADO, siguiendo los siguientes pasos:

Hallar el grado de libertad, la misma que nos servirá para comparar el grado de error con la respuesta de la frecuencia teórica, con la siguiente fórmula:

$$V = (n^\circ \text{ de filas} - 1) * (n^\circ \text{ de columnas} - 1)$$

Para calcular las frecuencias teóricas se hizo uso de la siguiente fórmula:

- Aplicamos la fórmula.

$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Donde:

Fo = Frecuencia del valor observado

Fe = Frecuencia del valor esperado

El margen de error es de 0.05.

## 2.6. Aspectos éticos

En el desarrollo del trabajo se aplicará el código de la ética profesional, en la Ley 27815 que tiene cuestiones referidas al trabajo de la investigación, principalmente si los interviniente son personas. Se debe tener respeto aplicando el código de conductas sobre lo deberes y derechos.

Wiersma y Jurs (2005) “Con sentimiento o aprobación de la participación. Además de conocer su papel en una investigación específica, es necesario que los participantes proporcionen el consentimiento explícito acerca de su colaboración. Por ello, no podrá nombrarse a una persona sin consentimiento alguno al participar del cuestionario. Se tendrá en cuenta a todas las personas sin excepción, sin marginación. Finalmente los resultados han de reportarse con honestidad, respetando las limitaciones de la investigación como las personales. Hernández, R; Fernández, C; Batista, P. (2006). De igual manera se tendrá en cuenta las referencias estilo APA del Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

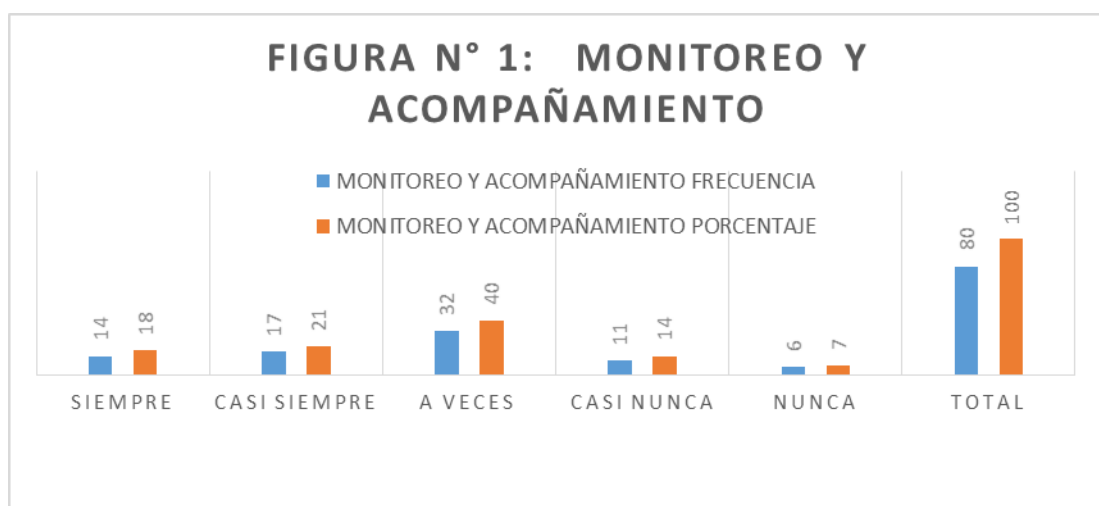
A continuación pasamos a presentar los resultados obtenidos, haciendo uso de la técnica de análisis de datos de la estadística descriptiva correlacional después de haber acumulado los datos de información de campo mediante los instrumentos de la técnica de encuesta; los cuestionarios utilizados para medir las dimensiones y correlacionar con las variables de sistema de evaluación y desempeño docente, informes recolectados de los docentes colaboradores de las diferentes instituciones educativas de muestra.

**Tabla 15:** Frecuencia de la dimensión Monitoreo y acompañamiento

Categoría	Intervalos	Frecuencia(fi)	Porcentaje
Siempre	[ 45 - 50 ]	14	18
Casi Siempre	[ 39 - 44 ]	17	21
A Veces	[ 33 - 38 ]	32	40
Casi Nunca	[ 27 - 32 ]	11	14
Nunca	[ 22 - 26 ]	6	7
Total		80	100

Fuente: Resultados en Excel.

Elaboración. Propia



**Figura 1:** Frecuencia de la dimensión monitoreo y acompañamiento

De la tabla 15 y figura 1 se observó que la variable del sistema de evaluación por dimensiones, encontrando que en la dimensión de monitoreo y

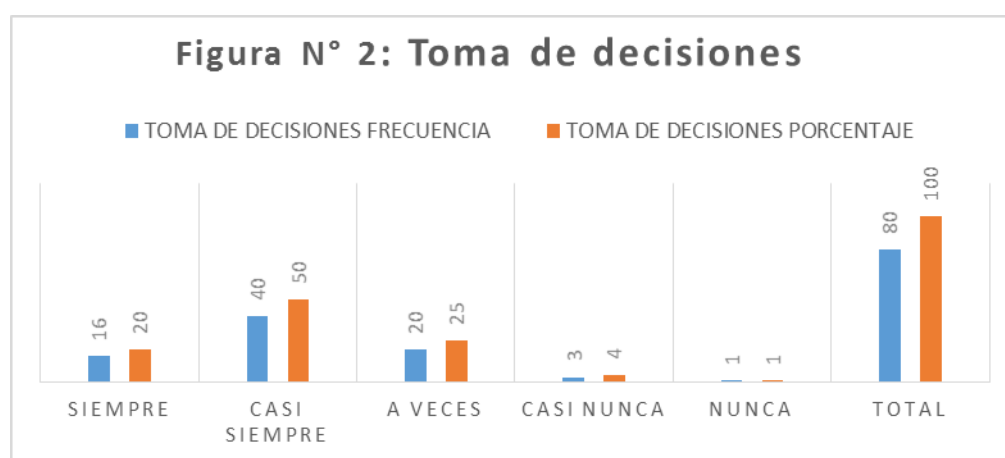
acompañamiento el 18% (14) de los docentes manifiestan que siempre se relaciona con el sistema de evaluación, el 21% (17) casi siempre se relaciona con el sistema de evaluación, el 40% (32) manifiesta que a veces se relaciona con el sistema de evaluación, 14% (11) manifiesta que casi nunca se relaciona con el sistema de evaluación y el 7% (6) manifiesta que el monitoreo y acompañamiento no se relaciona con el sistema de evaluación.

**Tabla 16:** Frecuencia de la dimensión Toma de decisiones

Categoría	Intervalos	Frecuencia(fi)	Porcentaje
Siempre	[ 23 - 25 ]	16	20
Casi Siempre	[ 20 - 22 ]	40	50
A Veces	[ 18 - 19 ]	20	25
Casi Nunca	[ 16 - 17 ]	3	4
Nunca	[ 14 - 15 ]	1	1
Total		80	100

Fuente: Resultados de Excel.

Elaboración: Propia



**Figura 2:** Frecuencia de la dimensión toma de decisiones.

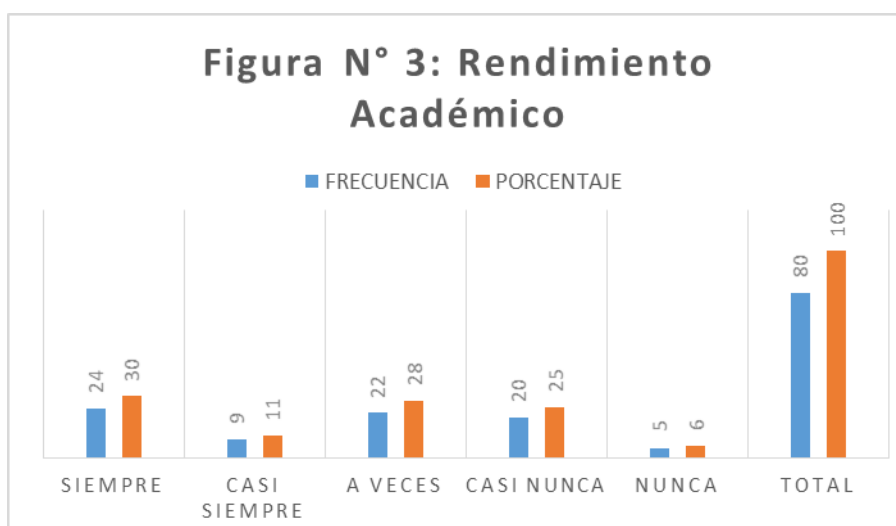
De la tabla 16 y figura 2 sobre los resultados de la relación de la variable sistema de evaluación con la toma de decisiones, se encuentra que el 20% (16) manifiesta que siempre la toma de decisiones está relacionada al sistema de evaluación, el 50% (40) manifiesta que casi siempre la toma de decisiones está relacionada al sistema de evaluación, mientras que el 25 % (20) manifiesta que la toma de decisiones a veces está relacionada con el sistema de evaluación, el 4 % ( 3)

manifiesta que casi nunca se relaciona con el sistema de evaluación y el 1 % (1) manifiesta que nunca la toma de decisiones se relaciona con el sistema de evaluación.

**Tabla 17:** Frecuencia de la dimensión Rendimiento académico

Categoría	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	[ 23 - 25 ]	24	30
Casi Siempre	[ 21 - 22 ]	9	11
A Veces	[ 19 - 20 ]	22	28
Casi Nunca	[ 17 - 18 ]	20	25
Nunca	[ 15 - 16 ]	5	6
Total		80	100

Fuente: Resultados de Excel.  
Elaboración: propia



**Figura 3:** Niveles de frecuencia Rendimiento académico

De la tabla 17 y figura 3 se observa los resultados sobre la relación de la variable sistema de evaluación y rendimiento académico, se puede mencionar que el 30 % (24) de docentes manifiesta que siempre se relaciona esta dimensión se relaciona con la variable, el 11 % (9) menciona que la relación es casi siempre, el 28 % (22) manifiesta que a veces la dimensión se relaciona con la variable, el 25 % (20) de docentes menciona que casi nunca tiene relación con la variable y el 6

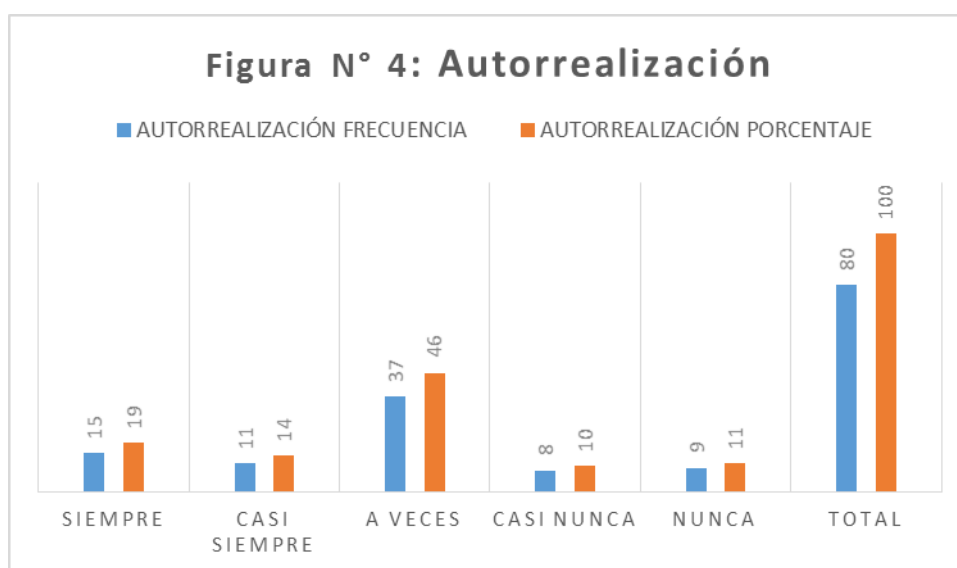
% ( 5) manifiesta que la dimensión nunca tiene relación el rendimiento académico con la variable correspondiente.

**Tabla 18:** Frecuencia de la dimensión Autorrealización

Categoría	Intervalos	Frecuencia(fi)	Porcentaje
Siempre	[ 41 - 45 ]	15	19
Casi Siempre	[ 36 - 40 ]	11	14
A Veces	[ 31 - 35 ]	37	46
Casi Nunca	[ 27 - 30 ]	8	10
Nunca	[ 23 - 26 ]	9	11
Total		80	100

Fuente: Resultados Excel.

Elaboración: propia



**Figura 4:** Niveles de frecuencia de Autorrealización

De la tabla 18 y figura 4 se muestra la relación entre la variable desempeño docente con la dimensión autorrealización, en la que 19 % (15) de encuestados manifiesta que siempre tiene relación la dimensión con la variable, el 14 % (11) manifiesta que casi siempre hay una relación, el 46 % (37) menciona que a veces se relaciona dicha dimensión con la variable, el 10 % (8) manifiesta que



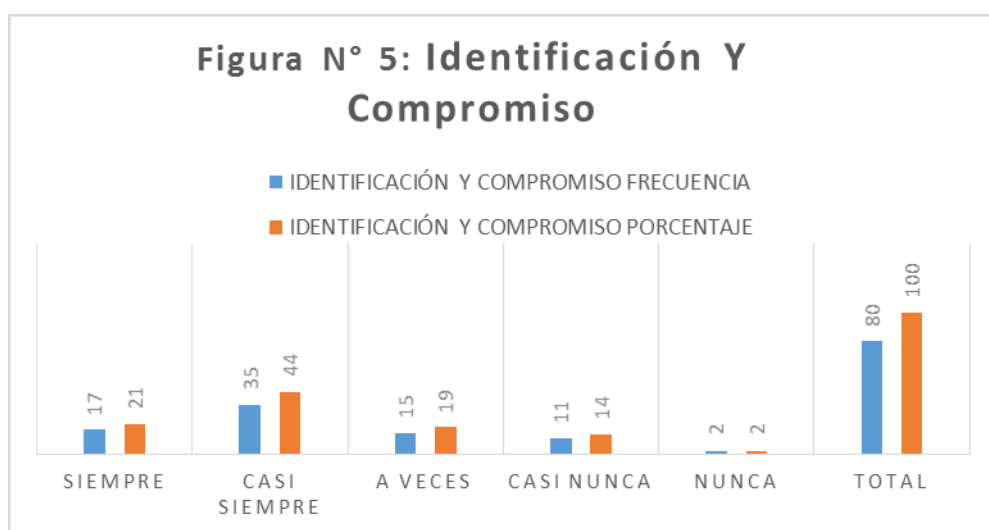
casi nunca hay relación entre ambas y el 11 % (9) menciona que nunca hay relación entre la variable y la dimensión.

**Tabla 19:** Frecuencia de la dimensión Identificación y compromiso

Categoría	Intervalos	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Siempre	[ 23 - 25 ]	17	21
Casi Siempre	[ 20 - 22 ]	35	44
A Veces	[ 18 - 19 ]	15	19
Casi Nunca	[ 16 - 17 ]	11	14
Nunca	[ 14 - 15 ]	2	2
Total		80	100

Fuente: Resultados Excel.

Elaboración: Propia



**Figura 5:** Niveles de frecuencia de Identificación y compromiso

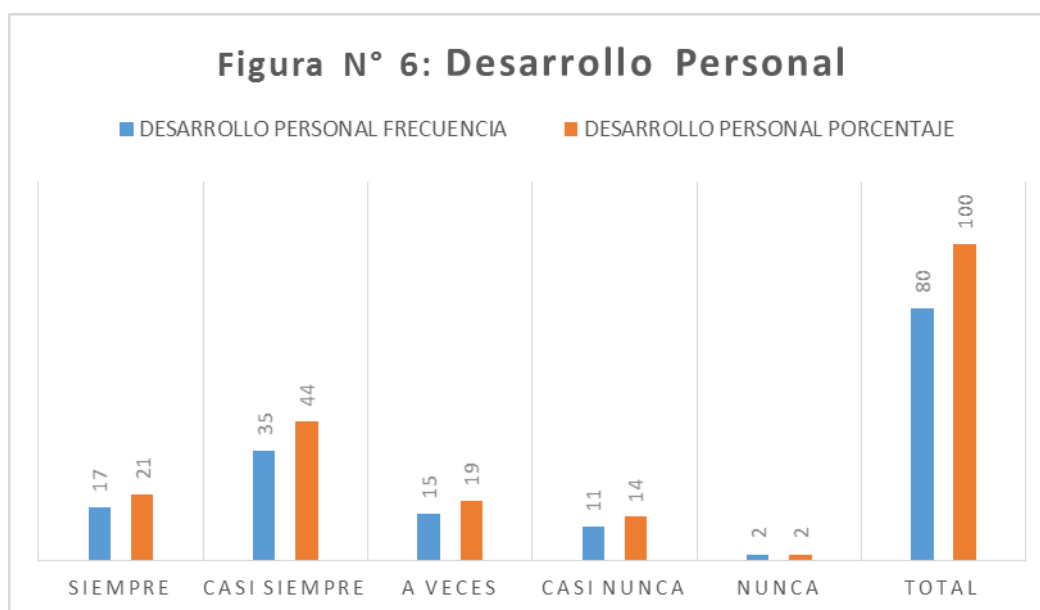
De la tabla 19 y figura 5 se muestra la relación entre la variable desempeño docente y la dimensión identificación y compromiso en la que se puede observar que el 21 % (17) manifiesta que siempre hay una relación entre variable y dimensión, el 44 % (35) menciona que casi siempre hay una relación entre el desempeño docente y la identificación y compromiso, el 19 % (15) menciona que

a veces se encuentra relación entre ambas, el 14 % (11) que casi nunca hay relación y 2 % (2) menciona que nunca hay relación entre variable y dimensión.

**Tabla 20:** *Frecuencia de la dimensión Desarrollo personal*

Categoría	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	[ 24 - 25 ]	17	21
Casi Siempre	[ 22 - 23 ]	35	44
A Veces	[ 19 - 21 ]	15	19
Casi Nunca	[ 17 - 18 ]	11	14
Nunca	[ 15 - 16 ]	2	2
Total		80	100

Fuente: Resultados Excel.  
Elaboración: Propia



**Figura 6:** *Niveles de frecuencia de Desarrollo personal*

De la tabla 20 y figura 6 muestra la relación entre la variable desempeño docente y la dimensión desarrollo personal, donde el 21 % (17) menciona que existe relación entre variable y dimensión, el 44 % (35) menciona que casi siempre hay relación entre variable y dimensión, el 19 % (15) manifiesta que a veces hay relación entre ellas, el 14 % (11) casi nunca hay relación entre

variable y dimensión y el 2 % (2) menciona que no hay relación entre desempeño docente y desarrollo personal.

**Tabla 21:** *Frecuencia de la sumatoria del Sistema de evaluación y desempeño docente.*

Variables de estudio	Valoración											
	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sistema de evaluación	7	4,	15	9	38	23	15	9	5	3	80	50
Desempeño docente	11	7	29	18	14	10	17	11	9	6	80	50
<b>Total</b>	18	11	44	27	52	33	32	20	14	9	160	100

Fuente: Resultados Excel.  
Elaboración: Propia

De la tabla 21 la sumatoria de las dos variables se observa que el 11% (18) manifiesta que nunca hay relación entre el sistema de evaluación y el desempeño docente, el 27% (44) manifiesta que casi nunca hay relación del sistema de evaluación y el desempeño docente, el 33 % (52) de los docentes respondieron que casi siempre hay relación del sistema de evaluación y el 9 % (14) menciona que siempre hay relación entre el sistema de evaluación y el desempeño docente.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

Haciendo uso de la fórmula de CHI CUADRADO

**Tabla 22:** *Tabla de contingencia (margen de error=0,05)*

Valoración		Casi	A	Casi		
Variables De Estudio	Nunca	Nunca	Veces	Siempre	Siempre	Total
Sistema De Evaluación	7	15	38	15	5	<b>80</b>
Desempeño Docente	11	29	14	17	9	<b>80</b>
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>44</b>	<b>52</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>160</b>

Margen de error: 0.05

Fuente: Resultado de Excel.

Elaboración: Propio

Formulación de Hipótesis:

$H_1$  El sistema de evaluación se relaciona con el desempeño docente en la Unidad de gestión educativa Local de Tarma, 2018

$H_0$  El sistema de evaluación no se relaciona con el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa de Tarma, 2018

Se halló el grado de libertad, la misma que nos servirá para comparar el grado de error con la respuesta de la frecuencia teórica, con la siguiente fórmula:

$$V = (n^\circ \text{ de filas} - 1) * (n^\circ \text{ de columnas} - 1)$$

$$V = (2 - 1) * (5 - 1)$$

$$V = 1 * 4$$

$$V = 4$$

Para calcular las frecuencias teóricas se hizo uso de la siguiente fórmula:

□ Aplicamos la fórmula.

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

$F_o$  = Frecuencia del valor observado

$F_e$  = Frecuencia del valor esperado

Resolviendo, será de la siguiente manera:

$$\begin{aligned}
 7 &\rightarrow 18 * 80 / 160 = 9; & 11 &\rightarrow 18 * 80 / 160 = 9; & 15 &\rightarrow 44 * 80 / 160 = 22; \\
 29 &\rightarrow 44 * 80 / 160 = 22; & 38 &\rightarrow 52 * 80 / 160 = 26; & 14 &\rightarrow 52 * 80 / 160 = 26; \\
 15 &\rightarrow 32 * 80 / 160 = 16; & 17 &\rightarrow 32 * 80 / 160 = 16; & 5 &\rightarrow 14 * 80 / 160 = 7; \\
 9 &\rightarrow 14 * 80 / 160 = 7
 \end{aligned}$$

Entonces Chi cuadrado es igual a: **13.124112**

**Tabla 23:** *Tabla de distribución del Chi cuadrado de Pearson*

DISTRIBUCION DE  $\chi^2$

Grados de libertad	Probabilidad											
	0,95	0,90	0,80	0,70	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,01	0,001	
1	0,004	0,02	0,06	0,15	0,46	1,07	1,64	2,71	3,84	6,64	10,83	
2	0,10	0,21	0,45	0,71	1,39	2,41	3,22	4,60	5,99	9,21	13,82	
3	0,35	0,58	1,01	1,42	2,37	3,66	4,64	6,25	7,82	11,34	16,27	
4	0,71	1,06	1,65	2,20	3,36	4,88	5,99	7,78	9,49	13,28	18,47	
5	1,14	1,61	2,34	3,00	4,35	6,06	7,29	9,24	11,07	15,09	20,52	
6	1,63	2,20	3,07	3,83	5,35	7,23	8,56	10,64	12,59	16,81	22,46	
7	2,17	2,83	3,82	4,67	6,35	8,38	9,80	12,02	14,07	18,48	24,32	
8	2,73	3,49	4,59	5,53	7,34	9,52	11,03	13,36	15,51	20,09	26,12	
9	3,32	4,17	5,38	6,39	8,34	10,66	12,24	14,68	16,92	21,67	27,88	
10	3,94	4,86	6,18	7,27	9,34	11,78	13,44	15,99	18,31	23,21	29,59	
	No significativo								Significativo			

Fuente: Hernández, Fernández y Batista.

Elaboración: Hernández, Fernández y Batista.

Ahora haciendo uso de la tabla de distribución de Chi cuadrado, interceptamos la fila del grado de libertad que es igual a 4 y la columna del margen de error que es igual a 0,05; observamos que  $X^2$  calculado es igual a 13,12 y que el  $X^2$  de la tabla es igual a 9,49.

Entonces se puede mencionar que:  $X^2$  calculado  $>$   $X^2$  de la tabla, entonces se acepta la  $H_1$ : El sistema de evaluación se relaciona con el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.

**Tabla 24:** *Correlación de la variable Sistema de evaluación con las dimensiones: Monitoreo y acompañamiento, Toma de decisiones y Rendimiento académico.*

		<b>Correlaciones</b>				
		Monitoreo y acompañamiento	Toma de decisiones	Rendimie nto	SISTEMA DE EVALUAC IÓN	
Rho de Spearman	Monitoreo y acompañamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,422**	,528**	,901**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80
	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,422**	1,000	,658**	,682**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
		N	80	80	80	80
	Rendimiento	Coeficiente de correlación	,528**	,658**	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	80	80	80	80
	SISTEMA DE EVALUACIÓN	Coeficiente de correlación	,901**	,682**	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
		N	80	80	80	80

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

Fuente: Resultado SPSS V25

De los resultados de la Tabla 24 de correlación Rho de Spearman se observa que la dimensión monitoreo y acompañamiento tiene el rho = 0.901\*\* y P valor = 0,000 siendo correlación positiva muy alta, entonces como P valor  $<$  0,01 se acepta la hipótesis 1. El sistema de evaluación se relaciona con la dimensión del monitoreo y acompañamiento; la dimensión Toma de decisiones tiene el rho= 0.682\*\* y P valor = 0,000 por lo que se considera correlación positiva moderada y como P

valor  $< 0,01$  se acepta la hipótesis El sistema de evaluación se relaciona con la toma de decisiones; mientras que la dimensión de rendimiento académico tiene el  $\rho = 0,801^{**}$  y P valor = 0,000 se considera correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis el sistema de evaluación se relaciona con el rendimiento académico.

En conclusión se observa que la variable Sistema de Evaluación se relaciona con las dimensiones: monitoreo y acompañamiento, toma de decisiones y rendimiento académico.

**Tabla 25:** *Correlación de la variable Desempeño docente con las dimensiones: Autorrealización, Identificación y compromiso y Desarrollo personal*

		Correlaciones				
		Autorrealización	Identificación y compromiso	Desarrollo personal	DESEMPEÑO DOCENTE	
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1,000	,545**	,645**	,886**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80
	Identificación y compromiso	Coeficiente de correlación	,545**	1,000	,795**	,815**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
		N	80	80	80	80
	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	,645**	,795**	1,000	,872**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	80	80	80	80
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,886**	,815**	,872**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
		N	80	80	80	80

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

Fuente: Resultados de SPSS V25

De la tabla 25 de correlación Rho de Spearman se observa que la dimensión autorrealización tiene  $\rho = 0,886^{**}$  y que P valor = 0,000 por lo que se considera correlación positiva alta y como P valor < 0,01 se acepta la hipótesis El desempeño docente se relaciona con la dimensión de autorrealización; la dimensión Identificación y compromiso tiene el  $\rho = 0,815^{**}$  y el P valor = 0,000 se considera como correlación positiva alta, entonces como P valor < 0,01 se acepta la hipótesis El desempeño docente se relaciona con la dimensión de Identificación y compromiso; mientras que la dimensión de Desarrollo personal tiene el  $\rho = 0,872^{**}$  y P valor = 0,000 se considera como correlación positiva alta, luego P valor < 0,01, por lo que se acepta la hipótesis Desempeño docente si se relaciona con la dimensión Desarrollo personal.

En conclusión se observa que la variable Desempeño docente se relaciona con las dimensiones: Autorrealización, Identificación y compromiso, y Desarrollo personal.

**Tabla 26:** *Correlación del Sistema de evaluación y desempeño docente.*

Correlaciones			SISTEMA DE EVALUACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	SISTEMA DE EVALUACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,860 <sup>**</sup>
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,860 <sup>**</sup>	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

<sup>\*\*</sup>. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado SPSS V25

La tabla 26 muestra que la correlación entre las variables de estudio tiene un coeficiente de relación  $\rho = 0,860^{**}$  y  $p$  valor = 0,000 considerada como correlación positiva alta y siendo P valor < 0,01 se acepta la hipótesis El sistema de evaluación si tiene relación con el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Tarma, 2018.



#### IV. DISCUSIÓN

- Se cree necesario conocer la relación entre el sistema y el desempeño de los docentes, pues con ello se puede dar solución a los problemas de rendimiento académico, en tal sentido se determinó que el sistema de evaluación si tiene relación con el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Tarma, 2018. Joao F., Sotolongo S., Martínez (2016) afirman y prueban que el procedimiento para la evaluación tiene relación con el desempeño ya que permite conocer, mantener y mejorar las principales competencias y contrarrestar las debilidades de los docentes, Jara G. y Díaz L. (2017) proponen en su trabajo de investigación evaluar a los docentes por modelos de investigación-acción, para que el docente cree conocimiento y un mayor análisis de la realidad, esto es mejorar sus habilidades de impacto a la realidad, diferente para cada tipo de docente, Tipula M. y Tapia C. (2017) afirman que en los pedagogos predomina la elaboración de los materiales de apoyo, los conductistas predominantemente creen que el proceso de enseñanza debe ser enseñanza, aprendizaje, metodología y evaluación, pero en el enfoque cognitivo lo que más sobresale es la motivación. En cuanto a los alumnos se puede determinar que tienen diferentes formas de evaluar, los más jóvenes califican el desempeño de los docentes como bajo, mientras que los más antiguos como más alto. Para (Martínez G., Gómez C., Hernández T., Flores H., Sánchez M., 2015), un buen educador debe ser activo, aplicar la teoría a la práctica, promover la investigación y ser buen consultor. Castillo M., Williamsom C., Hidalgo S. (2017). El docente rural cree que son inapropiados los instrumentos de evaluación docente apoyándose en la diversidad práctica, de identidades y de realidades, lo mismo expresa Rivadeneira R., Sarmiento B., Reyna G. (2016) y agrega que es incipiente por ser del tipo evaluadora de desempeño pero no de procedimientos ni de resultado de gestión formativa parece ser que en Perú los docentes se muestran ajenos a los procesos de evaluación como desarrollo personal (Roa T., 2016), los profesionales encaran sentimientos negativos de enojo y miedo frente a los resultados adversos que pudieran obtener en su evaluación. Mientras que en México los docentes consideran

a la evaluación como necesaria y una aliada, es más para este autor el desempeño de los profesores en el aula escolar no tiene ninguna relación o asociación con las evaluaciones. Finalmente se considera el trabajo de investigación valedero ya que permite emitir un juicio de prueba sobre la relación de las variables de estudio.

- Tanto el monitoreo como el acompañamiento son factores indispensables del desempeño docente, se considera importante también la evaluación siempre en cuanto cumpla con medidas adecuadas ya que puede interferir directamente en el trabajo docente, en tal sentido el sistema de evaluación se relaciona con la dimensión del monitoreo y acompañamiento. Lo mismo afirma Ramírez B. (2016) expresando que una escuela es eficaz cuando incluye y monitoriza a los miembros de su organización, pero Roa T. (2016) encuentra que cuando se monitoriza a los docentes ellos se muestran ajenos puesto que encaran sentimientos negativos de enojo y miedo frente a los resultados contrarios, muchos por la desactualización como dice Alarcón B., Duvergel C. (2017) quien descubrió que los sistemas de evaluación permiten evidenciar el impacto y la influencia de las TICs en los docentes, este impacto es diferente de acuerdo al lugar de desarrollo, en los lugares rurales obviamente los medios de medición debe ser diferente (Castillo M., Williamsom C., Hidalgo S., 2017) con esta distinción de resultados se hace necesario la implementación de nuevas formas de evaluación.
- La libertad de tomar decisiones y saber hacerlas cumple un espacio importante al momento de desempeñarse profesionalmente, medir la relación con la forma de evaluación se hace necesaria, pues cada estímulo malo o bueno incide en las decisiones, es así que el sistema de evaluación se relaciona con la toma de decisiones. Las acciones de evaluación del desempeño docente principalmente se realizan para evaluar y decidir sobre el plan de compensación salarial (Martínez, 2015), pero no se limita a aquello, son Jiménez F., García G. Azcarate P. y Navarrete A. (2015) quienes descubren la relación de la evaluación y la configuración de la

ética del alumno, es decir el alumno decide su ética cuando observa a sus modelo docentes acceder a sus evaluaciones seguramente más por la actitud de enfrentar aquel requisito, pero mediante la evaluación también se pueden mejorar las competencias (Sotolongo S. y Martínez, 2016), los sistemas evaluativos inciden tanto en el profesor como en el alumno quien es el usuario final.

- Teniendo referencias anteriores que el desempeño docente tiene relación directa con el rendimiento académico de los estudiantes, el presente trabajo logra probar que también el sistema de evaluación se relaciona con el rendimiento académico. No así para Roa T. (2016) quien prueba que los proceso de evaluación los aleja del desarrollo personal, al generar miedo y enojo por cada reto inclusive el del uso de TICs que a muchos docentes les parece muy difícil (Alarcón B., Duvergel C., 2017), Castillo M., Williamsom C., Hidalgo S. (2017) cree que debe haber diferentes tipos de evaluación para las diferentes zonas. Jara G. y Díaz L. (2017) propone evaluar a los docentes por modelos de investigación acción, el docente debe crear conocimiento y análisis de la realidad, especificándose en el área de matemáticas Cuadrado (2015) encuentra relación directa y significativa entre desempeño docente y el aprendizaje de matemática. Por tanto es necesario tener mucho cuidado al momento de elegir el método de evaluación docente.
- En los resultados de correlación Rho de Spearman se observa que la dimensión autorrealización tiene  $\rho = 0,886^{**}$  y P valor = 0,000 considerada correlación positiva alta y como P valor es  $< 0,01$  se acepta la hipótesis Cada persona es un diferente y como tal tiene visiones diferentes de sus metas y objetivos además de su concepto de realización, hallar los elementos causantes de mejora son el trabajo del investigador y en efecto se demuestra que El desempeño docente se relaciona con la dimensión de autorrealización. Chura (2015) encuentra relación positiva y moderada entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, es decir la motivación y los vínculos directos causan cambios en la persona que lo

hacer desarrollarse y sentirse bien con sus resultados, para Ramírez B. (2016) se debe dar énfasis a la evaluación de los procedimientos y a los resultados de gestión en formación, se produce de esta manera satisfacción en la autorrealización (Reyna G., 2016) Jara G. y Díaz L. (2017) propone evaluar a los docentes por modelos de investigación acción, el docente debe crear conocimiento y análisis de la realidad; En tanto se descuiden los aspectos de bienestar personal se descuidarán los desempeños profesionales.

- La dimensión Identificación y compromiso tiene el  $\rho = 0,815^{**}$  y P valor = 0,000 considerada correlación positiva alta y como P valor  $< 0,01$  se acepta la hipótesis. Se cree necesaria la forma en que un profesional se identifica con su institución en el aspecto emocional, es así que en este trabajo probamos que El desempeño docente se relaciona con la dimensión de Identificación y compromiso. Para lograr el compromiso es necesario cambiar el sistema de evaluación del docente, preocupándose por esa razón Rivadeneira R., Sarmiento B., Reyna G. (2016) en su trabajo prueba que la evaluación a los docentes no es la adecuada , es necesario hacer la evaluación a los procedimientos de esta manera se puede lograr mayor compromiso, pero la identificación se determina también por el lugar donde se desarrolla el trabajo, si es urbano sus instrumentos de evaluación serán adecuados pero si es rural tendrá muchos problemas pues la realidad es diferente (Castillo M., Williamsom C., Hidalgo S., 2017), situación diferente a la de México donde hay una identificación fuerte Martínez C. y Guevara A. (2015), considera a la evaluación como aliada. Bazán Baca, J. (2015) recomienda luego de concluir en su trabajo de observación que los sistemas de evaluación tienen que ser administrados por la oficina de personal, pues es el área que mejor puede destinar los recursos necesarios. Tan importante es la parte emocional como la académica que determinar la forma y el encargado de ejecutarla debe ser el adecuado.
- Observamos que la dimensión de Desarrollo personal tiene el  $\rho = 0,872$  y P valor 0,000 considerándose como correlación positiva alta y como P valor

$< 0,01$  se acepta la hipótesis. Cada paso en la vida se traduce en desarrollo, los niveles lo determinamos cada uno al decidir acciones, al probar que El Desempeño docente si se relaciona con la dimensión Desarrollo personal podemos inferir que el producto de nuestro trabajo nos perfecciona. Para Roa T. (2016) los docentes no consideran a los procesos de evaluación como impulsores al desarrollo personal esto por los sentimientos negativos que genera, es más diría Rivadeneira R., Sarmiento B., Reyna G. (2016) al expresar que solo medir el desempeño es incipiente para subsanar este problema Jara G. y Díaz L. (2017) propone evaluar a los docentes por modelos de investigación acción, aunque los alumnos tienen sus estándares de calificación así que los más jóvenes suelen calificar el desempeño de los docentes como bajo y los más antiguos como más alto, a todo esto se impone Jiménez F., García G. Azcarate P. y Navarrete A. (2015) quien afirma que la evaluación del desempeño tiene un efecto en la ética del alumno. Al evaluar nuestro desarrollo personal medimos también el desempeño y este a la vez produce mejoramiento personal.

## V. CONCLUSIONES

- Entonces podemos mencionar que utilizando la fórmula de Chi cuadrado:  $X^2$  calculado  $> X^2$  de la tabla, se acepta la  $H_1$  por lo tanto: El sistema de evaluación tiene relación significativa con el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018. Visto los resultados de correlación con Rho de Spearman  $p = 0,860^{**}$  considerada excelente ( $p = 0,860 > \alpha = 0,07$ ) se concluye que en la hipótesis: El sistema de evaluación si tiene relación con el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Tarma, 2018. Se cumple
- De acuerdo al resultado de correlación Rho de Spearman se observa  $\rho=0,901^{**}$  y P valor=0,000; lo cual es considerado correlación positiva muy alta y como P valor $<0,01$ , se acepta la hipótesis específica 1. El sistema de evaluación se relaciona con la dimensión del monitoreo y acompañamiento y se rechaza la hipótesis nula.
- Según los resultados, la toma de decisiones tiene el  $\rho= 0.682^{**}$  y P valor = 0,000; lo cual se considera correlación positiva moderada y como P valor  $< 0,01$  se acepta la hipótesis específica de, el sistema de evaluación se relaciona con la dimensión toma de decisiones y se rechaza la hipótesis nula.
- Según la lectura, la dimensión de rendimiento académico tiene el  $\rho = 0,801^{**}$  y P valor = 0,000 y que es considerada correlación positiva alta y como P valor  $< 0,01$  se acepta la hipótesis: El sistema de evaluación se relaciona con el rendimiento académico y se rechaza la hipótesis nula.
- De acuerdo a los resultados la dimensión autorrealización tiene el  $\rho =0,886^{**}$  y P valor = 0,000 lo cual es considerado correlación positiva alta y como P valor  $< 0,01$  se acepta la hipótesis El desempeño docente se relaciona con la dimensión de autorrealización, rechazando la hipótesis nula.
- La dimensión Identificación y compromiso tiene el  $\rho = 0,815^{**}$  y P valor = 0,000 lo cual se considera correlación positiva alta y como P valor es  $< 0,01$ ; se acepta la hipótesis El desempeño docente se relaciona con la dimensión de Identificación y compromiso, rechazando la hipótesis nula.

- Según lo se observó, la dimensión de Desarrollo personal el rho = 0,872\*\* y el P valor = 0,000 considerada correlación positiva alta y como P valor < 0,01 se acepta la hipótesis El Desempeño docente se relaciona con la dimensión Desarrollo personal y se rechaza la hipótesis nula.
- Todas las dimensiones tienen alta significancia por estar al nivel 0,01 (\*\*); por lo que, mencionamos que el sistema de evaluación tiene relación con el desempeño docente.

## VI. RECOMENDACIONES

- A los responsables del Ministerio de Educación, hacer que el sistema de evaluación tenga carácter formativo. Los parámetros del sistema de evaluación deben ser de acuerdo a las zonas geográficas en algunos aspectos y no con parámetros homogéneos.
- A los responsables de la Dirección Regional de Educación, Unidades de Gestión Educativa, mantener el diálogo con el magisterio para promover capacitaciones buscando la mejora de la calidad educativa.
- A los directores, subdirectores de las instituciones que nos brindaron el apoyo en el desarrollo de la tesis y de otras instituciones educativas, seguir reforzando los vínculos del diálogo y la empatía con los docentes, puesto que ellos son los principales agentes para la mejora de la calidad educativa y el realce institucional.
- A los docentes seguir con la preparación profesional, auto capacitándose para hacer frente a las arremetidas de los gobiernos neoliberales que buscan desestabilizar la educación peruana para entregar la educación a las asociaciones públicas privadas.
- A quienes lean el trabajo, mejorarlo para el bienestar de los demás.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón B., Duvergel C. (2017) *Propuesta de un sistema de evaluación virtual para la asignatura de comercio electrónico* (Artículo Científico, 3C TIC: Cuadernos de desarrollo aplicados a las TIC, 6(3), 61-67)
- Bazán Baca, J. (2015) *Sistema de información para evaluar la labor de los docentes de la UNAC con el reglamento del año 2007*. (Trabajo de investigación, Universidad Nacional del Callao)
- Caro, M. (2015) *Desempeño docente en los niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555-Iquitos, 2015*. (Tesis de Licenciado, Universidad Científica del Perú Facultad de Educación Y Humanidades)
- Castillo M., Williamsom C., Hidalgo S. (2017) *La evaluación del desempeño docente desde la perspectiva de profesores de educación rural*. (Artículo académico, Universidad de La Sabana | Facultad de Educación DOI: 10.5294/edu.2017.20.3.2)
- Chura, E. (2015) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la instituciones educativas de la Red 11- San Martín de Porres, 2015*. (Tesis de magister, Universidad César Vallejo)
- Cuadrado, E. (2015) *Desempeño docente y aprendizaje de matemáticas de estudiantes de secundaria, Red 18, UGEL 4, 2014.Perú*. (Tesis de doctor, Universidad César Vallejo)
- Fondo editorial UCV (2017) *Referencias estilo APA*. Lima.
- Hernández, R; Fernández, C; Batista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. 4ed.México.
- Jara G. y Díaz L. (2017) *Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad* (Artículo científico, Universidad de La Sabana. Chía, Colombia)

- Jiménez F., García G. Azcarate P. y Navarrete A. (2015) *Dimensión ética de la sostenibilidad curricular en el sistema de evaluación de las aulas universitarias. El caso de la enseñanza aprendizaje de las Ciencias* (Artículo científico, Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias 12(3), 536-549, 2015)
- Joao F., Sotolongo S., Martínez (2016) *Procedimiento para la evaluación del desempeño del personal docente en las universidades públicas angolanas.* (Artículo Científico, Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/Vol. XXXVII/No. 2/mayo -agosto/2016/p.178-189)
- Martínez, C. Guadalupe, I; Guevara, A (2015) *La evaluación del desempeño docente en la Universidad Autónoma Indígena de México. (Universidad Autónoma Indígena de México,)*
- Martínez G., Gómez C., Hernández T., Flores H., Sánchez M. (2015), *Evaluación del desempeño docente en la especialización de Medicina Familiar* (Artículo Científico)
- Martínez C. y Guevara A. (2015), *La evaluación del desempeño docente* (Artículo académico, Ra Ximhai Universidad Autónoma Indígena de México)
- Minedu (2018). *Reglamentos.* Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/xtras/evaluacion.pdf>
- Minedu (2018). *Portal de evaluación del desempeño docentes (EDD) Nivel inicial – tramo I.* Recuperado de <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicial/>
- Oficina de investigación UCV (2017) *Metodología de la investigación.* Perú
- Quintana, M., Leonardo, Y. (2015) *Relación gestión pedagógica y desempeño docente en el nivel inicial del cercado de Tarma 2015.* Perú.
- Ramírez B. (2016) *Evaluación, condición sin la cual no hay calidad* (Artículo científico, DOI: <https://doi.org/10.18601/01207555.n20.II>)

- Rivadeneira R., Sarmiento B., Reyna G. (2016) *Reflexiones sobre la evaluación de la gestión formativa de los docentes de educación básica superior en Ecuador* (Comunicación breve, Universidad Nacional de Educación, República de Ecuador.)
- Roa T. (2016) *La evaluación docente bajo la óptica del desarrollo profesional: el caso chileno* (Artículo científico, Universidad de La Sabana | Facultad de Educación DOI: 10.5294/edu.2017.20.1.3)
- Sánchez, J. (2016) La gestión escolar y la calidad educativa en la I. E. N° 32049, Micho-Huánuco, 2016.
- Tedesco, J. (2016) *Diez notas sobre los sistemas de evaluación de los aprendizajes*. Equipo de Coordinación y producción OIE - UNESCO
- Tipula Mamani, F. y Tapia Ccallo V. (2017) *Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Perú*. (Artículo académico, Universidad Nacional de Juliaca-Perú)
- Universidad César Vallejo (2017) Líneas de investigación. Oficina de investigación EPG. Perú.

# Anexo

## Anexo 01: Instrumentos

### Cuestionario sobre sistema de evaluación

I.E. .... Fecha: ..... / ..... / .....

Sexo:  Hombre  Mujer

#### Instrucción:

Estimado(a) profesor(a), a continuación se presenta 20 preguntas sobre aspectos relacionados con el Sistema de evaluación. Cada pregunta tiene cinco respuestas para responder de acuerdo a vuestra opinión.

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con una (x) la que mejor considere según la siguiente escala:

Nunca=1; Casi nunca=2; A veces = 3; Casi siempre = 4; Siempre = 5

N°	Ítem	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
2	En la institución, se mejora continuamente los métodos de trabajo.					
3	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
4	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo académico.					
5	Las responsabilidades del cargo están claramente definidas.					
6	Se dispone de un sistema para el monitoreo y acompañamiento de las actividades pedagógicas.					
7	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
8	Los objetivos de trabajo institucional están claramente definidos.					
9	Los trabajos se realizan en función a planes establecidos por la institución educativa.					
10	Existe un trato justo en la institución.					
11	Participa en las evaluaciones del MINEDU.					
12	Resuelve situaciones complejas de sus estudiantes.					
13	Asume responsabilidades en las tareas de su área.					
14	Existe iniciativa y creatividad en los trabajos que realiza.					
15	Existe iniciativa para la autocapacitación.					
16	Cada docente evalúa los niveles de logro en la institución.					
17	Existe el reforzamiento de los temas no logrados.					
18	Busca que los estudiantes logren las competencias de aprendizaje.					
19	Particulariza actividades para mejorar los logros de aprendizaje.					
20	Utiliza técnicas y estrategias para reforzar competencias no logradas.					

Ficha técnica instrumento 02

**Cuestionario sobre desempeño docente**

I.E. .... Fecha: ..... / ..... / .....

Sexo:  Hombre  Mujer

Instrucción:

Estimado(a) profesor(a), a continuación se presenta 20 preguntas sobre aspectos relacionados con el desempeño docente. Cada pregunta tiene cinco respuestas para responder de acuerdo a vuestra opinión.

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con una (x) la que mejor considere según la siguiente escala:

Nunca=1; Casi nunca=2; A veces = 3; Casi siempre = 4; Siempre = 5

N°	Ítem	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El director se interesa por el éxito de su personal.					
3	Se participa en la elaboración de documentos institucionales. (PEI, RI, MOF, etc).					
4	Se valora los logros de desempeño docente.					
5	Los directores expresan reconocimiento por los logros alcanzados.					
6	Las áreas y subáreas en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7	Los directores promueven las capacitaciones que se necesitan.					
8	La institución promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10	Se reconoce los logros en el trabajo institucional.					
11	Se siente comprometido con el éxito de la institución					
12	Cada docente asegura sus niveles de logro en la institución.					
13	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la institución.					
14	Los docentes están comprometidos con la institución.					
15	En el área que me corresponde se mejoran las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
17	Cumplir con las actividades pedagógicas es una tarea estimulante.					
18	El desempeño profesional docente, es orgullo para la institución					
19	Hay clara definición de la visión, misión y valores en la institución.					
20	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida profesional.					

## Anexo 02: Validez de los instrumentos

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO /

#### I.- DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombre del experto: *Sandoval Ríos, José Elías*

1.2 Cargo en la institución donde labora:

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario *Sistema de Evolución*

1.4 Autor (a) del instrumento:

*Ayala Gamerra Leandra Rosa y Rojas Orozco, José Luis*

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

#### II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

.....

II.- PROMEDIO DE VALORACIÓN:

*70%*

Tarma, 3 de junio del 2018

  
validador  
Dr. José E. Sandoval Ríos  
ECONOMISTA  
CELL 963

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

Tarma, 3 de junio del 2018

  
 Validador  
 Dr. José E. Sandoval Ríos  
 ECONOMISTA  
 C.E.L. 503



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

I.- DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombre del experto: *Sandoval Ríos, José Elías*

1.2 Cargo en la institución donde labora:

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario *Desempeño docente*

1.4 Autor (a) del instrumento:

*Aylos Gamerra, leandra Rosa ; Rojas Orozco, José Luis*

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....  
 .....

II.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: *70 %*

.....

Tarma, 3 de junio del 2018

  
 validador

Dr. José E. Sandoval Ríos  
 ECONOMISTA  
 CEL. 983

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

Tarma, 3 de junio del 2018

  
 validador  
 Dr. José E. Sandoval Ríos  
 ECONOMISTA  
 C.E.L. 963

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL EXPERTO

I.- DATOS GENERALES: *Cuestionario Sistema de Evaluación y Desempeño docente:*

II.- OBSERVACIONES EN CUENTA A:

1. FORMA:  
*El cuestionario es adecuado a la necesidad de la investigación.*
2. CONTENIDO:  
*El cuestionario responde a la propuesta de la investigación.*
3. ESTRUCTURA:  
*El cuestionario es adecuado al recibo de datos.*

III.- APORTES Y/O SUGERENCIAS:

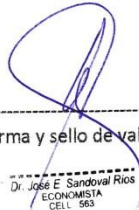
.....  
.....

Luego de revisar el documento, procede a su aprobación.

SI:

NO

Tarma, 3 de junio del 2018



Firma y sello de validador

Dr. José E. Sandoval Ríos  
ECONOMISTA  
C.E.L. 563

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

I.- DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombre del experto: LINDO PIZARRO CÉSAR

1.2 Cargo en la institución donde labora: DOCENTE

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación:

CUESTIONARIO A PROFESORES SOBRE SISTEMA DE EVALUACIÓN

1.4 Autor (a) del instrumento:

-Aylas Gamarra, Leandra Rosa y Rojas Orosco, José Luis

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Proceder a la aplicación del instrumento.

II.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 70%

Tarma, 3 de junio de 2018

  
 Validador

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

Tarma, 3 de junio de 2018

  
Validador

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

I.- DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombre del experto: *Lindo Pizarro César*

1.2 Cargo en la institución donde labora: *Docente*

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación:

CUESTIONARIO A PROFESORES SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

1.4 Autor (a) del instrumento:

Aylas Gamarra, Leandra Rosa y Rojas Oroscó, José Luis

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
10. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.				X	
11. Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
12. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
13. Organización	Existe una organización lógica				X	
14. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
15. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
16. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa				X	
17. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
18. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se debe aplicar el Instrumento

III.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 70 %

Tarma, 3 de junio de 2018

  
 Validador



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/o sugerencias:

.....

Tarma, 3 de junio de 2018

  
 Validador

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL EXPERTO

I.- DATOS GENERALES:

1.1 Cuestionario: Desempeño Docente Y sistema de evaluación.

1.2 Autores: Aylas Gamarra, Leandra Rosa y Rojas Orosco, José Luis

II.- OBSERVACIONES EN CUENTA A:

1. FORMA:

El cuestionario sobre Sistema de evaluación es adecuada a la necesidad de la investigación.

2. CONTENIDO:

El cuestionario responde a la propuesta de la investigación

3. ESTRUCTURA:

El cuestionario es adecuado al recojo de datos.

III.- APORTES Y/O SUGERENCIAS:

.....(.....).....  
.....

Luego de revisar el documento, procede a su aprobación.

SI:

NO

Tarma, 3 de junio de 2018

  
Firma y sello de validador



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

I.- DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombre del experto: Gloria Luz Gallardo Ponce

1.2 Cargo en la institución donde labora: Directora I.E. "Cecilio Limaymante"

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación:

CUESTIONARIO A PROFESORES DE AULA SOBRE SISTEMA DE EVALUACIÓN

1.4 Autores del instrumento:

-Aylas Gamarra, Leandra Rosa y Rojas Orosco, José Luis

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Si puede aplicar el instrumento

II.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 78%

Tarma, 5 de junio de 2018

  
 Mg. Gloria Luz Gallardo Ponce  
 DIRECTORA  
 Validador

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/o sugerencias:

.....  
 .....  
 .....

Tarma, ..... 4 de junio de 2018

  
 Mg. Gloria Liz Gallardo Ponce  
 DIRECTORA  
 Validador

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

I.- DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombre del experto: Gloria Luz Gallardo Ponce

1.2 Cargo en la institución donde labora: Directora I.E. "Cecilio Limaymarta"

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación:

CUESTIONARIO A PROFESORES DE AULA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

1.4 Autores del instrumento:

Aylas Gamarra, Leandra Rosa y Rojas Orosco, José Luis

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Buena 41-60	Muy buena 61-80 %	Excelente 81-100 %
10. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.				X	
11. Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
12. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
13. Organización	Existe una organización lógica				X	
14. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
15. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
16. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa				X	
17. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
18. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Si puede aplicar el instrumento

III.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %

Tarma, 4 de junio de 2018

  
 Mg. Gloria Luz Gallardo Ponce  
 DIRECTORA  
 Valida

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/o sugerencias:

.....

Tarma, <sup>4</sup>..... de junio de 2018

  
 Mg. Gloria Luz Gallardo Ponce  
 DIRECTORA

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL EXPERTO

I.- DATOS GENERALES:

1.1 Cuestionario: Sistema de evaluación

1.2 Autores: Aylas Gamarra, Leandra Rosa y Rojas Orosco, José Luis

II.- OBSERVACIONES EN CUENTA A:

1. FORMA:

*El cuestionario es adecuada a la necesidad de la investigación*

2. CONTENIDO:

*El cuestionario responde a la propuesta de investigación*

3. ESTRUCTURA:

*El cuestionario es adecuado al recojo de datos.*

III.- APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Luego de revisar el documento, procede a su aprobación.

SI:

NO

Tarma, 4 de junio de 2018

  
Mg. Gloria Luz Gallardo Ponce  
~~DIRECTORA~~  
Firma y sello de validador

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL EXPERTO

I.- DATOS GENERALES:

1.1 Cuestionario: Desempeño Docente

1.2 Autores: Aylas Gamarra, Leandra Rosa y Rojas Orosco, José Luis

II.- OBSERVACIONES EN CUENTA A:

1. FORMA:

*El cuestionario es adecuado a la  
necesidad de la investigación*

2. CONTENIDO:

*El cuestionario responde a la propuesta  
de investigación*

3. ESTRUCTURA:

*El cuestionario es adecuado al recojo  
de datos*

III.- APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Luego de revisar el documento, procede a su aprobación.

SI:

NO

Tarma, <sup>4</sup> de junio de 2018

  
Mg. Gloria Liz Gallardo Ponce  
DIRECTORA  
Firma y sello de validador

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

### I.- DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombre del experto: Capcha Vásquez Nancy Virginia

1.2 Cargo en la institución donde labora: Directora I.E.Nº 30785

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación:

CUESTIONARIO A PROFESORES DE AULA SOBRE SISTEMA DE EVALUACIÓN

1.4 Autores del instrumento:

-Aylas Gamarra, Leandra Rosa y Rojas Orosco, José Luis

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

### II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

II.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 76%

Tarma, 5 de junio de 2018

  
 Validador  
  
 Mg. Nancy V. Capcha Vásquez  
 DIRECTORA



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/o sugerencias:

*Que se aplique el instrumento validado.*

.....

.....

Tarma, ..... 5 de junio de 2018

  
 Validador  
  
 Mg. Nancy V. Concha Viscaya



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

I.- DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombre del experto: Capcha Vásquez Nancy Virginia

1.2 Cargo en la institución donde labora: Directora de la I.E. N° 30785.

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación:

CUESTIONARIO A PROFESORES DE AULA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

1.4 Autores del instrumento:

Aylas Gamarra, Leandra Rosa y Rojas Orosco, José Luis

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
10. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.				X	
11. Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
12. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
13. Organización	Existe una organización lógica				X	
14. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
15. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				X	
16. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa				X	
17. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
18. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

III.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 78%

Tarma, 5 de junio de 2018

  
 Validador  


## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/o sugerencias:

..... *que se aplique el instrumento validado* .....

Tarma, .....<sup>5</sup> de junio de 2018

  
Validador



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL EXPERTO

I.- DATOS GENERALES:

1.1 Cuestionario: Sistema de evaluación

1.2 Autores: Aylas Gamarra, Leandra Rosa y Rojas Orosco, José Luis

II.- OBSERVACIONES EN CUENTA A:

1. FORMA:

El cuestionario está direccionado a la  
necesidad de investigación

2. CONTENIDO:

El cuestionario responde a la propuesta de  
investigación.

3. ESTRUCTURA:

El cuestionario es apropiado para el recibo  
de información.

III.- APORTES Y/O SUGERENCIAS:

.....  
.....

Luego de revisar el documento, procede a su aprobación.

SÍ

NO

Tarma, 5 de junio de 2018

  
Firma y sello de validador  


MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL EXPERTO

I.- DATOS GENERALES:

1.1 Cuestionario: Desempeño Docente

1.2 Autores: Aylas Gamarra, Leandra Rosa y Rojas Orosco, José Luis

II.- OBSERVACIONES EN CUENTA A:

1. FORMA:

*El cuestionario está direccionado a la  
necesidad de investigación.*

2. CONTENIDO:

*El cuestionario responde a la propuesta de investi-  
gación.*

3. ESTRUCTURA:

*El cuestionario es apropiado para el recibo  
de información.*

III.- APORTES Y/O SUGERENCIAS:

.....  
.....

Luego de revisar el documento, procede a su aprobación.

SI

NO

Tarma, .....<sup>5</sup> de junio de 2018

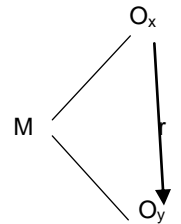
Firma y sello de validador



*Ma. Norma V. Concha Wisquez*

### Anexo 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Sistema de evaluación y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera el sistema de evaluación se relaciona con el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa de Tarma, 2018?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿De qué manera el sistema de evaluación se relaciona el monitoreo y acompañamiento de los docentes de Unidad de Gestión Educativa local de Tarma, 2018?</p> <p>¿De qué manera el sistema de evaluación se relaciona con la toma de decisiones de docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018?</p> <p>¿De qué manera el sistema de evaluación se relaciona con el rendimiento académico de docentes de la Unidad d Gestión Educativa Local de Tarma, 2018?</p> <p>¿De qué manera el desempeño docente se relaciona con la autorrealización de docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018?</p> <p>¿De qué manera el desempeño docente se relaciona con el desempeño institucional de docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018?</p> <p>¿De qué manera el desempeño docente se relaciona con el desarrollo personal de docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018?</p>	<p>Determinar la relación del sistema de evaluación y el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018?</p>	<p><b>H<sub>1</sub></b> El sistema de evaluación se relaciona con el buen desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa de Tarma, 2018.</p> <p><b>H<sub>0</sub></b> El sistema de evaluación no se relaciona con el buen desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa de Tarma, 2018.</p>	<p>Variable1 <b>Sistema de evaluación:</b> Monitoreo y acompañamiento Toma de decisiones. Rendimiento académico.</p>	<p>No experimental - Correlacional explicativo</p>  <p>: M= Muestra O<sub>x</sub>= Sistema de evaluación O<sub>y</sub> = Desempeño docente</p> <p>Población=114 docentes. Muestra = 80 docentes</p> <p>Técnica = Encuesta Instrumento: Cuestionarios</p>
	<p><b>Específicos:</b></p> <p>-Determinar la relación del sistema de evaluación con el monitoreo y acompañamiento de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma.</p> <p>-Determinar la relación del sistema de evaluación con la toma de decisiones de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma.</p> <p>-Determinar la relación del sistema de evaluación con el rendimiento académico de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.</p> <p>-Determinar la relación del desempeño docente con la autorrealización de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Tarma.</p> <p>-Determinar el desempeño docente con el desempeño institucional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.</p> <p>-Determinar el desempeño docente con el desarrollo personal de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.</p>	<p><b>Específicos:</b></p> <p>-El sistema de evaluación se relaciona con el monitoreo y acompañamiento de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa de Tarma, 2018.</p> <p>-El sistema de evaluación se relaciona con la toma de decisiones de los docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.</p> <p>-El sistema de evaluación se relaciona con el rendimiento académico de docentes en la Unidad de Gestión educativa Local de Tarma.</p> <p>-El desempeño tiene relación con la autorrealización de los docentes de la Unidad de Gestión educativa Local de Tarma, 2018</p> <p>-El desempeño docente tiene relación con el desempeño institucional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma.</p> <p>-El desempeño docente se relaciona con el desarrollo personal de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.</p>	<p>Variable 2 <b>Desempeño docente:</b> Autorrealización Desempeño institucional. Desarrollo personal.</p>	

## Anexo 04: Autorizaciones



*Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional*

*Tarma, 29 de mayo del 2018*

## **AUTORIZACIÓN**

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31518 "JOSÉ GÁLVEZ BARRENECHEA"- TARMA

**AUTORIZA**, a los estudiantes del Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo: **Leandra Rosa AYLAS GAMARRA** y **José Luis ROJAS OROSCO**, para realizar el trabajo de investigación de título: **Sistema de evaluación y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma.**

Se expide la presente Autorización, a solicitud de los interesados, por lo cual firmo.

A circular stamp of the 'UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 31518 "JOSÉ GÁLVEZ BARRENECHEA" Tarma' is positioned to the left of a blue ink signature. Below the signature, the name 'Oscar Huamancayo Barrientos' is printed, followed by 'C.I. 1018610666' and 'Director'.

DIEJGB/TOHB  
SDIEJGB/REPC  
CC. arch direc

Molino del Amo N° 191 - 400073

*"Justicia – Amor – Trabajo"*



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Unidad de Gestión  
Educativa Local Tarma

I.E N° 30933 Adolfo  
Vienrich-Acobamba



**“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”**

Tarma, 24 de mayo de 2018.

## **AUTORIZACIÓN**

**El Director de la Institución Educativa N° 30933 “Adolfo Vienrich” de Acobamba - Tarma.**

**Autoriza** a los estudiantes de posgrado de la Universidad César Vallejo: **Leandra Rosa AYLAS GAMARRA** y **José Luis ROJAS OROSCO** a realizar el trabajo de investigación de título: **“Sistema de Evaluación y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018”** en la institución educativa mencionada.

Para lo cual firmo:



  
Prof. Raúl R. Hidalgo Vicuña  
C.M. 1021093350  
DIRECTOR



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE JUNÍN – UGEL TARMA  
I.E. N° 31516 "MARISCAL CASTILLA"



**"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"**

Tarma, 24 de mayo de 2018.

## AUTORIZACIÓN

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°31516 "MARISCAL CASTILLA" DE TARMA.**

**Autoriza** a los estudiantes de posgrado de la Universidad César Vallejo: **Leandra Rosa AYLAS GAMARRA** y **José Luis ROJAS OROSCO** realizar el trabajo de investigación titulado **Sistema de Evaluación y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018.**

Para mayor constancia firmo:



  
Pablo Daniel Reyes Berrios  
DIRECTOR  
I.E. N° 31516 "MARISCAL CASTILLA" - TARMA





PERÚ

Ministerio  
de Educación

Viceministerio  
de Gestión Pedagógica

Dirección  
General de Educación  
Básica Regular



**I.E.I. "JOSÉ G. OTERO"**

Malecón Gálvez N° 1004 - Tarma  
Teléfono 064-317448

jgotarma@hotmail.com.

**"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"**

Tarma, 29 de mayo de 2018.

**AUTORIZACIÓN**

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ G. OTERO"- TARMA.**

**Autoriza** a los estudiantes de posgrado de la Universidad César Vallejo: **Leandra Rosa AYLAS GAMARRA** y **José Luis ROJAS OROSCO** a realizar el trabajo de investigación de título: **"Sistema de Evaluación y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018"**.

Para lo cual firmo:



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
VICEMINISTERIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA  
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR  
LOGEL - TARMA  
Carlos Alberto Allaga Chero  
C.M. 1021122612  
DIRECTOR

## Anexo 05: Constancias sobre la realización del trabajo



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Unidad de Gestión  
Educativa Local Tarma

I.E N° 30933 Adolfo  
Vienrich-Acobamba



“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

### CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa N° 30933 “Adolfo Vienrich” de Acobamba - Tarma.

#### HACE CONSTAR:

Que, los docentes **Leandra Rosa AYLAS GAMARRA con DNI 21066428** y **José Luis ROJAS OROSCO con DNI 21065425**, estudiantes de posgrado de la Universidad César Vallejo, han aplicado los instrumentos de su trabajo de investigación titulado: **Sistema de Evaluación y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018**. Dirigido a los docentes de esta institución educativa.

Se expide la presente constancia a petición de los interesados para los fines que se crea conveniente.

Tarma, 28 de junio de 2018



  
Prof. Raúl R. Hidalgo Vicuña  
C.M. 1021093360  
DIRECTOR



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE JUNÍN – UGEL TARMA  
I.E. N° 31516 “MARISCAL CASTILLA”



## CONSTANCIA

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°31516 “MARISCAL CASTILLA” DE TARMA.**

### **HACE CONSTAR:**

Que, los docentes **Leandra Rosa AYLAS GAMARRA** y **José Luis ROJAS OROSCO** estudiantes de posgrado de la Universidad César Vallejo, han aplicado los instrumentos de su trabajo de investigación titulado: **Sistema de Evaluación y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018**. Dirigido a los docentes de esta institución educativa a partir del 20 al 28 de junio de 2018.

Se expide la presente constancia a petición de los interesados para los fines que se crea conveniente.

Tarma, 28 de junio de 2018



  
**Pablo Daniel Reyes Berrios**  
DIRECTOR  
I.E. N° 31516 "MARISCAL CASTILLA" - TARMA



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Viceministerio  
de Gestión Pedagógica

Dirección  
General de Educación  
Básica Regular



**I.E.I. "JOSÉ G. OTERO"**

Malecón Gálvez N° 1004 - Tarma

Teléfono 064-317448

jgotarma@hotmail.com.

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

## CONSTANCIA

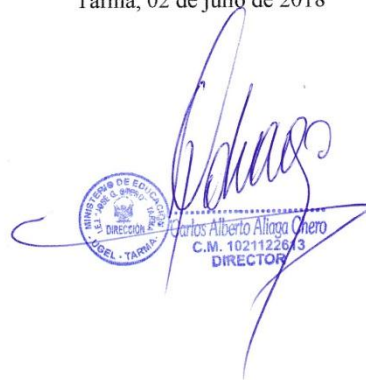
**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ G. OTERO"- TARMA.**

**HACE CONSTAR:**

Que, los docentes **Leandra Rosa AYLAS GAMARRA con DNI 21066428** y **José Luis ROJAS OROSCO con DNI 21065425**, estudiantes de posgrado de la Universidad César Vallejo, han aplicado los instrumentos de su trabajo de investigación titulado: **Sistema de Evaluación y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018**. Dirigido a los docentes de esta institución educativa.

Se expide la presente constancia a petición de los interesados para los fines que se crea conveniente.

Tarma, 02 de julio de 2018



Carlos Alberto Allaga Chero  
C.M. 1021122643  
DIRECTOR





PERÚ

Ministerio de Educación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31518  
"JOSÉ GÁLVEZ BARRENECHEA"  
I.M.T.A.I. DD.B.A.A.D.I.A.



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

# CONSTANCIA

El que suscribe, el Director de la Institución Educativa N° 31518 "José Gálvez Barrenechea" de Tarma.

## HACE CONSTAR:

Que, la docente **Leandra Rosa AYLAS GAMARRA**, identificada con D.N.I. N° 2106428, y **José Luis ROJAS OROSCO**, con D.N.I. N° 21065425 han aplicado los instrumentos del trabajo de investigación titulado: **Sistema de Evaluación y Desempeño Docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018**, dirigido a los docentes de la I.E. N° 31518 "José Gálvez Barrenechea" de Tarma.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que crea conveniente.

Tarma 03 de julio del 2018



*Oscar Huamancayo Barrientos*  
Oscar Huamancayo Barrientos  
C.M. 1019610886  
DIRECTOR



## Anexo 06: Fotografías



Coordinando con el Magister Pablo Daniel Reyes Berrios, Director I.E.N° 31516  
“Mariscal Castilla”



Haciendo entrega de documentos al señor César Guadalupe, secretario de I.E. N°  
30703 “José G. Otero”



Docentes colaborando con el desarrollo de los cuestionarios



Coordinando con el Mg. Oscar Huamancayo, Director de la I.E. N° 31518 “José Gálvez Barrenechea”





Coordinando con el Director Raúl Hidalgo Vicuña de la I.E. 30933 "Adolfo Vienrich"- Acobamba



# Anexo 07: Solicitud a UGEL sobre Cuadro de Asignación Personal



## FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE (FUT) (DISTRIBUCIÓN GRATUITA) R.M.M. N° 10195-2005-ED

SOLICITO: *Cuadro de Asignación Personal de varias IIEEE.*



1. SUMILLA  
MG. LUIS ANGEL LAZARO HUAMAN  
DIRECTOR DE LA UGEL - TARMA  
2. DEPENDENCIA O AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE

3. DATOS DEL USUARIO (Nombres y Apellidos) *José Luis ROJAS ORDOSCO*

4. CARGO ACTUAL *SUBDIRECTOR* 5. CENTRO DE TRABAJO *30735 "Cecilio Lmaymanta"*

6. D.N.I. *21065425* 7. CÓDIGO MODULAR *1021065425*

8. TELF./CEL *954915021* 9. E-MAIL *joserojasordosco@outlook.es*

10. DOMICILIO DEL USUARIO (Av., Jr.Calle, Pasaje, N°, Urb.-Distrito-Provincia)

FUNDAMENTO DEL PEDIDO  
*Dado estando realizando un trabajo de investigación de post grado y siendo necesario contar con la selección de docentes de algunas IIEEE. solicito se me acceda el Cuadro de Asignación Personal de las siguientes IIEE. N° 31516 "Mariscal Castilla" - Junín - Primaria. N° 31518 "José Gálvez Baerenzáez" - Primaria. N° 30933 "Adolfo Vianchi" - Primaria. N° 30703 "José G. Otero" - Primaria. Seguro de atender a mi solicitud, expreso mis agradecimientos.*

12. DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN

14. FIRMA DEL USUARIO  
*José Luis Rojas Ordosco*

13. LUGAR Y FECHA *Tarma, 09 de julio de 2018*

PARA EL USUARIO (DESGLOSABLE)



## Informe de Plazas

UGEL TARMA

Programa : Educación Basica

Nivel Educativo : Primaria

Institución Educativa : 31518 JOSE GALVEZ BARENEGHEA

Código Modular / E. : 0375691

Gestión : ESTATA  
Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO  
Zona : URBANO / NO FRONTERA

Código Plaza	Cod Mod	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
11131132123	101981056	HUAMANCAYO BARRANTES, TEOFILO OSCAR	ENCARGADO	DIRECTOR E	ACTIVO	ORGANICA	5	40	RENUNCIA DE DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE I.E. (R.S.G. 1551-2014 DE MINCHEZ HEREDIA, LUIS ENRIQUE
11131132204	1021081672	PIENSTE CASANO, RAUL EDGAR	DESIGNADO	SUB-DIRECTOR I.E.	DEBIDA	ORGANICA	5	40	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE I.E. (R.S.G. 1551-2014)

DIRECTIVO : 2

DOCENTE	Código Plaza	Cod Mod	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
	11131132124	1027087419	BALDEON MEZA DE GRIMALVA, DORIS HERLUINDA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	REELABORACION DE M-22A OCUPADA. Resolución N° 00544-2013/UGELT
	11131132120	1023272721	GUERRERO BARTOLO, JAVIER RAUL	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
	11131132126	1021089863	AMARO HUAMAN, ANGELO ROSA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
	11131132128	1021117277	BAEZOLA BERRIO, HECTOR FERNANDO	NOMBRADO	PROFESOR EDUCACION FISICA	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
	11131132127	1021139829	CHAGUA ELAJICO, ERNESTO ABANDINO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
	11131132128	1021071901	COSQUILLO URQUHARANGA, NELLY ALIDA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
	11131132129	1021058931	GOYAS GROCCE, MANUEL BAUTISTA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
	11131132210	1021056623	ORTEGA RAU, RAYDA ESTERLINDA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	PAP APROBADO
	11131132210	1009409857	FRENTO GAMARRA, ADEL FRANCISCO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
	11131132212	1021250315	INGA CRISTOBAL, PALOMA MAXIMINA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
	11131132213	1040667894	VILLAMEDIA VALENZUELA, ERIC STANLEY	CONTRATADO	PROFESOR	DEBIDA	ORGANICA	1	30	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE I.E. (R.S.G. 1551-2014)
	11131132213	1040667894	RAMIREZ POVA, LUIS FRANCISCO	DESTACADO	PROFESOR	DEBIDA	ORGANICA	3	30	DESIGNACION ESPECIALISTA EN EDUCACION
	11131132214	1016155176	ORIEZO LAZO, CARMEN ROSA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
	11131132215	1020029854	MAYORCA MORALES, ELENA RITA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
	11131132217	1021087552	MULLA MIRANDA, FLORA JENNIFER	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	PAP APROBADO
	11131132218	1020729777	PALOMINO HUATA, EDUARDO EFRAN	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	CESE DE ORDENZA CASAS JOSE PIPIRANO NO. 55-04-LUG. T
	11131132219	1021081061	OSORIO TINOCO, MARIA MAGDALENA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	4	30	PAP APROBADO
	11131132213	1021080808	PANTOJA GUISPE, BEATRIZ SOLEDAD	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	PAP APROBADO
	11131132304	1021076399	PEREZ GAMARRA, YOLANDA JUSTINA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	PAP APROBADO
	11131132305	1021134313	PEREZ ANDRAGO, ANA MARIA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	4	30	PAP APROBADO
	11131132306	1021095204	SANCHEZ COSAR, SONIA YILMA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	6	30	PAP APROBADO
	11131132307	1021087983	TACORI CASTRO, NERI ALIDA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO



Fecha : 10/07/2018  
Hora : 16:09:50  
Usuario : APIVERA

UGEL TARMA

Programa : Educación Basica

Nivel Educativo : Primaria

Institución Educativa : 31 518 JOSE GALVEZ BARENCHCHA

Código Modular I.E. : 0375691

Gestión : ESTATAL  
Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO  
Zona : URBANO / NO FRONTERA



### Informe de Plazas

Código Plaza	Cód Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
111311322018	1021097601	MEZA RUIZ DE CABENAS, MARINELLA RAQUEL	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	RETIRO DEL SERVICIO POR LA 2da. DISPOSICION COMPLEMENTARIA TRANSITORIA Y FINAL LEY N° 29944 DE TIPO QUINTO, ABEJARDO ANDRES
111311322019	1021089324	VICTORIA ORTUELA, FELICH CAMERIN	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
111311322020	1042182270	LOPEZ PAREDES, INGRID NURIA	CONTRATADO	PROFESOR	DEBOS	ORGANICA	1	30	DESIGNACION ESPECIALISTA EN EDUCACION
111311322021	10211324192	ZACARIAS FERNANDEZ, MARIA ELENA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	4	30	PAP APROBADO
111311322022	1021072727	ZWALA HUERTO DE CASTRO EDITH ROSARIO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	4	30	PAP APROBADO
111311322023	1021061617	VERA ZEVALLOS, ELIANA GABRIELA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	4	30	PAP APROBADO
111311322024	1021118996	MALLA BERTHETT, IRMA SOLEDAD	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	REUBICACION VO/ADECUACION DE PLAZA OCUPADA. Resolución N° 312-88-UGELT
111311322025	1021071174	GALLARDO SCHWARTZ, EDUARDO SAMUEL	NOMBRADO	PROFESOR EDUCACION FISICA	ACTIVO	ORGANICA	1	30	REUBICACION DE PLAZA OCUPADA. Resolución N° 1022-88-UGELT
111311322026	1021137522	BOBIA OLIVERI, NORA	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	ENCARGATURA DE HUMANIZADO BARRIENTOS, TEODORO OSCAR Resolución N° 00047-2014-UGELT
111311322027	1019810656	HUAMANAYO BARRIENTOS, TEODORO OSCAR	NOMBRADO	PROFESOR	EN ERG	ORGANICA	5	30	ENCARGATURA
111311322028	1021084831	RODRIGUEZ OLGAHO, NELLY GUARISA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	REUBICACION DE PLAZA OCUPADA. Resolución N° 00047-2014-UGELT
112461321312	1010981962	SOLIS CRISTOBAL, DAVID	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	RETIRO DEL SERVICIO POR LA 2da. DISPOSICION COMPLEMENTARIA TRANSITORIA Y FINAL LEY N° 29944 DE TIPO QUINTO, ABEJARDO ANDRES
12EUN1805964	1021129548	CHIRAO DAMAZO, GLORIA ERIQUEDA	CONTRATADO	PROFESOR EDUCACION FISICA	ACTIVO	EVENTUAL	1	30	OFICIO N° 051/2018-MINEDU/DFP/OFEN/DFP
621861215412	1042197179	ARIBUZI YALUCO, YANETT ROCIO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	REASIGNACION POR RACIONALIZACION DE MEZA RUIZ DE CABENAS, MARINELLA RAQUEL. Resolución N° REUBICADO

DOCENTE: 36

Código Plaza	Cód Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
111211421215	1021106681	FRANCIA CAVERO, MARY	NOMBRADO	AUXILIAR DE BIBLIOTECA II	ACTIVO	ORGANICA	TD	40	REUBICACION DE PLAZA VACANTE. Resolución N° 002038-2015-UGELT
111311324216	1021118837	ROLAS ROMERO, JORGE LUIS	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO III	ACTIVO	ORGANICA	AE	40	PAP APROBADO
111311324215	1021071980	SOTO BALDEON, MARIA ELENA	NOMBRADO	OFICINISTA I	ACTIVO	ORGANICA	AE	40	REUBICACION VO/ADECUACION DE PLAZA VACANTE. Resolución N° 00396-2010-UGELT
111311324219	1021138178	MARIQUE VALENZUELA, CARLOS ALBERTO	CONTRATADO	TRABAJADOR DE SERVICIO II	ACTIVO	ORGANICA	AE	40	REUBICACION POR INTERES PERSONAL DE GARCILAZO ZAPATA, JUVENAL ANIBEL. Resolución N° 002186-2011-UGELT
115641341138	1020829220	SANTOS RAMOS, ELIZABETH	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO II	ACTIVO	ORGANICA	AE	40	PERMUTA DE VEGA CANCHANVA, RAUL ALFREDO. Resolución N° 000129-2015-UGELT

AUXILIAR: 5

Total en I.E.: 43



Fecha : 10/07/2018  
Hora : 16:09:50  
Usuario : ARIVERA



# Informe de Plazas



UGEL TARMA

Programa : Educación Basica

Nivel Educativo : Primaria

Institución Educativa : 31516 MARISCAL CASTILLA

Código Modular I.E. : 0375675

Gestión : ESTATAL  
 Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO  
 Zona : URBANO / NO FRONTERA

## DIRECTIVO

Código Plaza	Cod Mod	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
11121132124	102107470	REVES BERRIOS PABLO DANIEL	DESIGNADO	DIRECTOR I.E	DE003	ORGANICA	4	40	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE I.E. (O.S. N° 0032014)
11121132426	1021101190	SORIA CAPARACHIN MOSES EDUARDO	ENCARGADO	SUB-DIRECTOR I.E.	ACTIVO	ORGANICA	4	40	UBICACION DE PROFESORES (de Directivo a Profesor) DE VELASQUEZ LAVADO, PEDRO RETIHALDO

DIRECTIVO : 2

## DOCENTE

Código Plaza	Cod Mod	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
11121132120	100406991	BENRAL GUTIERREZ GUIA BERTHA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
11121132126	1021139825	HINOSTROZA BAYLON HERIBELDA MARIA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
11121132127	1021078203	QUIPUE GALVEZ CONCEPCION FORTUNATA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	CESSE A SOLICITUD DE AVANCEZ DE ROMERO LUISA GLADYS Resolucion N° 12475-2017-UGELT
11121132128	1021124539	CHANKAN VAYABRO EULALIA ESMERALDA	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	RESERVA PARA EL FUTURO DE BALDEON VILCHEZ MORAYMA Resolucion N° RD N° 12475-2017-UGELT
11121132129	1021122547	AYALA MANSILLA RAFAEL ALBINO	DESTACADO	PROFESOR - EDUCACION FISICA	ACTIVO	ORGANICA	3	30	CESSE POR LIMITE DE EDAD DE BEJARANO BONIFACIO MARIO DAVID Resolucion N° 12475-2017-UGELT
11121132210	1021054849	GUADALUPE ULLOA BEGENIE ZEVON	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
11121132211	1021094308	VILANTOY LAMILLA DAVID JOSUE	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
11121132212	1021081207	RIMARI GOMEZ JUSTA ROSARIO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	CESSE A SOLICITUD DE CASTAÑEDA VARGAS, ELMER Resolucion N° 000242-2015-UGELT
11121132213	100405994	CONDOR LAYRIBANO EDWIN ERNESTO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
11121132214	1021059584	CACERES DOMINGUEZ VICTOR HUMBERTO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	RESERVA PARA EL FUTURO DE VALVERDE GONZALES, JESUS SEBASTIAN Resolucion N° 002277-2015-UGELT
11121132215	1021118044	LAZARO HURTADO ELI	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	RESERVA PARA EL FUTURO DE CORROVA MORA SOCORRO AZELA Resolucion N° 1688-08-UGELT
11121132216	1021133149	FERNANDEZ RAMIREZ PATRICIA MARIA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
11121132217	1021087008	MARCOS RIGSI GLORIA MARINA	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	RESERVA PARA EL FUTURO DE FLOREAN MARIÑO MERCEDES CAROLINA Resolucion N° 13887-2017-UGELT
11121132218	1021075344	GOMEZ ARGANDOÑA PILAR FLORENA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
11121132219	1021062577	GUADALUPE HUAMAN EUSEBIO	NOMBRADO	PROFESOR	DESTA	ORGANICA	3	30	DESTACOE Y ENCARCAGATURA
11121132219	102467983	PEREZ ROSALES JACQUELINE MALGOS	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	DESTACOE Y ENCARCAGATURA DE GUADALUPE HUAMAN EUSEBIO Resolucion N° 001734-2015-UGELT
11121132219	10240209648	ROJAS ORTIGAL MARCO ANTONIO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
11121132219	1021098353	MAURTUA PUENTE ANSELICA MARIA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	4	30	RESERVA DE GALVEZ GARCIA, DORIS ANTONIETA Resolucion N° 001734-2015-UGELT
11121132219	1004070310	CHIRIBAHUI BAZAN CRISTINA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
11121132219	1021072496	JANICHICHUA ROJAS JOSE ALIJO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	CESSE DE PERSONAL NOMBRADO IBAÑEZ MONTAÑO ELVIRA Resolucion N° 222-05-UGELT
11121132219	1021134601	PERRAS PUJOCIC FABOLIA NANCY	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	CESSE POR LIMITE DE EDAD DE PEREZ CAPCHA, DALINA Resolucion N° 002148-2017-UGELT
11121132219	1021259154	AGUIAR CORTES PEDRO ANTONIO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	CESSE POR LIMITE DE EDAD DE PEREZ CAPCHA, DALINA Resolucion N° 002148-2017-UGELT



Fecha : 10/07/2018  
 Hora : 16:09:37  
 Usuario : ARIVERA

## Informe de Plazas

UGEL TARMA

Programa : Educación Basica

Nivel Educativo : Primaria

Institución Educativa : 31516 MARISCAL CASTILLA

Código Modular I.E. : 0375675

Gestión : ESTATAL  
Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO  
Zona : URBANO / NO FRONTERA

### DOCENTE

Código Plaza	Cód Mod	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
11121132207	1021073675	PONCE ROSALES, MARIA ANTONIETA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
11121132208	1021069652	CAJACCHI LEON, LIDIA ESPERANZA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	CESE DE RAMOS LOPEZ, ESTHER. Resolución N° 14139-UDELT
11121132209	102127524	RICARDO LMACZA, MERY REYNALDA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
11121132210	1021198376	ARRIGO PALACIOS, MARCO ANTONIO	CONTRATADO	PROFESOR - EDUCACION FISICA	ACTIVO	POR REEMPLAZO	1	30	ENCARGATURA DE ENQUINO VAPANQUI, JOSE RICARDO. Resolución N°-
11121132210	1021119471	ENQUINO VAPANQUI, JOSE RICARDO	NOMBRADO	PROFESOR - EDUCACION FISICA	ENCRG	ORGANICA	4	30	ENCARGATURA DE SORJA CAPARACHIN, MOSES EDILBERTO. Resolución N°-
11121132211	1043160867	PEREZ LEON, ZAIDA ELENA	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	POR REEMPLAZO	1	30	ENCARGATURA
11121132211	1021101150	SORJA CAPARACHIN, MOSES EDILBERTO	NOMBRADO	PROFESOR	ENCRG	ORGANICA	4	30	ENCARGATURA
11121132212	1019609665	CABEZAS CHAVEZ, GLADIS GRIQUEVA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	REASIGNACION INTER-REGION DE ROMERO TRINIDAD, JACQUELINE ESMERALDA. Resolución N° 273-2009-UGELT
11121132213	10210693916	MUÑOZ ANTEZANA, DE TIRADO, SISANA MATUJANDA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
11121132214	1040704460	MARCELO TELLO, ROCIO ESTHER	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	CESE POR LIMITE DE EDAD DE SANCHEZ TELLO, PRIMITIVA REBECCA. Resolución N° 061391-2015-UGELT
11121132217	1021119834	MEDIA ESPINOZA, SEVERO FALSTO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	REDUCCION DE PLAZA OCUPADA. Resolución N° 1528-09-UGELT
116011321217	1021070731	PUCHOC JORGE, MARINO ODLON	NOMBRADO	PROFESOR	CG01	ORGANICA	3	30	LICENCIA CON GOCE DE HABER POR INCAPACIDAD TEMPORAL(Efimeridad)
116411322214	1045489629	RIVERA CORBOYA, JENNYFER REGINA	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	POR REEMPLAZO	1	30	LICENCIA CON GOCE DE HABER POR INCAPACIDAD TEMPORAL(Efimeridad) DE PUCHOC JORGE, MARINO ODLON. Resolución N° 001432-2018-UGELT
12E0V1800623	1043474571	CAPARACHIN MONTALVO, KARINA BELZABET	CONTRATADO	PROFESOR - EDUCACION FISICA	ACTIVO	EVENTUAL	1	30	OFICIO N° 067-2018-MINEDU/DFE-OFER-UPP
12E0V1803901	1021552830	MATOS GUILLEMO, JACIV EDWING	CONTRATADO	PROFESOR - EDUCACION FISICA	ACTIVO	EVENTUAL	1	21	OFICIO N° 067-2018-MINEDU/DFE-OFER-UPP

DOCENTE : 37

### TECNICO

Código Plaza	Cód Mod	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
11121132205	1021065091	GALLARDO RIVERA, MARIA ESTHER	NOMBRADO	SECRETARIA II	ACTIVO	ORGANICA	1A	40	PAP APROBADO

TECNICO : 1

### AUXILIAR

Código Plaza	Cód Mod	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
11121132217	1021117500	BRICEÑO MAYORCA, DINO JACINTO	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO II	ACTIVO	ORGANICA	AE	40	REASIGNACION DE PEREZ HILARIO LUC VIALBA RD 796-03, NOVIEMBRE AP-03-01-2005, RD N° 1101-05-UGELT
11121132218	1021029857	SALAZAR GOSIO, ROBERTO ARISTIDES	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO III	ACTIVO	ORGANICA	TE	40	PAP APROBADO
11121132218	1020045330	HERRERA SEDANO, FROILAN	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO II	ACTIVO	ORGANICA	AE	40	PROMOCION DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE HUAMAN CONDOR, VICTOR EFRAN, Resolución N° 00050-2018-UGELT

Fecha : 10/07/2018  
Hora : 16:09:37  
Usuario : ARIVERA

# Informe de Plazas



Programa :

Nivel Educativo :

Institución Educativa :

Código Modular I.E. :

Código Plaza	Cod Mod	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Gestión :	Legenda
									Tipo :	
									Zona :	
										AUXILIAR: 3
Total en I.E. : 43										



Fecha : 10/07/2018  
Hora : 16:09:37  
Usuario : ARIVERA



## Informe de Plazas

**UGEL TARMA**

**Programa : Educación Basica**

**Nivel Educativo : Primaria**

**Institución Educativa : 30933 ADOLFO VIENRICH**

**Gestión : ESTATAL**  
**Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO**  
**Zona : URBANO / NO FRONTERA**

**Código Modular I.E. : 0369827**

**DIRECTIVO**

Código Plaza	Cód. Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
116441321313	1021093350	HIDALGO VICUNA, RAUL RAFAEL	DESIGNADO	DIRECTOR I.E.	DE004	ORGANICA	5	40	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE I.E. (R.S.G. 1551-2014)
116441324311	1004079689	COLQUI SOLORZANO, ROMMEL JOSMEL	DESIGNADO	SUB-DIRECTOR I.E.	DE004	ORGANICA	5	40	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE I.E. (R.S.G. 1551-2014)

**DIRECTIVO : 2**

**DOCENTE**

Código Plaza	Cód. Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
116441321310	1080109309	CORONEL ALPERETE, JOSE LUIS	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	REUBICACION Y/O ADECUACION DE PLAZA VACANTE. Resolución N° 1335-09-UGELT
116441321314	1021067391	CHAVEZ RIVERA, MARTIZA LUZ	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
116441321315	1021060875	HIDALGO QUIRILLOCLA, MARIO LUIS	NOMBRADO	PROFESOR	DE004	ORGANICA	4	30	PAP APROBADO
116441321316	1040657912	ROQUE BENEGUI, MONICA MILAGROS	CONTRATADO	PROFESOR	DE009	ORGANICA	1	30	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE I.E. (R.S.G. 1551-2014)
116441321317	1040005762	AGUIRRE CHARRE, LINA LIDA	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	4	30	PAP APROBADO
116441321318	1021065428	AYLAS GAMARRA DE ROJAS, LEANDRA ROSA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
116441321319	1021076394	HURTADO CORDOVA, ZULEMA SUSANA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
116441322310	1021053238	MARISCAL AVELLANEDA, NIDIA ANGELICA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	4	30	CESE POR FALLECIMIENTO DE VALDEZ LUNA, ANDREA SUSANA. Resolución N° 01742-2009-UGELT
116441322311	1021119103	SURICHQUI CAMPOS, EUGEBIO	DESTACADO	PROFESOR - AIP	ACTIVO	ORGANICA	3	30	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE I.E. (R.S.G. 1551-2014)
116441322312	1021064318	AYLAS CUESTAS, AMERICA NOEMI	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	ASCESO A CARGOS DIRECTIVOS - HINOSTROZA VALERIO, JUAN JORGE. Resolución N° 9535-UGELT
116441322313	1021080742	GOMEZ NUÑEZ, JUAN REYNALDO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
116441322314	1021104040	LEONARDO FUENTE, EBER	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
116441322315	1021072212	LIMAYANTA HINOSTROZA, JULIAN	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
116441322316	1021062381	MARISCAL FERNANDEZ, GRACIELA IRIS	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
116441322317	1047886335	AMARO CHAGUA, MARYADYDITH MARIELA	CONTRATADO	PROFESOR	DE004	ORGANICA	1	30	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE I.E. (R.S.G. 1551-2014)
116441322318	1021137918	AYALA MINSELLA, AMILCAR LEONIDAS	NOMBRADO	PROFESOR - EDUCACION FISICA	ACTIVO	ORGANICA	3	30	REASIGNACION INTER-UGEL DE VIVANCO CARBAJAL, GRACIELA BEATRIZ. Resolución N° 1046-09-104-UGELC
116441322319	1019445406	MOYA CASTILLO, CLEOFE INOCENTA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	4	30	PAP APROBADO
116441323311	1021121876	CONDOR SIMANIEGO, LOURDES LUCINDA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
116441323312	1021091750	ROMERO MARTINEZ, OLINDA ROSARIO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAP APROBADO
116441323313	1021132467	PARIAN PUCHEC, SOLEDAD KARINA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	4	30	CESE A SOLICITUD DE ROMERO PANTOJA, MARTHA ENMA. Resolución N° 001839-2015-UGELT
116441323314	1043732949	LAVADO ROJAS, GERALDINE LUZZI	CONTRATADO	PROFESOR	DE004	ORGANICA	1	30	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE I.E. (R.S.G. 1551-2014)



Fecha : 10/07/2018  
Hora : 16:10:01  
Usuario : ARIVERA

## Informe de Plazas

UGEL TARMA

Programa : Educación Básica

Nivel Educativo : Primaria

Institución Educativa : 30933 ADOLFO VIENRICH

Código Modular I.E. : 0369827

Gestión : ESTATAL  
Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO  
Zona : URBANO / NO FRONTERA

### DOCENTE

Código Plaza	Cód Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Leyenda
116441323316	1021089191	SAMANIEGO CASTRO, MARTHA LUZ	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
116441323316	1021089696	SOLANO NAVARRO, GLADYS LOURDES	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
116441323317	1019851057	VILA CONDOR, GLORIA MERCEDES	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
116441323318	1021061536	ZAVALA TIMOTEO, PETRONILA EVA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	PAP APROBADO
116441323319	1021086004	ZURITA GUERRERO, MARIA LOURDES	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	PAP APROBADO
12EV01803885	1021121602	LEON QUINTO, NERCY ALINA	CONTRATADO	PROFESOR - EDUCACION FISICA	ACTIVO	EVENTUAL	1	12	OFICIO N° 057-2018-MINEDUSIPE-OPREP-UPP

DOCENTE : 28

### TECNICO

Código Plaza	Cód Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Leyenda
116441324316	1021140253	HURTADO RAMON, ROCIO DEL MILAGRO	CONTRATADO	SECRETARIA II	ACTIVO	POR REEMPLAZO	TE	40	LICENCIA SIN GOCE DE HABER POR MOTIVOS PARTICULARES DE ZEVALLOS RODRIGUEZ. Resolución N° 000930-2018-UGELT
116441324316	1020085314	ZEVALLOS RODRIGUEZ, GIOVANNIA MARGOT	NOMBRADO	SECRETARIA II	SGOI	ORGANICA	TE	40	LICENCIA SIN GOCE DE HABER POR MOTIVOS PARTICULARES

TECNICO : 2

### AUXILIAR

Código Plaza	Cód Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Leyenda
116441324312	1020705448	ZURITA HILARIO, LIDIA ENRIQUETA	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO II	ACTIVO	ORGANICA	TE	40	PAP APROBADO
116441324313	1021091295	PEREZ HLARIO, LUZ YOLANDA	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO III	ACTIVO	ORGANICA	TE	40	PAP APROBADO
116441324314	0000000000	MUNOZ BALDEON, RAFAEL ARTURO	NOMBRADO	AUXILIAR DE BIBLIOTECA II	ACTIVO	ORGANICA	TE	40	RELICENCIACION Y/O ADECUACION DE PLAZA VACANTE - Resolución N° 190-05-UGELT
116441324315	1020030144	MEDINA MEZA, CHARO	CONTRATADO	TRABAJADOR DE SERVICIO II	ACTIVO	POR REEMPLAZO	AE	40	LICENCIA SIN GOCE DE HABER POR MOTIVOS PARTICULARES DE REYES SOTO, MOISES RAFAEL. Resolución N° 000930-2018-UGELT
116441324315	1021118070	REYES SOTO, MOISES RAFAEL	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO II	SGOI	ORGANICA	AE	40	LICENCIA SIN GOCE DE HABER POR MOTIVOS PARTICULARES

AUXILIAR : 5

Total en I.E. : 37



Fecha : 10/07/2018  
Hora : 16:10:01  
Usuario : ARIVERA



# Informe de Plazas



UGEL TARMA

Programa : Educación Básica

Nivel Educativo : Primaria

Institución Educativa : INTEGRADO "JOSE G. OTERO"

Código Modular I.E. : 0377655

Gestión : ESTATAL  
 Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO  
 Zona : URBANO / NO FRONTERA

Código Plaza	Cod Mod	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
116411323212	1021138061	MULLER ORIZANO DE CASABONA, GLADYS LUCIA	DESIGNADO	SUB-DIRECTOR I.E.	DE004	ORGANICA	3	40	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE I.E. (R.S.G. 1551/2014)

DIRECTIVO : 1

Código Plaza	Cod Mod	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
111411321214	1021070405	CANICELA CAMARENA, EDUARDO	NOMBRADO	PROFESOR - AIP	ACTIVO	ORGANICA	3	30	REUBICACION DE PLAZA OCUPADA. Resolución N° 00844-2014-UGELT
116411321215	1021087267	SOLANO PIZARRO, VICTORIA LUCILA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PERMUTA INTER-UGEL. ARANCIBIA VICAPOMA, ALBINO WALTER. Resolución N° PAF APROBADO
116411321217	1021137972	CAJAHUANCA EGOAVIL, ELVIRA MERI	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	5	30	PAF APROBADO
116411321218	1021077593	CORDOVA MOYA, SOCORRO ADELA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAF APROBADO
116411321219	1021066616	CASABONA TAQUIRI, HELDA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	6	30	PAF APROBADO
116411322210	1021062459	RODRIGUEZ BALDEON, ROSA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAF APROBADO
116411322211	1021083001	MEZA PIZARRO, CARLOS	NOMBRADO	PROFESOR - EDUCACION FISICA	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAF APROBADO
116411322212	1021067595	MELGAR GARCIA, MARIA ARIVANE	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAF APROBADO
116411322213	1021138796	ROJAS GUADALUPE, ROMILDA LORENA	CONTRATADO	PROFESOR	DE004	ORGANICA	1	30	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE I.E. (R.S.G. 1551/2014)
116411322215	1021064637	PORRAS ANGLAS, JULIA DORA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAF APROBADO
116411322216	1040466619	TAQUIRI BENAVIDES, KATHERINE PAOLA	CONTRATADO	PROFESOR	DE004	ORGANICA	1	30	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE I.E. (R.S.G. 1551/2014)
116411322217	1021133962	CANCHO QUISPE, ALIDA DORA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	PAF APROBADO
116411322218	1021062253	VASQUEZ SOTO, JULIA ESPERANZA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAF APROBADO
12EVO1803905	1042462393	CARHUAS ALDANA, JOSE SAUL	CONTRATADO	PROFESOR - EDUCACION FISICA	ACTIVO	EVENTUAL	1	3	OFICIO N° 057-2018-MINEDU/SPE-OPEP-UFP

DOCENTE : 14

Código Plaza	Cod Mod	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
116411323214	1021076772	ROSALES LAIRA, PABLO LEANDRO	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO III	ACTIVO	ORGANICA	TE	40	PAF APROBADO

AUXILIAR : 1



Total en I.E. : 16

Fecha : 10/07/2018  
 Hora : 16:10:22  
 Usuario : ARIVERA

## Anexo 09: Fichas de confiabilidad del Alfa de Cronbach

SISTEMA DE EVALUACIÓN (20 preguntas)

### CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	20

### CONFIABILIDAD DE LAS TRES DIMENSIONES

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,644	3

CONFIABILIDAD DE SISTEMA DE EVALUACIÓN Y DIMENSIONES

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	4

CONFIABILIDAD DE DESEMPEÑO DOCENTE (20 PREGUNTAS)

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	20

CONFIABILIDAD DE DIMENSIONES DESEMPEÑO DOCENTE

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	3

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	4

*Significado de Rho de Spearman, para interpretación en correlaciones*

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández Sampieri (2014, p 324)

Elaboración: Propia

## Anexo 10: Informe de originalidad de Turnitin

ROJASOROSCO21065425;AYLASGAMARRA21066428

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>14%</b>	<b>11%</b>	<b>2%</b>	<b>11%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Internacional de la Rioja</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>www.repositorioacademico.usmp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.ucp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>myslide.es</b> Fuente de Internet	

## Anexo 11: Base de datos SPSS V25

### Cuestionario de las variables: Sistema de evaluación y desempeño docente

p1	Numérico	8	0	El director brinda apoyo	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p2	Numérico	8	0	En la institución se mejora continuamente los métodos de trabajo	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p3	Numérico	8	0	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p4	Numérico	8	0	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p5	Numérico	8	0	Las responsabilidades del cargo están claramente definidas	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p6	Numérico	8	0	Se dispone de un sistema para el monitoreo y acompañamiento en las actividades pedagógicas	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p7	Numérico	8	0	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p8	Numérico	8	0	Los objetivos del trabajo institucional están claramente definidos	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p9	Numérico	8	0	Los trabajos se realizan en función a los planes establecidos por la institución educativa	Ninguna	Ninguna	1	Derecha	Ordinal	Entrada
p10	Numérico	8	0	Existe un trato justo en la institución	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p11	Numérico	8	0	Participa en las evaluaciones del MINEDU	Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
p12	Numérico	8	0	Resuelve situaciones complejas de sus estudiantes	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p13	Numérico	8	0	Asume responsabilidades en las tareas de su área	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p14	Numérico	8	0	Existe iniciativa y creatividad en los trabajos que realiza	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p15	Numérico	8	0	Existe iniciativa para la autocapacitación	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p16	Numérico	8	0	Cada docente evalúa los niveles de logro en la institución	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p17	Numérico	8	0	Existe el reforzamiento de los temas no logrados	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p18	Numérico	8	0	Busca que los estudiantes logren las competencias de aprendizaje	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p19	Numérico	8	0	Particulariza actividades para mejorar los logros de aprendizaje	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p20	Numérico	8	0	Utiliza técnicas y estrategias para reforzar competencias no logradas	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
D1	Numérico	8	0	Monitoreo y acompañamiento	Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Escala	Entrada
D2	Numérico	8	0	Toma de decisiones	Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Escala	Entrada
D3	Numérico	8	0	Rendimiento	Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Escala	Entrada
V1	Numérico	8	0	SISTEMA DE EVALUACIÓN	Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Escala	Entrada
p25	Numérico	8	0	Existen oportunidades de progresar en la institución	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p26	Numérico	8	0	El director se interesa por el éxito de su personal	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p27	Numérico	8	0	Se participa en la elaboración de documentos institucionales (PEI, RI, MOF, etc)	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p28	Numérico	8	0	Se valora los logros de desempeño docente	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p29	Numérico	8	0	Los directores expresan reconocimiento por los logros alcanzados	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p30	Numérico	8	0	La áreas y subáreas en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada

p31	Numérico	8	0	Los directores promueven las capacitaciones que se necesitan	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p32	Numérico	8	0	La institución promueve el desarrollo el personal	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p33	Numérico	8	0	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p34	Numérico	8	0	se reconoce los logros en el trabajo institucional	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p35	Numérico	8	0	Se siente comprometido con el éxito de la institución	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p36	Numérico	8	0	Cada docente asegura sus niveles de logro en la institución	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p37	Numérico	8	0	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la institución	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p38	Numérico	8	0	Los docente están comprometidos con la institución	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p39	Numérico	8	0	En el área que me corresponde se mejora las cosas cada día	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p40	Numérico	8	0	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p41	Numérico	8	0	Cumplir con las actividades pedagógicas es una tarea estimulante.	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p42	Numérico	8	0	El desempeño profesional docente, es orgullo para la institución	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p43	Numérico	8	0	Hay clara definición de la visión, misión y valores en la institución	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
p44	Numérico	8	0	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida profesional	Ninguna	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
D4	Numérico	8	0	Autorrealización	Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Escala	Entrada
D5	Numérico	8	0	Identificación y compromiso	Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Escala	Entrada
D6	Numérico	8	0	Desarrollo personal	Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Escala	Entrada
V2	Numérico	8	0	DESEMPEÑO DOCENTE	Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Escala	Entrada

## Anexo 12: Resultados del cuestionario Sistema de evaluación y dimensiones

N° DOC	Cuestionario Variable 1																	Base de datos SPSS V25						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1	D2	D3	V1
1	5	4	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	41	20	20	81
2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	36	21	23	80
3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47	24	24	95
4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	34	17	15	66
5	3	5	5	2	3	2	3	2	3	1	5	4	4	5	5	5	3	2	4	4	29	23	18	70
6	4	4	5	4	5	1	2	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	38	23	24	85
7	4	4	5	4	5	1	2	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	38	23	24	85
8	4	4	5	4	5	1	2	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	38	23	24	85
9	4	4	5	4	5	1	2	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	38	23	24	85
10	4	4	5	4	3	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	41	21	19	81
11	4	4	5	4	3	4	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	41	20	21	82
12	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	42	20	18	80
13	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	44	22	18	84
14	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	24	25	93
15	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	46	21	23	90
16	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	31	18	18	67
17	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	43	22	24	89
18	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	44	22	20	86
19	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	44	19	22	85
20	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	48	22	25	95
21	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	29	25	20	74
22	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42	24	23	89
23	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	20	19	74
24	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	44	21	21	86
25	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	33	21	19	73
26	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	1	4	5	4	4	32	22	18	72
27	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	31	18	17	66
28	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	35	22	25	82
29	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	39	22	20	81
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	50	25	24	99
31	3	5	5	2	2	2	3	2	3	2	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	29	23	20	72
32	4	4	5	4	3	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	41	21	19	81
33	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	41	24	25	90
34	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	31	19	18	68
35	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	22	18	18	58
36	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	37	20	24	81
37	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	22	18	18	58
38	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	35	20	23	78
39	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	22	18	18	58
40	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	40	20	17	77
41	5	4	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	41	20	20	81
42	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	36	21	23	80
43	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	34	17	15	66
44	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	33	21	23	77

45	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	38	21	20	79
46	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	36	21	23	80
47	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	34	17	17	68
48	5	4	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	41	20	20	81
49	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	38	18	19	75
50	4	4	5	4	5	1	2	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	38	23	24	85
51	2	4	3	4	5	3	3	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	36	23	24	83
52	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	28	21	18	67
53	2	2	5	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	30	20	16	66
54	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36	18	19	73
55	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	1	2	3	4	4	4	3	3	3	4	25	14	17	56
56	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	24	18	16	58
57	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	35	22	18	75
58	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	36	18	18	72
59	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36	18	19	73
60	3	3	3	2	3	1	2	4	3	1	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	25	17	16	58
61	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	35	22	20	77
62	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	21	20	68
63	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	31	19	18	68
64	3	4	3	4	5	3	2	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	36	19	23	78
65	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	27	20	18	65
66	1	2	2	3	3	4	4	2	3	1	5	3	3	4	3	4	3	4	2	4	25	18	17	60
67	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	36	23	20	79
68	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	35	19	22	76
69	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	35	19	22	76
70	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40	21	20	81
71	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	39	20	19	78
72	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	32	21	22	75
73	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	41	18	18	77
74	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	3	3	39	21	19	79
75	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	34	22	21	77
76	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47	24	24	95
77	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	36	21	23	80
78	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	33	19	21	73
79	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	36	21	21	78
80	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	31	21	20	72



## Resultado del cuestionario Desempeño docente

N° Doc	Cuestionario Variable 2																							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D4	D5	D6	V2
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	42	22	23	87
2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	31	17	20	68
3	5	5	5	5	2	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	43	24	25	92
4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	23	17	17	57
5	4	3	5	4	2	4	2	2	3	2	3	3	5	5	4	4	4	4	4	2	31	20	18	69
6	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	41	22	22	85
7	4	3	5	4	3	4	3	3	4	2	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	35	22	20	77
8	4	3	5	2	2	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	34	22	22	78
9	4	2	5	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	37	22	21	80
10	4	4	1	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	38	23	23	84
11	4	4	1	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	40	23	23	86
12	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40	20	20	80
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	41	20	19	80
14	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	25	25	95
15	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	41	24	24	89
16	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	23	20	18	61
17	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	36	22	22	80
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	41	24	20	85
19	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	45	21	25	91
20	4	4	5	4	2	4	5	4	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	39	23	25	87
21	5	4	1	3	3	2	4	3	3	3	5	3	3	5	3	3	4	5	5	5	31	19	22	72
22	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	42	23	24	89
23	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	34	19	20	73
24	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	20	20	75
25	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	31	19	20	70
26	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	25	23	23	71
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	16	15	62
28	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	42	24	24	90
29	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	40	23	23	86
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	40	24	24	88
31	4	3	5	4	2	4	2	2	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	31	22	19	72
32	4	4	1	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	38	24	25	87
33	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	44	22	24	90
34	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	31	18	18	67
35	4	2	4	2	1	3	2	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	26	22	20	68
36	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	35	23	20	78
37	4	2	4	2	1	3	2	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	26	22	20	68
38	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	35	17	15	67
39	4	2	4	2	1	3	2	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	26	22	20	68
40	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	35	19	17	71
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	42	22	23	87
42	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	33	17	20	70
43	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	23	17	17	57
44	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	32	24	21	77
45	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	34	18	18	70
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	42	22	23	87

47	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	23	17	17	57
48	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	34	18	19	71
49	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33	19	18	70
50	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	41	22	22	85
51	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	33	22	20	75
52	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	28	17	18	63
53	3	4	5	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	30	18	17	65
54	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	19	19	72
55	2	2	4	4	4	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	2	27	14	16	57
56	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	24	18	16	58
57	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	33	20	21	74
58	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	34	18	19	71
59	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	19	19	72
60	2	2	4	4	4	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	2	27	14	16	57
61	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	33	20	21	74
62	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	28	17	19	64
63	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	31	18	19	68
64	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	32	20	19	71
65	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	28	17	19	64
66	4	3	2	4	2	2	2	2	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	28	22	22	72
67	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	32	23	20	75
68	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	31	22	19	72
69	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	33	22	20	75
70	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	39	22	23	84
71	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	37	22	23	82
72	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	30	22	20	72
73	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	35	19	17	71
74	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	3	3	5	4	4	3	33	20	19	72
75	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	31	22	23	76
76	5	5	5	5	2	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	43	24	25	92
77	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	34	17	20	71
78	2	3	4	3	5	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	20	19	73
79	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	33	22	22	77
80	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	32	20	18	70