



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**Marco del Buen Desempeño Docente y desarrollo profesional docente en la
Institución Educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco -Trujillo-2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Anny Julissa Tenorio Trigoso

(ORCID 0000-0001-5120-8547)

ASESOR:

Dr. Mario Andrés Terrones Marreros

(ORCID 0000-0001-7841-9977)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUILLO –PERU

2 019

Dedicatoria

A Dios por las oportunidades brindadas para seguir luchando por alcanzar mis metas
profesionales.

A mi familia por darme los ánimos para seguir adelante aun cuando eso signifique dejarlos
solos y alejarme de ellos en días y fechas especiales.

A mis amigos y compañeros de maestría que tuvieron fe en mí y me animaron a seguir
adelante diciéndome siempre “Tu puedes, no desistas”

Mil gracias a todos ustedes.

La Autora

Agradecimiento

Eternamente agradecida con el personal Directivo y docente de la Institución Educativa N° 81025 “José Antonio Encinas” del distrito de Víctor Larco Herrera por brindarme su tiempo y apoyo en la realización de este trabajo de investigación. Muchas gracias a todos ustedes.

A la Universidad Cesar Vallejo por cobijarnos este tiempo en sus aulas, a los profesores de la maestría por sus enseñanzas de manera especial al profesor asesor de Tesis Dr. Mario Terrones Marreros por su paciencia y apoyo.

Página del Jurado

MG.FILOTER TELLO YANCE
PRESIDENTE

MG.JORGE LUIS DIAZ AGREDA
SECRETARIO

DR. MARIO ANDRÉS TERRONES MARREROS
VOCAL

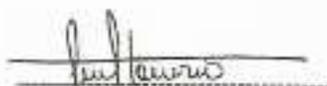
Declaratoria de Autenticidad

Yo, Anny Julissa Tenorio Trigozo estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede Trujillo, declaro que la tesis titulada "Marco del Buen Desempeño Docente y su relación con el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa "José Antonio Encinas" de Víctor Larco Herrera-Trujillo- 2019" presentada, en xxx folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

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

Trujillo, 17 de julio de 2019



Anny Julissa Tenorio Trigozo
DNI 33432080

Índice

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Indice	vi
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. MÉTODO.....	27
2.1. Tipo.-	27
2.1.1. Diseño de investigación	27
2.2. Operacionalización de variables	28
2.2.1. Variables	28
2.3. La Población y muestra	31
2.3.1 Población.-	31
2.3.2 Muestra.-	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Procedimiento	32
2.6. Métodos de análisis de datos	32
2.7. Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS.....	34
IV. DISCUSION.....	50
V. CONCLUSIONES.....	54
VI. RECOMENDACIONES.....	56
VII. REFERENCIAS	56
VIII. ANEXOS.....

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel del marco del buen desempeño docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo-2019.....	34
Tabla 2 Nivel de las dimensiones del marco del buen desempeño docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.....	35
Tabla 3 Nivel del desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.....	37
Tabla 4 Nivel de las dimensiones del desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.....	38
Tabla 5 Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk del marco del buen desempeño docente y el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.....	40
Tabla 6 El marco del buen desempeño docente y su relación con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.....	41
Tabla 7 El marco del buen desempeño docente y su relación con la dimensión filosófica de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo- 2019.....	42
Tabla 8 El marco del buen desempeño docente y su relación con la dimensión académica de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo 2019.....	43
Tabla 9 El marco del buen desempeño docente y su relación con la dimensión organizacional de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.....	44
Tabla 10 El marco del buen desempeño docente y su relación con la dimensión personal de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.....	45
Tabla 11 La preparación para el aprendizaje de los estudiantes y su relación con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.....	46
Tabla 12 La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y su relación con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.....	47
Tabla 13 La participación de una escuela articulada a la comunidad y su relación con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.....	48
Tabla 14 El desarrollo de la profesionalidad y su relación con el desempeño profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.....	49

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel del marco del buen desempeño docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo 2019	34
Figura 2. Nivel de las dimensiones del marco del buen desempeño docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.....	36
Figura 3. Nivel del desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.....	37
Figura 4. Nivel de las dimensiones del desarrollo del desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo- 2019.....	39

Resumen

El presente trabajo tuvo por objetivo poder determinar la correlación que existe entre el Marco del Buen Desempeño Docente y el Desarrollo Profesional Docente de los docentes de la IE “José Antonio Encinas” del distrito de Víctor Larco Herrera-Trujillo-2019, La teoría sobre la cual se sustenta mayoritariamente el presente trabajo de investigación es la teoría de la autorrealización de Maslow (1991). La investigación es de tipo no experimental- de diseño correlacional; la muestra está formada por 30 docentes de la IE “José Antonio Encinas” a quienes se les aplicó instrumentos como cuestionarios para recoger información del conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y del desarrollo profesional docente. Existe una alta relación directa entre el Marco del Buen Desempeño Docente y el desarrollo profesional docente según los docentes de la institución educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco Herrera-Trujillo en el año 2019; así lo demuestran los resultados de correlación de Pearson $R=0.847$ con un nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esta menor al 5% ($p < 0.05$)

Se concluyó que; existe una alta relación directa entre las dos variables: nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y el Desarrollo Profesional Docente en los docentes de la institución Educativa “José Antonio Encinas de Víctor Larco Herrera Trujillo en el año 2019.

Palabras Clave: Marco del Buen Desempeño Docente, desarrollo profesional docente y desempeño docente.

Abstract

The purpose of this work was to establish the correlation between the Framework of Good Teacher Performance and Professional Development Teaching of the teachers of the IE "José Antonio Encinas" of the district of Víctor Larco Herrera-Trujillo-2019, the theory on which this research work is mostly based is Maslow's theory of self-realization. The research is non-experimental-type correlational design; the population is made up of 30 teachers from of the "José Antonio Encinas" those who were given tools such as questionnaires to collect information from the knowledge of the Framework of Good Teacher Performance and teacher professional development. Out of a total of 15 tests carried out at the pilot level test to measure the reliability of the instrument, a Cronbach's alpha reliability index of $\alpha = 0.882$ ($\alpha > 0.70$) was obtained for the instrument that evaluates the framework of good teaching performance, a Cronbach's Alpha reliability index of $\alpha = 0.922$ ($\alpha > 0.70$) for the instrument that evaluates teacher professional development, which indicates that the instruments that evaluate the framework of good teaching performance and teacher professional development are reliable.

It was concluded that; there is a high direct relationship between the two variables: level of knowledge of the Framework of Good Teacher Performance and Professional Development Teacher in the educational institution "José Antonio Encinas Víctor Larco Herrera Trujillo in 2019.

Keywords: Framework of Good Teaching Performance, teacher professional development and teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

El bajo rendimiento en los resultados de aprendizaje de los estudiantes en diversas evaluaciones aplicadas como son la ECE, PISA, evaluaciones regionales entre otras es un grave problema actual en la educación peruana, frente a esto se requiere sobre todo un cambio de actitud en el maestro y que éste tenga claro cuál es su rol dentro de la educación y cuál debe ser su práctica para responder a las necesidades de la sociedad actual, hoy los docentes son considerados el factor más importante para mejorar la calidad de la educación, su compromiso, creatividad y competencia son muy importantes en el éxito escolar de sus estudiantes. Sin embargo muchos gobiernos consideran al mal desempeño docente como un problema latente razón por la cual se han propuesto ejecutar reformas educativas de gran dimensión (Martínez y Guevara, 2015). En este sentido y habiendo el estado publicado el Marco del Buen Desempeño Docente como una alternativa para mejorar el desempeño docente, mejorar su desarrollo profesional cada día y mejorar de esta manera los logros de aprendizaje de sus alumnos se hace necesario saber si su difusión y el conocimiento del mismo ayuda a mejorar el desarrollo profesional de los docentes. Cordero y González (2015) en su estudio realizado sobre “evaluación de desempeño docente en el marco de la reforma educativa mexicana” en 18 países de América latina agrupa a éstos en 3 grupos según la regulación de sus normas en educación, colocando al Perú en el 2do grupo por la meritocracia, la evaluación permanente y el relacionar la permanencia del maestro con su desempeño, hecho que según la Unesco (2007) contribuye a que los docentes mejoren su desempeño y se desarrollen profesionalmente. La revista “Assensus” recoge el trabajo de Daza (2017) que desarrolla un marco para realizar la evaluación del desempeño docente en una Institución Educativa pública del municipio de Valledupar en el año 2017. Esta investigación concluye: “el impacto que tiene una escuela que logra comprometerse para establecer un lenguaje común entre los docentes impulsándolos a que reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de

práctica, una visión compartida de la enseñanza en busca de promover la revaloración social y profesional y para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza y guían y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.” (pg. 10). Martínez (2007) en su investigación “El desarrollo profesional de los docentes de educación secundaria: incidencias de algunas variables personales y de actuación profesional// en 19 instituciones educativas del Municipio de Nueva León en México” concluye: Las relaciones más fuertes entre los factores internos: grado de satisfacción y actitud y factores externos trabajo colaborativo y formación académica se dan entre el grado de satisfacción y la actitud, en general como hacia la colaboración, es decir a mejor actitud, mayor satisfacción laboral y viceversa. Ortiz (2018) en su trabajo de investigación “Desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes de Yarusyacan-Pasco-2018” Tesis para lograr obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación concluye: existe un moderado grado de relación entre el desempeño docente y la preparación para el aprendizaje de sus estudiantes en los docentes del distrito de San Francisco de Yarusyacan, Pasco 2017. Lo que se ve reflejado en el coeficiente de correlación de Rho Spearman $r = 0,445$ sig. 0,005. Quispe (2018) en su trabajo de investigación titulado Desempeño docente y el rendimiento escolar de la institución pública de Ayacucho, 2018 para obtener el grado de Maestra en Administración de Educación, con una población de 203 estudiantes y 66 docentes del 4to. grado de educación secundaria concluye: El desempeño docente en el aula se relaciona de manera significativa con el rendimiento escolar en estudiantes del 4to grado de educación secundaria en la institución “San Juan” de Ayacucho 2018. Este resultado se corrobora de acuerdo como muestra el estadígrafo que determina el nivel de correlación y la prueba de hipótesis Tau-b de Kendall cuyo resultado es de $(=0,278)$. Castro (2017) en el trabajo de investigación modal Correlacional Nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño y la calidad educativa según la percepción del docente de la Institución Educativa Secundaria de

Trujillo-2017| teniendo como población a 120 maestros de la institución educativa “San Juan” de la ciudad de Trujillo concluye: Existe correlación significativa entre el nivel de conocimiento del Marco de Buen Desempeño Docente y la percepción de la calidad educativa según los docentes de la I.E. —San Juan de Trujillo en el año 2017; así lo demuestra los resultados ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Spearman muy alto (0.971)

El Desempeño Docente

Para la Real Academia de la Lengua desempeñar significa: cumplir con las obligaciones inherentes a un cargo, oficio o profesión; actuar, ejercer, trabajar, dedicarse a realizar una actividad.

El Desempeño Docente viene a ser un tema de alta trascendencia para la sociedad actual ya que son estos profesionales los encargados de conducir a través de diversas estrategias el aprendizaje y la formación de los porvenires ciudadanos, es necesario entonces entender a cabalidad este concepto que es denominado de diversas maneras ya sea como desempeño del maestro, desempeño docente, desempeño profesional docente entre otros conceptos. Para Robalino (2005) el desempeño docente tiene que ver con el tratamiento de la movilización de los recursos o capacidades profesionales, la destreza personal y el compromiso social para saber y poder inter relacionar los componentes que son importantes para la instrucción de los alumnos, colaborar en la gestión de la institución educativa; participar fortaleciendo una cultura institucional e intervenir de manera activa en todos los procesos de las políticas educativas que se planteen desde el gobierno central o local con el fin de propiciar que sus estudiantes adquieran aprendizajes que les sean útiles en su vida (pg. 11). Es decir que para tener un desempeño óptimo, el docente debe involucrar una serie de aspectos e interacciones personalizadas tanto con sus alumnos y sus compañeros de trabajo para poder ser parte de la gestión de su institución educativa y conseguir que sus alumnos logren aprendizajes para la vida. Nuñez (2007) dice “El desempeño es la capacidad para desarrollar completamente las funciones inherentes al cargo laboral” dejando claro que nuestros docentes tienen que ser capaces de desarrollar de manera adecuada

todas las funciones u obligaciones que se les ha asignado. Saravia y López (2008) manifiestan que el desempeño docente viene a ser la manera en que actúa un docente, no tan sólo como persona sino también como un profesional educación. Es necesario entonces que este profesional sea consiente y responsable de todos los conocimientos acerca de la pedagogía con los que cuenta ya que a partir de éstos va ser capaz de construir o reconstruir su práctica. Por su parte Izarra Douglas (2019) sostiene que la profesión docente se presenta como un espacio complejo en el cual intervienen múltiples factores, existe una paradoja entre la idea de ejercer su profesión con autonomía intelectual y la relación de dependencia frente a un estado que lo controla y determina. A la luz de estos conceptos es claro entonces que es muy importante para establecer el desempeño profesional de los docentes tener en cuenta los tipos de competencias que éste ponga de manifiesto

Las competencias profesionales Mc Clelland psicólogo estadounidense define a la competencia como las capacidades que tiene el profesional para realizar de manera eficaz una labor utilizando para esto sus conocimientos, habilidades y destrezas para solucionar situaciones problemáticas. Becerra y Campos (2012) Boyatzis define a la competencia como “El cúmulo de particularidades de la persona que se relacionan directamente con la buena práctica de determinada tarea o un buen accionar en el puesto de trabajo”. Spencer y Spencer la definen así “Una característica subyacente de un individuo que esta causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en un trabajo”. De esta manera en los últimos años el estudio de las competencias profesionales toma un papel relevante cuando se trata de evaluar el desempeño docente. En esta perspectiva el estado peruano ha apostado por la evaluación de competencias mediante las rúbricas de observación en aula, las mismas que evalúan los desempeños de los maestros a través de algunas competencias delimitadas en el Marco del Buen Desempeño Docente.

Marco del Buen Desempeño Docente

“Los Marcos para la buena enseñanza son aquellos que representan los conocimientos, capacidades, roles y responsabilidades que se consideran necesarios para el desempeño de la labor docente en el aula y la comunidad. Criterios que identifican las principales características de una buena enseñanza”. (Vásquez, Cordero & Leiva 2014, p. 4) En nuestro país el año 2012 el Ministerio de Educación oficializa ante el Magisterio y comunidad educativa peruana el Marco del Buen Desempeño Docente, desde ese momento este documento que expresa una visión de docencia en el país se presenta como aquel que va a garantizar el desarrollo profesional de los docentes peruanos, valorando su trabajo en el marco de una carrera pública que se centra en el desempeño, y que del mismo modo busca una formación integral continua (MBDD, 2012). Establece 4 dimensiones, 9 competencias y 40 desempeños. “Dichos aspectos constituyen para el estado peruano, un avance significativo para mejorar la práctica pedagógica” (Gálvez y Milla, 2018, p.16) considerando algunas prácticas acordes con los actuales requerimientos de la sociedad, convirtiéndose en sí mismo como un documento obligado tanto para la formación docente como para la evaluación docente, facilitando que a partir del MBDD se elaboren propuestas coherentes de capacitación docente y sobre todo de evaluación. Sin embargo a 7 años de su presentación aún los cambios sustanciales en el desempeño docente no se ven o no se dejan evidenciar en los resultados del rendimiento en nuestros alumnos y alumnas quienes siguen demostrando muy poca competencia para poder resolver con éxito situaciones prácticas que se les presenta en su vida diaria. A la fecha existe un buen número de docentes que están realizando esfuerzos por mejorar la situación y realizar en aula prácticas que respondan a las exigencias de los alumnos que tienen en el aula tal como lo demuestran las Evaluación de Desempeño aplicada entre los años 2017 y 2018 a docentes del nivel inicial, sin embargo no se ha realizado ningún acercamiento para verificar los aprendizajes de sus alumnos por lo tanto no podemos afirmar

si existe o no una relación directamente proporcional entre los buenos resultados demostrados por estos docentes y los resultados de sus alumnos.

Los dominios del Marco del Buen Desempeño docente

(MINEDU, 2012) “Dominio es el ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes” (p. 24) por lo tanto para lograr que nuestros estudiantes alcancen niveles óptimos en su aprendizaje es necesario que nuestros docentes se desempeñen favorablemente en todos los ámbitos que señala el MBDD.

El Marco del Desempeño docente propone a los docentes deben basar su desempeño en 4 dominios: **Dominio 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes** Alcanza la planificación curricular, desde el programa curricular, las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje dentro de un enfoque inclusivo e intercultural. Al mismo tiempo refiere que el docente conozca las características de sus estudiantes tanto culturales, sociales, cognitivas y materiales e inmateriales, tenga manejo de los contenidos disciplinares y pedagógicos, como también conozca sobre la elección de estrategias para la enseñanza, de materiales educativos y de enfoques para la evaluación de los aprendizajes. **Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes** este dominio considera el desempeño del docente en la conducción del proceso enseñanza en una perspectiva que valore sobre todo la diversidad así como la inclusión en todos los aspectos. Considera al docente como el medidor para lograr un clima adecuado para el aprendizaje que motive permanentemente a sus estudiantes, que maneje contenidos disciplinares, que use diversas estrategias metodológicas y recursos didácticos pertinentes y que tengan relevancia. Este dominio también considera el uso de diferentes herramientas que identifiquen los logros así como los aspectos que son necesarios reformar. **Dominio 3 Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad** Vislumbra una participación democrática de cada uno de los docentes en la gestión de su institución educativa o de su red educativa formando parte de la comunidad de aprendizaje. Así como comunicarse de manera positiva con la comunidad educativa, participando

activamente en todas las etapas de elaboración del Proyecto Educativo Institucional, como también contribuir con un clima institucional óptimo. Además de respetar todos los aspectos propios de la comunidad y a fomentar el trabajo con los padres para compartir la responsabilidad en el logro de aprendizaje de sus hijos. **Dominio 4 Desarrollo del profesionalidad y la identidad docente** vislumbra los procesos y prácticas que forman parte del desarrollo y la formación de la comunidad profesional docente. Describe que el docente debe reflexionar de manera sistemática sobre su práctica y también sobre la de sus compañeros de trabajo, el trabajo en equipo, su participación en acciones para desarrollarse profesionalmente y la colaboración con otros docentes. Contiene también el conocimiento de las políticas educativas del ámbito nacional, regional y local.

Competencias docentes en el Marco del Buen Desempeño Docente Este Marco considera 9 competencias distribuidas de la siguiente manera: 2 competencias pertenecen al dominio 1, 3 competencias pertenecen al dominio 2, 2 competencias en el, dominio 3, y 2 competencias en el dominio 4. Competencia 1 Conocer las particularidades de los estudiantes, los contenidos disciplinares, los enfoques de área, procesos pedagógicos con la finalidad de movilizar capacidades de alta demanda cognitiva y una formación total de sus estudiantes; Competencia 2 Planea el proceso de enseñanza de forma conjunta con sus colegas avalando el encadenamiento entre lo que quiere que aprendan sus estudiantes con el uso de los recursos con los que cuenta, los procesos pedagógicos y la continua revisión de su programación. Competencia 3 Propicia un clima apto para el aprendizaje, la coexistencia en democracia y vivencia la diversidad en aras de formar ciudadanos interculturales y críticos. Competencia 4 Dirige el proceso de enseñanza demostrando dominio de las disciplinas que imparte así como del uso de recursos y estrategias, buscando lograr que todos sus alumnos aprendan crítica y reflexivamente lo relacionado a la tramitación de problemas propios de su experiencia, su interés y sus contexto cultural. Competencia 5 Realiza una evaluación permanente del aprendizaje, que estos sean coherentes

con lo previsto por la institución educativa para tomar decisiones y poder apoyar en el aprendizaje de los estudiantes retroalimentándolos y del mismo modo a toda la comunidad educativa esto en concordancia con sus singularidades y su contexto. Competencia 6 Su participación en la gestión de su escuela es de manera colaborativa, crítica y democrática ayudando con la elaboración de su Proyecto Educativo Institucional y su mejora continua para que éste genere aprendizajes de calidad. Competencia 7 Mantiene buenas relaciones con la comunidad, las instituciones públicas y la familia, así como también con la sociedad civil en un marco del respeto, colaboración y corresponsabilidad sin desaprovechar los recursos y saberes de éstos en los procesos educativos, rindiéndoles balance de resultados. Competencia 8 Recapacita sobre su experiencia profesional y su práctica en la institución desarrollando procesos de aprendizaje continuos de manera colectiva e individual para de esta manera afirmar y construir su identidad así como responsabilidad profesional. Competencia 9 Practica su profesión respetando los derechos primordiales de la persona demostrando ser una persona justa, responsable y comprometido con su deber social.

Los desempeños

(MINEDU 2012) son “las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia” son las formas como los maestros desarrollamos nuestra práctica docente para cumplir con nuestra labor encomendada.

Desarrollo Profesional Docente Hay una diversidad de términos que son utilizados en la actualidad con la finalidad de describir a las acciones que realizan los docentes para aprender a lo largo de su tiempo de trabajo. El término desarrollo profesional docente se relaciona con otros términos que son usados frecuentemente como son: formación en servicio, formación permanente, aprendizaje a lo largo de la vida, capacitación, formación continua entre otros. Sin embargo “desarrollo profesional” es el que mejor se adapta ya que tiene una evocación de continuidad y evolución (Vaillant, D. 2 016). Rudduck (1991) se

refiere al desarrollo profesional del docente como “la capacidad que tiene para mantener la curiosidad acerca de la clase; identificar intereses; valorar y buscar el diálogo con colegas expertos como apoyo en el análisis de datos” (p. 129). Desde esta perspectiva, el desarrollo profesional se refiere a ser capaz de poder descubrir día a día aquellos aspectos que van a hacer que el proceso de enseñanza sea significativo, también a que el docente tiene que trabajar de manera colegiada para poder compartir con sus colegas estos hallazgos y juntos idear o planificar actividades que respondan a las características de sus estudiantes. Bredeson (2002), define el desarrollo profesional como las ocasiones de aprendizaje que fomentan en los docentes competencias creativas así como reflexivas que les ayude a mejorar su labor, entendiéndose como la ocasión que tienen los docentes para reflexionar sobre su práctica pedagógica, sobre que están haciendo para lograr desarrollar aprendizajes en sus estudiantes poniendo en juego diversas estrategias para ser cada día mejores en el trabajo. Este autor enfatiza que el desarrollo profesional es un continuo aprendizaje. Kelchtermans (2004), afirma “el desarrollo profesional docente es un proceso de aprendizaje que viene como consecuencia de la relación con el contexto; y que lleva a modificaciones en el pensamiento y en el desarrollo su práctica profesional, es decir sus acciones” (p. 220). El desarrollo profesional de los docentes puede entenderse a modo de un continuo aprendizaje, el mismo que se va modificando en su interacción con estudiantes, con colegas de trabajo, con su contexto, con la comprensión de las teorías y enfoques actuales, que sustentan nuestra manera de actuar con las actuales generaciones que van cambiando de manera acelerada y que exigen una adecuación de su práctica profesional.

Timperley y Alton-Lee (2008) hace referencia a la manera como los profesionales en la docencia se empoderan de nuevas técnicas y estrategias de guiar a sus estudiantes, también de las maneras como estos van mejorando sus competencias profesionales. No es entonces algo inusual que los docentes estén día a día interesados en mejorar sus prácticas pedagógicas, a través de diversos medios pero muchas veces se sienten frustrados por no saber cómo hacerlo o no encuentran el apoyo necesario del estado o la comunidad que le rodea. Sobre el

desarrollo profesional La Dirección General de Educación Superior Tecnológica de México (2013) menciona lo siguiente: La adquisición y desarrollo de competencias profesionales es la solución a los diversos escenarios del mundo actual, donde lo social, económico, político y cultural se ve limitado significativamente a causa de la globalización; en este contexto nuestra educación enfrenta los cambios orientados con el uso de la tecnología de la información y de la comunicación, así como el vertiginoso desarrollo de la ciencia y la tecnología (p. 17). Profesionales que se encuentren a la vanguardia de estos cambios, que los conozcan y sepan cómo desarrollarse frente a ellos, que los aprovechen para generar aprendizajes en sus alumnos necesita nuestra educación hoy en día. Marcelo y Vaillant (2013) los autores mencionan una cadena de factores que favorecen el desarrollo profesional incorporando muchas experiencias de aprendizaje que son planificadas y que responden a políticas que permitan a los docentes asegurar un desempeño que responda a estándares de calidad que a su vez respeten el derecho que tienen los estudiantes de lograr aprendizajes ya que este debe ser un principio que oriente a su formación profesional. Consideran que el desarrollo profesional es el proceso a través del cual los docentes ya sea individualmente o de su trabajo colaborativo con otros docentes, con los padres o con la comunidad mejoran sus prácticas para atender a las exigencias actuales de la sociedad replanteando su manera de trabajar así como las destrezas y competencias que nuestra sociedad debe aprender y enseñar. Para Silva-Peña el Desarrollo Profesional Docente viene a ser el proceso de evolución que experimentan los docentes en relación a su trabajo educativo y que les va a desarrollarse de una mejor manera su práctica pedagógica. Considera 3 ámbitos en los que se presenta esta evolución: El técnico-pedagógico, el personal y social y el ámbito institucional (Salgado, Ilich & Peña, 2009)

La sociedad actual critica a los sistemas educativos ya que considera que la formación que se imparte en nuestras instituciones educativas no responde a las necesidades del mundo de hoy, ya que por más esfuerzos que se haga en reformarla siempre están atrasados y no responden a los contextos actuales. En “La Tercera Revolución Educativa” Esteve (2003), argumenta que en la

formación profesional de nuestros maestros se debe priorizar el cambio social, es decir prepararlos para responder a estas permutaciones y a las que vendrán ya que resulta impredecible saber qué tipo de formación se les exigirá en adelante con relación a la formación de los futuros estudiantes. Podemos concluir a manera de síntesis que estos aspectos se han convertido en factores importantes en el desarrollo profesional docente: El cambio en nuestra sociedad influye de manera importante en el rol que desempeña el docente ya que muchos no saben cómo adaptarse a éstos, ni las políticas educativas puedan diseñar estrategias de formación docente que respondan a los constantes cambios del mundo contemporáneo generando un malestar y desconcierto en los docentes.

Saberes de los docentes Tardif (2004) menciona que educación es un conjunto de procesos de formación y de aprendizajes los cuales son elaborados socialmente y dirigidos a instruir a los integrantes de la sociedad en base de los saberes sociales y que por lo tanto los docentes que realizan de manera efectiva esos procesos educativos están llamados a definir sus prácticas en relación con los saberes que poseen y transmiten. Surge entonces la pregunta ¿Qué saben los docentes? ¿Cuáles son los saberes que transmiten? ¿De dónde obtienen esos saberes? ¿Producen sus propios saberes?

Saberes de la formación profesional Entiéndanse estos como aquellos saberes que son adquiridos por los docentes en su profesión inicial y los a sus prácticas docentes transformándolas en prácticas científicas, así como también movilizandodiversos saberes pedagógicos las misma que se les presenta como doctrinas o concepciones que orientan la actividad educativa. **Saberes disciplinarios** son aquellos que son impartidos en las instituciones de formación profesional y que responden los distintos campos del saber los mismos que surgen de la tradición cultural. **Saberes curriculares** son aquellos saberes que los docentes deben aprender a aplicar y que corresponden a los discursos, objetivos, contenidos y métodos que se presentan a través de programas escolares. **Saberes experienciales** son aquellos saberes que los docentes desarrollan en el ejercicio de sus funciones y en el transcurso de su práctica profesional. Son estos saberes los más valiosos

para los docentes ya que constituyen los fundamentos de sus competencias y son a partir de ellos que los docentes definen los modelos de excelencia profesional, son saberes prácticos que constituyen la cultura del docente.

Todos estos saberes forman parte de la práctica docente y se articulan entre ellos para así decir que un buen profesional docente.

Dimensiones del Desarrollo Profesional

La Dirección General de Educación Superior Tecnológica de México (2013), menciona 3 dimensiones del desarrollo profesional: la dimensión académica la dimensión organizacional y la dimensión filosófica. A estas se le suma la dimensión personal descrita por Alcas (2015). La **Dimensión filosófica** se encuentra enfocada en el pensamiento trascendental del hombre, del conocimiento, de la educación y de la realidad y que son estos elementos los que le ayudan en su formación académica para que se reconozca como ciudadano, persona y profesional capaz de intervenir éticamente, en la cimentación de una sociedad equitativa, justa y democrática (p. 19) que el profesional se identifique como una persona con actitud ética y cuyos fines sea construir una sociedad mejor es la consecuencia de su autoanálisis basada en la realidad. El docente es un ser humano con una conducta ética, analítica y reflexiva la cual le permite que pueda resolver problemas de su entorno. La **Dimensión académica** que está formada por los aspectos teóricos de la formación del conocimiento, de la evaluación efectiva, del aprendizaje colaborativo y de la práctica de destrezas que se encuentran entre dos perspectivas como son la perspectiva psicopedagógica y la estructuralista (p. 19)

La dimensión académica es aquella que se refiere a la manera de cómo se obtienen los conocimientos a través de estudios prácticos y teóricos así como de la puesta en práctica de las habilidades que se desarrollan en un ambiente sociocultural.

Por otro lado en la dimensión académica se ponen de manifiesto aquellas particularidades de su formación y el desarrollo de sus competencias profesionales en sus estudios de complementación, así como también un aspecto dedicado a su formación en el postgrado relacionado con su formación como investigador (p. 33). La Dimensión **organizacional** que tiene relación con la dimensión filosófica y transita en el espacio donde se estructuran los procesos esperados para la

dimensión académica y es la que se encarga de llevar a cabo el trabajo colaborativo, la programación académica y el desempeño óptimo de los docentes.

Del mismo modo menciona que la dimensión organizacional agrega según su forma de representación, la comprensión de la política educativa, así como el cumplimiento y respeto a la normatividad que rige la vida institucional y académica; sin dejar de lado que todo esto sea manejado de manera rigurosa y conlleve a una rendición de cuentas, dicho de otra manera en la dimensión organizacional es necesario que el docente conozca su entorno social, sus necesidades y sepa desde una reflexión crítica que hacer para mejorar la institución y el campo académico en la misma y la dimensión personal que viene a ser la aplicación de metodologías, técnicas y procedimientos así como el uso de distintos lenguajes y algoritmos en las que las estrategias del pensamiento y las acciones para la creación de maquinaria y objetos tecnológicos tienen una importancia capital, el docente es considerado como un profesional emancipado el mismo que reflexiona sobre su práctica para poder entender las características del proceso de enseñanza aprendizaje y poder actual críticamente.

Teorías relacionadas con el desempeño docente y el desarrollo profesional

La Teoría de la Autorrealización Maslow (1943) en el interior de todo ser humano hay un potencial intrínseco que es necesario desarrollar para alcanzar nuestro crecimiento, la autorrealización es un ideal al que todo ser humano debe aspirar ya que ello implica que podamos tener en cuenta y valernos de todas las oportunidades que tengamos para poder desarrollar nuestro talento y potencial al máximo. La autorrealización permite al ser humano estar en condiciones de obtener logros personales y diferenciarnos del resto de manera positiva, satisfaciendo de esta manera nuestras necesidades que van cambiando y creciendo a lo largo de nuestra vida. Para Maslow la autorrealización es alcanzar nuestras necesidades más elevadas, es definir el significado de nuestras vidas siendo conscientes de nuestras capacidades y potencialidades.

Teoría de la autoeficacia Bandura (1986) a través de la teoría de la autoeficacia ha querido explicar cómo los aspectos contextuales, cognitivos, afectivos y conductuales de los seres humanos están condicionados por la autoeficacia

trasladando el foco de atención del objeto al sujeto esclareciendo como trabaja la motivación, recalcando el valor de los juicios personales y evidenciando que la autoeficacia que juega un rol muy importante en los comportamientos de miedo y evitación, pueden entorpecer o favorecer la motivación o acción humana. (Bandura, 1977; Garrido 2 004) De esta manera el concepto de autoeficacia toma la forma de una teoría que sostiene que el pensamiento autorreferente media la motivación y la conducta de las personas sin embargo para que este sea coherente y convergente al sentir, actuar y pensar necesita de la calidad de autoconocimiento y la opinión de eficacia personal que tengamos. A partir de esto cambio y adaptación serán las consignas del pensamiento humano bajo la perspectiva socio-cognitiva; donde la autorregulación y autorreflexión dependen de factores personales, ambientales y conductuales. (Cobarrubias, 2013) Por otro lado consideramos también la teoría del aprendizaje social de Bandura a través de la cual trata de explicar cómo tanto niños y adultos aprendemos a partir de la observación de comportamientos en otras personas.

Considerando 3 aspectos importantes: Las personas podemos aprender a través de la observación, los estados mentales internos son parte esencial del aprendizaje y por último que algo no puede ponerse en práctica solo por el hecho de haberlo aprendido.

La teoría de las tres necesidades MacClelland (1 989) propone que hay tres necesidades adquiridas (no innatas) que son motivadoras para nuestro trabajo: Necesidades de logro que tiene que ver con la necesidad de sobresalir y triunfar en relación a actividades que son difíciles de lograr para la gente común. Necesidad de poder es la necesidad de tener influencia sobre el actuar de los otros y la necesidad de afiliación que es la tener relaciones interpersonales y hacer amigos, de estas la mayor es la necesidad de logros lo que nos conlleva a esforzarnos para alcanzar nuestras metas personales y por ende profesionales.

Después de analizar los aspectos antes mencionados se formuló el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre el Marco del Buen desempeño Docente y el Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa N° 81025 “José Antonio Encinas” de Víctor Larco Herrera- Provincia

de Trujillo– 2019? Esta investigación se justifica teóricamente ya que al término de ella esperamos poder aportar estrategias y evidencia de la incidencia del conocimiento y puesta en práctica de los lineamientos de marcos del buen desempeño para mejorar las prácticas docentes beneficiando de esta manera a las organizaciones educativas. Estableciendo también un punto de partida para conocer la trascendencia del MBDD. Desde el punto de vista práctico se quiere dar a conocer a los docentes la trascendencia del Marco del Buen Desempeño Docente y como su análisis, conocimiento y cumplimiento ayuda a mejorar el Desarrollo Profesional Docente. Conocer aquellas competencias y desempeños en que van a ser evaluados ayudará a los docentes a diseñar sus prácticas profesionales teniendo en cuenta estos indicadores que son relevantes para el Ministerio de Educación y que en la actualidad son para la Evaluación de Desempeño docente. Socialmente se justifica ya que el Marco del Buen desempeño docente considera algunas prácticas acordes con los actuales requerimientos de la sociedad, como son, saber pensar, pensar y actuar creativamente, actuar con eficacia, aprender a aprender, convivir y colaborar ente otros, convirtiendo al mismo como un documento obligado tanto para la formación docente como para la evaluación docente, logrando elaborar claves para mejorar la practica socioeducativa. Su Justificación Metodológica es que esta investigación servirá para poner a disposición nuevos instrumentos que pueden ser tomados en cuenta al momento de recoger la información relacionada con el desempeño de nuestros docentes en las aulas y que a su vez pueden ser tomados como modelos para futuras investigaciones. Los resultados de esta investigación podrán servir a las autoridades educativas para enriquecer los instrumentos de evaluación de desempeño docente.

Tuvo por objetivo general Determinar la relación existente entre el marco del Buen Desempeño Docente y El Desarrollo Profesional Docente en los docentes de la Institución Educativa N° 81025 “José Antonio Encinas” de Víctor Larco Herrera- Provincia de Trujillo– 2019? Y como objetivos específicos O₁ Determinar la relación existente entre el dominio I “Preparación para el Aprendizaje” del Marco del Buen Desempeño Docente y el Desarrollo Profesional

docente. **O₂** Determinar la relación que existe entre el dominio II “Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes” del Marco del Buen Desempeño Docente y el Desarrollo Profesional docente. **O₃** Determinar la relación existente entre el dominio III “Participación en la Escuela Articulada a la Comunidad” del Marco del Buen Desempeño Docente y el Desarrollo Profesional docente. **O₄** Determinar la relación que existe entre el dominio IV “Desarrollo de la profesionalidad y la Identidad Docente” del Marco del Buen Desempeño Docente y el Desarrollo Profesional docente. **O₅** Determinar la relación que existe entre la Dimensión filosófica y el Marco del Buen Desempeño Docente **O₆** Determinar la relación que existe entre la dimensión Académica y el Marco del Buen Desempeño Docente **O₇** Determinar la relación que existe entre la dimensión organizacional y el Marco del Buen Desempeño Docente **O₈** Determinar la relación que existe entre la dimensión personal y el Maro del Buen Desempeño Docente.

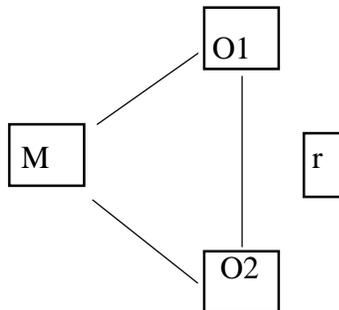
Contiene la siguiente hipótesis Existe relación significativa entre el Marco del Buen Desempeño Docente y el Desarrollo Profesional de los docentes de la Institución Educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco Herrera-Trujillo en el año 2019.

II. MÉTODO

- 2.1. Tipo.-** EL Tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo correlacional, su enfoque es de tipo cuantitativa y según su alcance correlacional.

Ríos (2017) nos dice que “la investigación básica es abstracta y busca generalizar conocimientos teóricos, principios o leyes” (p. 80.)

2.1.1. Diseño de investigación



Donde:

M = muestra conformada por 30 docentes de la IE “José Antonio Encinas”

O1= Observación de variable 1 Marco del Buen Desempeño Docente

R= Relación entre variables

O2= Observación de la variable 2 Desarrollo Profesional Docente

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2006), en el diseño de investigación no experimental “no se manipulan ni se someten a prueba las variables de estudio. Es decir, se trata de una investigación donde no hacemos variar intencionalmente la variable dependiente” (p. 84). En relación a lo que manifiesta el autor no se busca modificar la conducta de los sujetos de estudio, simplemente se trata de observar la relación que existe entre las dos variables del trabajo de estudio.

Así mismo, (Hernández, Fernández & Baptista, 2006) define que la investigación es transversal ya que recolecta los datos en un solo momento y en un único tiempo. Tiene como propósito “describir variables y analizar su

incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar fotografía de algo que sucede” (p. 186). Referente a lo que dice el autor la investigación sólo se realiza con la aplicación de instrumentos de recojo de información en una sola oportunidad ya que nuestro interés único es recoger información de la relación existente entre las variables.

Así mismo este mismo autor (Hernández, Fernández y Baptista, 2006), nos dice que las investigaciones de tipo correlacional describen la relación entre dos o más variables en un momento determinado, se trata también de descripciones, pero no de cada variables de manera individual sino de la relación entre ellas. “Tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 188).

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1. Variables

V1 Marco del Buen Desempeño Docente

El Marco de Buen Desempeño Docente precisa dominios, desempeños y competencias que son características de la buena docencia en el país, los mismos que le son exigidos a todos los docentes de las diversas modalidades en el Perú. Este Marco constituye un acuerdo entre la sociedad civil, los docentes y el estado peruano en relación a las competencias que esperamos dominen los profesores del país, para desempeñar a cabalidad sus funciones encomendadas y lograr aprendizajes de calidad en los estudiantes peruanos. Se trata de una herramienta estratégica como parte de una política integral de desarrollo docente (MBDD p. 24).

V2 Desarrollo Profesional Docente

Kelchtermans (2004), afirma “el desarrollo profesional docente es un proceso de aprendizaje que viene como consecuencia de la relación con el contexto que es el tiempo y espacio; y que casualmente lleva a modificaciones en el pensamiento y en el desarrollo su práctica profesional, es decir sus acciones” (p. 220)

Matriz de Operacionalización Variable Marco de Buen Desempeño Docente.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala, nivel y rango
V ₁ Marco del Buen Desempeño Docente	Es un listado de lineamientos que contienen competencias y capacidades que los profesores y profesoras de todo el país deben desarrollar en etapas sucesivas de su formación profesional a fin de mejorar y lograr los aprendizajes de los estudiantes; dicho marco es producto de un acuerdo entre estado, sociedad los profesores!. MINEDU (2015)	Es el documento a través del cual se pretende dar a conocer a los docentes las competencias que se espera demuestren en su desempeño profesional. INSTRUMENTO CUESTIONARIO 18 ítems Castro, L. (2017)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Conoce las características de sus estudiantes</p> <p>Demuestra tener conocimientos actualizados y hace uso continuo de las tecnologías de la información</p> <p>Conoce y maneja los contenidos disciplinares de las áreas que enseña así como los enfoques y procesos pedagógicos de un currículo que somete a constante revisión</p> <p>Planifica la enseñanza</p> <p>Planifica garantizando la coherencia entre los aprendizajes</p>	1,2,3,4 y 5	Ordinal Deficiente de 18 a 30 Regular de 31 a 43 Bueno de 44 a 54
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares, el uso de estrategias y recursos pertinentes</p> <p>Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales</p> <p>Evalúa permanentemente el proceso de enseñanza aprendizaje</p> <p>Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar, comunicando su intensión y los resultados</p>	6,7,8,9 y 10	
			Colegiada Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad	<p>Participa activamente en la gestión d la escuela y en la mejora continua del PEI</p> <p>Interactúa con sus pares para construir un clima democrático</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y comunidad</p> <p>Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados</p>	11,12, 13 y 14	
			Desarrollo de la profesionalidad	<p>Reflexiona sobre su práctica docente</p> <p>Reflexiona sobre su experiencia institucional para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional</p> <p>Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de la persona</p> <p>Ejerce su profesión con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso social</p>	15.16, 17.18	

Matriz de Operacionalización Variable Desarrollo Profesional Docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala, nivel y rango
V.2 Desarrollo Profesional	La capacidad de un profesor para mantener la curiosidad acerca de la clase; identificar intereses significativos en el proceso de enseñanza y aprendizaje; valorar y buscar el dialogo con colegas expertos como apoyo en el análisis de datos.	Es el proceso a través del cual los maestros observan todos los aspectos relacionados con sus estudiantes para de manera colegiada proponer estrategias de atención. La técnica de la Encuesta instrumento cuestionario con 27 ítems utilizando la escala de Likert Autor: Arcas, N. (2 015)	Filosófica	Es independiente y autónomo en la institución educativa donde labora Participa en proyectos sostenibles dentro de la sociedad Mantiene una actitud ética y reflexiva cuando ayuda a resolver problemas de su entorno Orienta sus actitudes y aptitudes para convivir como un individuo auto reflexivo, ciudadano consciente y solidario Promueve el respeto por la persona y este se expresa en todas las actividades educativas Incita el respeto entre miembros de la comunidad educativa	1,2,3,4 5 y 6	Ordinal De 27-62 Deficiente 63-99 Regular 100-135 Bueno
			Académica	Participa en las actividades sociales promovidas por su institución Participa sistemáticamente en eventos académicos Intercambia con sus compañeros de trabajo experiencias exitosas puestas en práctica en su aula Realiza innovaciones curriculares en el marco del Proyecto Educativo Institucional de su institución educativa Se relaciona de manera adecuada con sus estudiantes. Participa activamente en la elaboración de planes y programas de estudio Participa sistemáticamente en eventos de actualización pedagógica por su libre voluntad Desarrolla proyectos de innovación para mejorar su práctica profesional Participa usted en alguna red, círculo de estudio o programa de aprendizaje que lo ayude a mejorar su práctica educativa	7,8,9, 10, 11, 12, 13 y 14	
			Organizacional	Diseña y ejecuta estrategias idóneas para cumplir con la misión y visión. Propicia el trabajo colaborativo, la producción académica y el alto desempeño Se comunica de manera adecuada facilitando la comunicación entre las distintas áreas de la institución donde labora. Coordina con los directivos de su institución para asumir responsabilidades en los procesos educativos. Participa en actividades que generan satisfacción, confianza y compromiso en su institución Tiene en cuenta la misión y la visión del proyecto educativo nacional e institucional en su trabajo diario	15,16, 17, 18, 19, 20 y 21	
			Personal	Maneja adecuadamente sus emociones Realiza su labor profesional con seguridad y autoestima. Demuestra tener autonomía profesional en su institución educativa Demuestra tener habilidad y libertad para decidir sus objetivos personales Planifica sus planes de futuro a corto o mediano plazo acorde con sus expectativas y facilidades del entorno Demuestra tener pleno conocimiento de los procesos que debe de seguir para concretar sus expectativas personales	22,23, 24, 25. 26 y 27	

2.3. La Población y muestra

2.3.1 Población.- Carrasco (2 009) Define la población como “conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrollará el trabajo de investigación” (p. 237). En el presente estudio se tiene como población a 40 docentes de la Institución Educativa N° 81025 “José Antonio Encinas” del distrito de Víctor Larco Herrera de la provincia de Trujillo

2.3.2 Muestra. - En el presente estudio han sido considerados 30 docentes de la Institución Educativa N° 81025 “José Antonio Encinas” del distrito de Víctor Larco Herrera de la provincia de Trujillo, seleccionados por muestreo no probabilístico intencional.

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

Sampieri (2006) un instrumento de medición es un recurso que utilizan los investigadores para registrar información o datos sobre lo que tiene en mente” (p.276)

Se utilizó como técnica para el recojo de información de las dos variables a la encuesta:

CUADRO 1

VARIABLE	TECNICAS	INSTRUMENTO	UTILIDAD
Marco del Buen Desempeño Docente	Encuesta	Cuestionario	Medición del Marco del Buen Desempeño Docente
Desarrollo Profesional Docente	Encuesta	Cuestionario	Medición del Desarrollo Profesional Docente

Fuente: Elaboración propia

VALIDEZ

Sabino (2 002) dice sobre la validez “si queremos que un instrumento medible cuantitativamente pueda ser medible y ser considerado fiable para recoger datos objetivos tiene que cumplir dos requisitos básicos: ser válido y confiable”

Se utilizó la escala de Likert con preguntas cerradas con alternativa de respuestas para cada ítem. Para efectos de validación se utilizó el juicio de expertos.

CONFIBILIDAD

La confiabilidad se refiere a que el instrumento es confiable cuando el mismo cuestionario se le aplica a más de un sujeto de prueba y los resultados siguen siendo los mismos o no presentan diferencias sustanciales. Entonces la confiabilidad de un instrumento se especifica en la medida en que este expresa el nivel real del elemento estudiado, tal cual lo señala Velásquez y Rey (1 999, p. 154)

Se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.882$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el marco del buen desempeño docente, y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.922$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el desarrollo profesional docente, lo cual indica que los instrumentos que evalúan el marco del buen desempeño docente y el desarrollo profesional docente son confiables, esto se obtuvo de un total de 15 pruebas a nivel piloto. (VER ANEXO 5 Y 6).

2.5. Procedimiento

Se aplicó los instrumentos de recojo de información en la institución educativa seleccionada para tal fin, posteriormente estos fueron vaciados al Excel correspondiente para posteriormente ingresarlo al software estadístico SPSS Vrs. 25.0 para su procesamiento.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se hizo el procesamiento de los datos de los resultados de cada uno de los docentes encuestados en una hoja Excel, usando codificación numérica, migrándolos luego al software estadístico SPSS Vrs. 25.0 para el procesamiento estadístico. Presentándolas luego en tablas de distribución y gráficos con su correspondiente explicación en cada uno de los casos.

Para el procesamiento de los resultados se utilizó el coeficiente de correlación de R de Pearson que nos permite efectuar la correlación entre las dos variables y para la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se utilizó la correlación de Rho spearman.

2.7. Aspectos éticos

En los aspectos éticos se debe tener en cuenta el respeto irrestricto de la condición anónima del diligenciamiento del cuestionario por parte de los maestros.

En el presente estudio se tuvo el cuidado necesario para proteger la identidad de todos los sujetos que conforman la población de estudio no especificando a quien corresponden cada uno de los puntajes obtenidos.

III. RESULTADOS

3.1.DESCRIPCION DE LOS RESULTADOS

Tabla 1

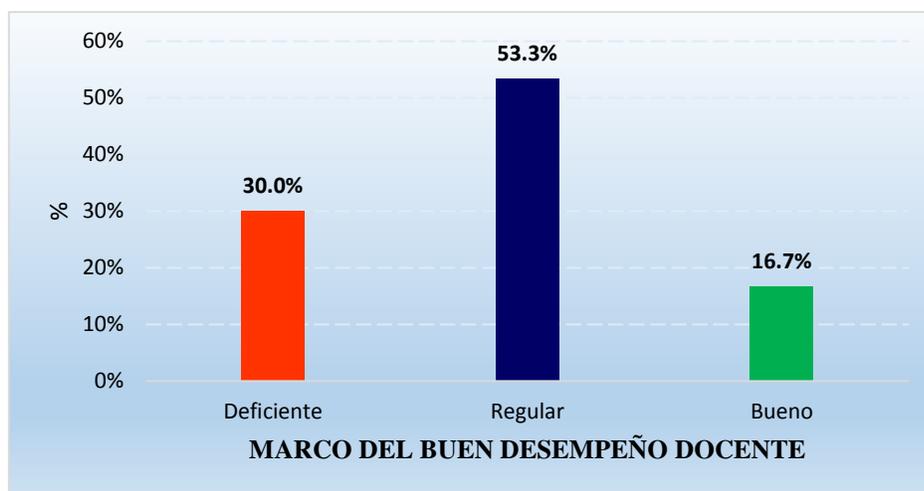
Nivel del marco del buen desempeño docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo-2019.

Variable 1	Escala	N°	%
MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE			
Deficiente	18 - 30	9	30.0
Regular	31 - 43	16	53.3
Bueno	44 - 54	5	16.7
Total		30	100

Fuente: Cuestionario del marco del buen desempeño docente, Trujillo - 2019.

Descripción.

En la Tabla 1 se observa que el 53.3% de los docentes perciben nivel regular el marco del buen desempeño docente, el 30.0% obtienen nivel deficiente, en tanto que el 16.7 perciben nivel bueno. Determinándose que el marco del buen desempeño docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas” es de nivel regular y deficiente (83.3%).



Fuente: Tabla 1.

Figura 1. Nivel del marco del buen desempeño docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Tabla 2

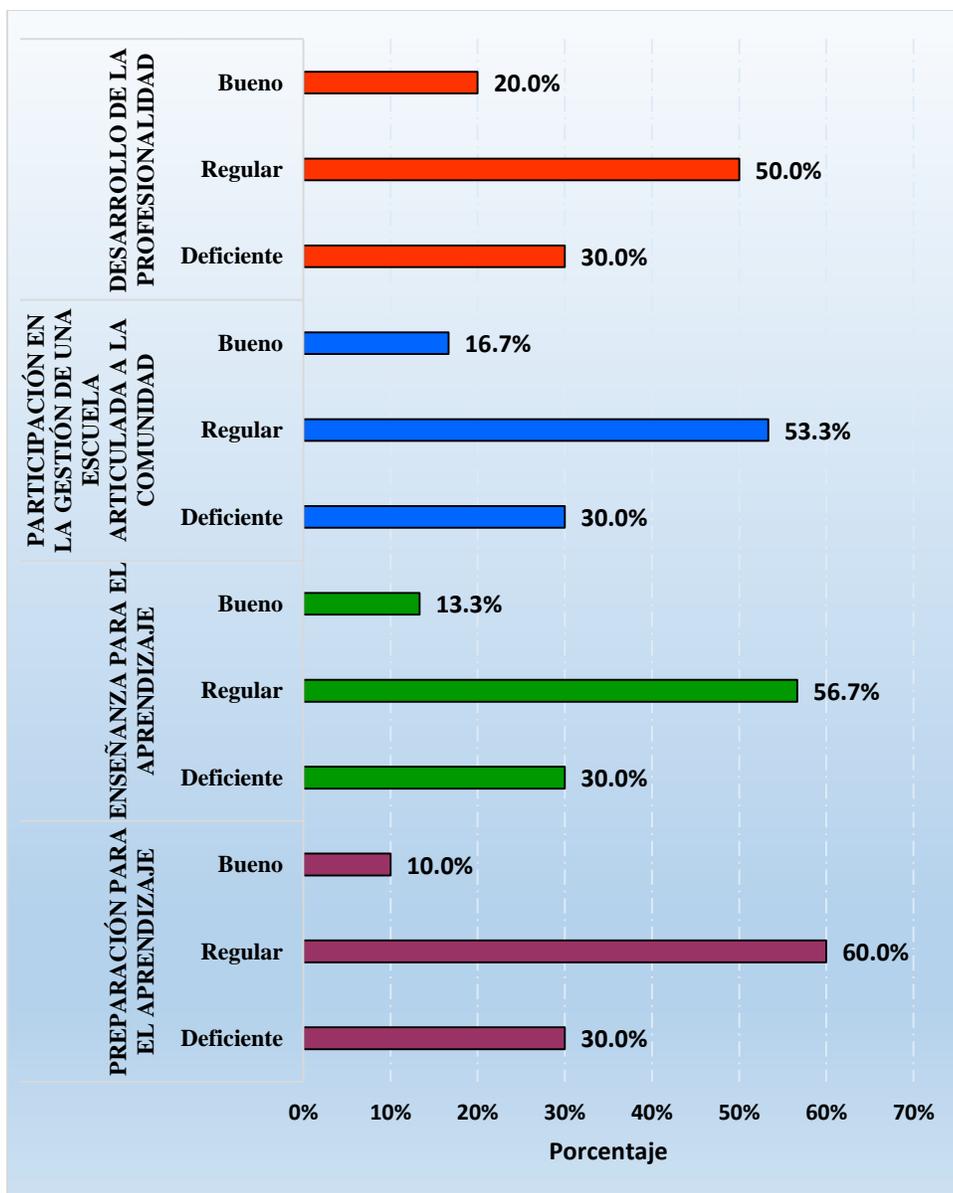
Nivel de las dimensiones del marco del buen desempeño docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

DIMENSIONES DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	Escala	N°	%
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE			
Deficiente	5 - 8	9	30.0
Regular	9 - 12	18	60.0
Bueno	13 - 15	3	10.0
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE			
Deficiente	5 - 8	9	30.0
Regular	9 - 12	17	56.7
Bueno	13 - 15	4	13.3
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE UNA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD			
Deficiente	4 - 6	9	30.0
Regular	7 - 9	16	53.3
Bueno	10 - 12	5	16.7
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD			
Deficiente	4 - 6	9	30.0
Regular	7 - 9	15	50.0
Bueno	10 - 12	6	20.0
TOTAL		30	100

Fuente: Cuestionario del marco del buen desempeño docente, Trujillo - 2019.

Descripción.

En la tabla 2 se observa que las dimensiones del marco del buen desempeño docente de la Institución Educativa N° 81025 “José Antonio Encinas” son en promedio de nivel regular y deficiente (85.0%).



Fuente: Tabla 2

Figura 2. Nivel de las dimensiones del marco del buen desempeño docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Tabla 3

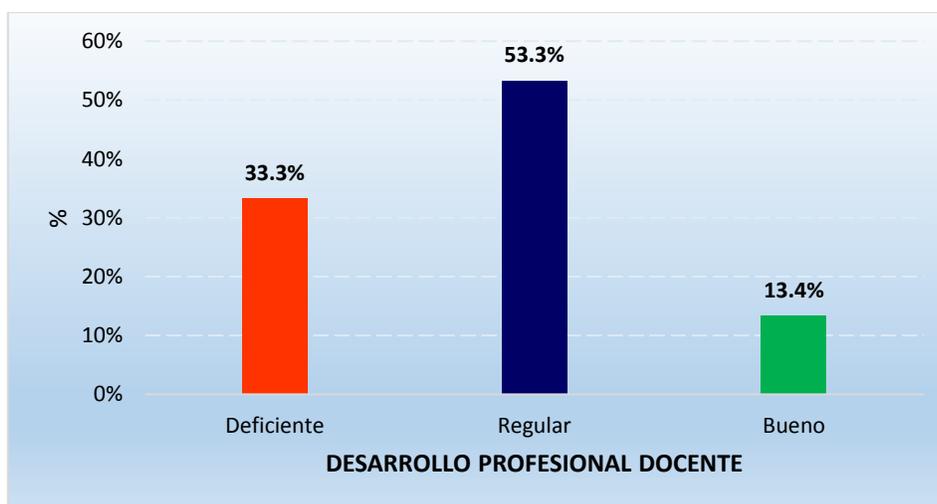
Nivel del desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Variable 2	Escala	N°	%
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE			
Deficiente	27 - 62	10	33.3
Regular	63 - 99	16	53.3
Bueno	100 - 135	4	13.4
Total		30	100

Fuente: Cuestionario del desarrollo profesional docente, Trujillo - 2019.

Descripción.

En la Tabla 3 se observa que el 53.3% de los docentes perciben nivel regular el desarrollo profesional docente, el 33.3% obtienen nivel deficiente, en tanto que el 13.4% perciben nivel bueno. Determinándose que el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas” es de nivel regular y deficiente (86.6%).



Fuente: Tabla 3.

Figura 3. Nivel del desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Tabla 4

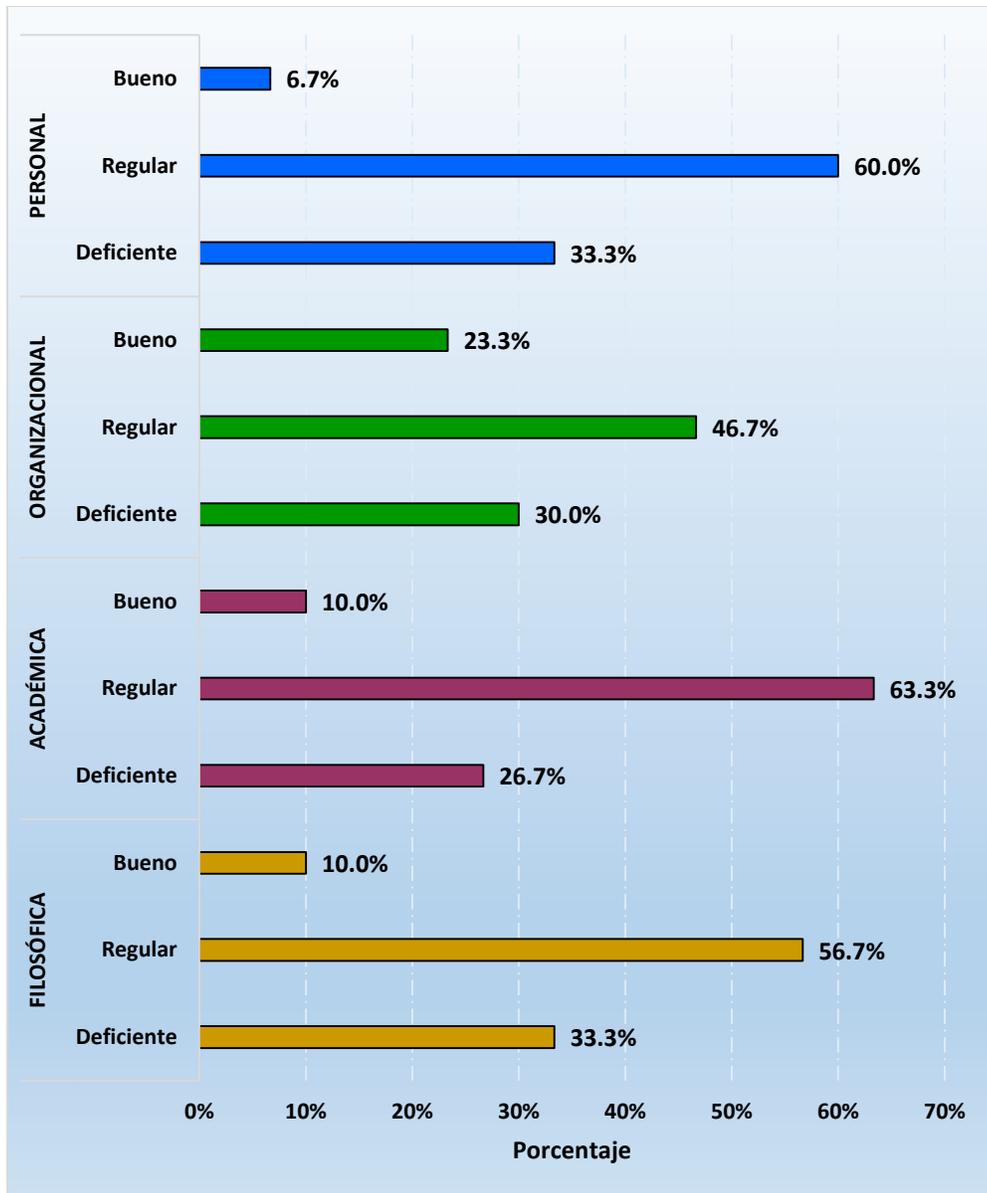
Nivel de las dimensiones del desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

DIMENSIONES DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	Escala	N°	%
FILOSÓFICA			
Deficiente	6 - 13	10	33.3
Regular	14 - 22	17	56.7
Bueno	23 - 30	3	10.0
ACADÉMICA			
Deficiente	8 - 18	8	26.7
Regular	19 - 29	19	63.3
Bueno	30 - 40	3	10.0
ORGANIZACIONAL			
Deficiente	7 - 16	9	30.0
Regular	17 - 25	14	46.7
Bueno	26 - 35	7	23.3
PERSONAL			
Deficiente	6 - 13	10	33.3
Regular	14 - 22	18	60.0
Bueno	23 - 30	2	6.7
TOTAL		30	100

Fuente: Cuestionario del desarrollo profesional docente, Trujillo - 2019.

Descripción.

En la tabla 4 se observa que las dimensiones del desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas” son en promedio de nivel regular y deficiente (87.5%).



Fuente: Tabla 4.

Figura 4. Nivel de las dimensiones del desarrollo del desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo- 2019.

3.2 PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 5

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk del marco del buen desempeño docente y el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES / DIMENSIONES	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	0.958	30	0.277
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	0.951	30	0.185
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	0.906	30	0.012
PARTICIPACION EN LA GESTION DE UNA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	0.961	30	0.335
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD	0.932	30	0.055
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	0.971	30	0.566
FILOSÓFICA	0.933	30	0.058
ACADÉMICA	0.970	30	0.544
ORGANIZACIONAL	0.959	30	0.293
PERSONAL	0.960	30	0.318

Fuente: Cuestionario del marco del buen desempeño y desarrollo profesional, Trujillo - 2019.

Descripción.

En la Tabla 5 se observa que la prueba de Shapiro Wilk para muestras menores a 50 ($n < 50$) que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para las variables son mayores al 5% ($p > 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba paramétrica correlación de Pearson para determinar la relación entre las variables de estudio. Para la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es menor al 5% ($p < 0.05$) por lo cual para correlacionarlo con la variable desarrollo profesional docente es conveniente utilizar la correlación de spearman.

3.3 CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

HIPOTESIS ESTADÍSTICA:

Hipótesis alterna (H_1): El marco del buen desempeño docente se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Hipótesis nula (H_0): El marco del buen desempeño docente no se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Tabla 6

El marco del buen desempeño docente y su relación con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Correlación R de Pearson	MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.847**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario del marco del buen desempeño y desarrollo profesional, Trujillo - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R=0.847$ (existiendo una alta relación directa) con el nivel de significancia $p=0.000$ siendo este menor al 5% ($p<0.05$) la cual quiere decir que el marco del buen desempeño docente se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA:

Hipótesis alterna (H_1): El marco del buen desempeño docente se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión filosófica de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Hipótesis nula (H_0): El marco del buen desempeño docente no se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión filosófica de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Tabla 7

El marco del buen desempeño docente y su relación con la dimensión filosófica de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo- 2019.

Correlación R de Pearson	MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE
FILOSÓFICA	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.839**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario del marco del buen desempeño y desarrollo profesional, Trujillo - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es $R=0.839$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p=0.000$ siendo esto menor al 5% ($p<0.05$) la cual quiere decir que el marco del buen desempeño docente se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión filosófica del desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA:

Hipótesis alterna (H_1): El marco del buen desempeño docente se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión académica de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Hipótesis nula (H_0): El marco del buen desempeño docente no se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión académica de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Tabla 8

El marco del buen desempeño docente y su relación con la dimensión académica de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo 2019.

Correlación R de Pearson	MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE
ACADÉMICA	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.845**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario del marco del buen desempeño y desarrollo profesional, Trujillo - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es $R=0.845$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p=0.000$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el marco del buen desempeño docente se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión académica del desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA:

Hipótesis alterna (H₁): El marco del buen desempeño docente se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión organizacional de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Hipótesis nula (H₀): El marco del buen desempeño docente no se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión organizacional de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Tabla 9

El marco del buen desempeño docente y su relación con la dimensión organizacional de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Correlación R de Pearson	MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE
ORGANIZACIONAL	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.839**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario del marco del buen desempeño y desarrollo profesional, Trujillo - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R=0.839$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p<0.05$) la cual quiere decir que el marco del buen desempeño docente se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión organizacional del desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA:

Hipótesis alterna (H_1): El marco del buen desempeño docente se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión personal de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Hipótesis nula (H_0): El marco del buen desempeño docente no se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión personal de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Tabla 10

El marco del buen desempeño docente y su relación con la dimensión personal de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Correlación R de Pearson	MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE
PERSONAL	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.839**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario del marco del buen desempeño y desarrollo profesional, Trujillo - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.839$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el marco del buen desempeño docente se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión personal del desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA:

Hipótesis alterna (H_1): La preparación para el aprendizaje de los estudiantes se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo – 2019.

Hipótesis nula (H_0): La preparación para el aprendizaje de los estudiantes no se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Tabla 11

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes y su relación con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Correlación R de Pearson	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.838**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario del marco del buen desempeño y desarrollo profesional, Trujillo - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la tabla 11 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.838$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA:

Hipótesis alterna (H₁): La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo- 2019.

Hipótesis nula (H₀): La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Tabla 12

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y su relación con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Correlación R _{ho} de Spearman	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	
Coefficiente de correlación de Rho spearman	0.843**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario del marco del buen desempeño y desarrollo profesional, Trujillo - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.843$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA:

Hipótesis alterna (H₁): La participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Hipótesis nula (H₀): La participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad no se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Tabla 13

La participación de una escuela articulada a la comunidad y su relación con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Correlación R de Pearson	PARTICIPACION EN LA GESTIÓN DE UNA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.834**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario del marco del buen desempeño y desarrollo profesional, Trujillo - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.834$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA:

Hipótesis alterna (H₁): El desarrollo de la profesionalidad se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Hipótesis nula (H₀) El desarrollo de la profesionalidad se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Tabla 14

El desarrollo de la profesionalidad y su relación con el desempeño profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

Correlación R de Pearson	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.831**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario del marco del buen desempeño y desarrollo profesional, Trujillo - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 14 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es $R = 0.831$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el desarrollo de profesionalidad se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”, Trujillo - 2019.

IV. DISCUSION

La relación que existe entre el nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente con el desarrollo profesional docente según los docentes de la educación educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco Herrera de Trujillo en el año 2019, se han demostrado con este trabajo de investigación con los resultados que hemos obtenido.

Al realizar la encuesta encontramos que del 100% de docentes encuestados sobre el marco del buen desempeño docente el 53.3% de los docentes perciben nivel regular del marco del buen desempeño docente, el 30% obtienen nivel deficiente, en tanto el 16,7% perciben nivel bueno. En cuanto a las dimensiones del marco del buen desempeño docente de la Institución Educativa N° 81025 “José Antonio Encinas” en la dimensión Preparación para el Aprendizaje el 10.0% se ubica en el nivel bueno, en la dimensión Enseñanza para el aprendizaje el 13.3% se ubica en nivel bueno, en la dimensión Participación en la Gestión de una escuela articulada a la comunidad el 16.7% se ubica en nivel bueno y en la dimensión Desarrollo de la Profesionalidad el 20% se ubica en nivel bueno, por otro lado el 85.0% son en promedio de nivel regular y deficiente.

Cuando analizamos la percepción de los docentes sobre el desarrollo profesional docente se observa que el 53.3% de los docentes perciben nivel regular del desarrollo profesional docente, el 33.3% obtiene un nivel deficiente, en tanto el 13.4% perciben nivel bueno. Determinándose que el desarrollo profesional docente de la Institución educativa N° 81025 “José Antonio Encinas” es de nivel regular y deficiente (86.6%).

Cuando analizamos la relación entre el marco del buen desempeño docente con el desarrollo profesional docente en la institución educativa N° 81025 “José Antonio Encinas”, encontramos que hay una alta relación directa del orden de $R=0.847$ (coeficiente de correlación de Pearson) con una significancia $p = 0.000$ siendo esta menor al 5% ($p < 0.005$) la cual quiere decir que el marco del buen desempeño docente se relaciona de manera directa y significativa con el

desarrollo profesional docente de la I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas” del distrito de Víctor Larco Herrera-Trujillo-2019.

Estos resultados coinciden en la revisión de investigaciones como la de Castro (2017) que en su trabajo de investigación modal Correlacional titulado Nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño y la calidad educativa según la percepción del docente de la Institución Educativa Secundaria de Trujillo-2017 con una población a 120 maestros de la Institución Educativa “San Juan” de la ciudad de Trujillo concluye: Existe correlación significativa entre el nivel de conocimiento del Marco de Buen Desempeño Docente y la percepción de la calidad educativa según los docentes de la I.E. —San Juan de Trujillo en el año 2017; así lo demuestra los resultados ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Spearman muy alto (0.971), con resultados muy similares a la presente investigación. Del mismo modo en esta investigación se puede observar que el 66.7% de los docentes se encuentra en un nivel satisfactorio en relación al conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente existiendo así una diferencia muy notoria con los docentes de la presente investigación donde solo el 16.7% de docentes perciben un nivel bueno en relación a esta variable.

Dávalos y Rojas (2017) en su investigación de diseño correlacional, titulado El desempeño docente y su relación con la gestión pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio-2017 teniendo como población a 35 docentes de la I.E.P Divina Misericordia de Cartavio concluye: Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión pedagógica curricular en la I.E.P Divina Misericordia de Cartavio – 2017 porque el valor obtenido mediante el coeficiente R de Spearman es ($R = 0,846$) con el nivel de significancia de ($p < 0.05$). Resultados parecidos a nuestra variable de estudio donde podemos observar que existe una alta relación directa entre el marco del buen desempeño docente y la dimensión académica de la IE. N° 81025 “José Antonio Encinas” donde el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.845$.

Por otro lado en la investigación recogida por de la revista “Assensus” en una institución pública del distrito de Valledupar en el departamento del Cesar en el año 2017 se concluye: “el impacto que tiene una escuela que logra

comprometerse para establecer un lenguaje común entre los docentes impulsándolos a que reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza en busca de promover la revaloración social y profesional y para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza y guían y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.” Se relaciona con esta investigación ya que se puede afirmar que el porcentaje de docentes que perciben un nivel bueno de desarrollo docente 13.4% se relaciona directamente con el 16.7% que perciben un nivel bueno de conocimiento del Marco del Buen Desempeño docente el mismo que dentro de sus dimensiones señala a que los docentes deben de reflexionar sobre su práctica (dimensión desarrollo de la profesionalidad) y se deben apropiar de prácticas que caracterizan su profesión (preparación y enseñanza para el aprendizaje).

Álvarez (2017) en su tesis de investigación mixta con enfoque comunicativo, titulado –El desempeño profesional del educador y la educadora social: Funciones, competencias y creencias de autoeficacia 2017II Tesis para obtener el grado de doctora en la Universidad Autónoma de Madrid- investigación aplicada a 4 087 docentes de la comunidad de Madrid concluye: Se pone de manifiesto la necesidad de ejecutar pasos formativos definidos para mejorar el dominio de competencias determinadas, principalmente de las que guardan relación con aquellos aspectos inter relacionales del trabajo social y educativo. Así mismo se exige la introducción en el trabajo, de aquellos procesos que son necesarios para la mejora permanente y los logros de excelencia en el desarrollo profesional como son los de supervisión personal y profesional, del mismo modo en nuestro trabajo se hace evidente la necesidad de capacitación para mejorar el desempeño docente y por ende el desarrollo profesional de los docentes de la I.E. 81025 “José Antonio Encinas” en los aspectos que tienen que ver con la preparación para el aprendizaje y la enseñanza para el aprendizaje.

Ortiz (2018) en el trabajo de investigación de tipo transaccional descriptivo correlacional titulado Desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes de Yarusyacan-Pasco-2018|| Tesis para lograr obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación concluye: existe un moderado grado de relación entre el desempeño docente y la preparación para el aprendizaje de sus estudiantes en los docentes del distrito de San Francisco de Yarusyacan, Pasco 2017. Lo que se ve reflejado en el coeficiente de correlación de Rho Spearman $r=,445$ sig. $,005$, en el presente trabajo se puede observar que los docentes de la I.E. 81025 “José Antonio Encinas” tienen una alta relación directa entre la preparación para el aprendizaje de sus estudiantes y su relación con el desarrollo profesional donde se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.843.

Según los resultados que hemos obtenido a partir de los objetivos y de las hipótesis planteadas en la investigación, se obtuvieron los resultados estadísticos con la prueba estadística R Pearson y Rho Spearman Al realizar la encuesta encontramos que tomando como referencia la teoría de la autorrealización de Maslow donde menciona que todo ser humano debe desarrollar al máximo su potencial aprovechando todas las oportunidades que se nos presenten para alcanzar logros personales y crecer a lo largo de nuestra vida conociendo sus capacidades y potencialidades, en ese sentido los docentes conscientes de lo que deben hacer para mejorar sus prácticas pedagógicas a partir del marco del buen desempeño docente, buscan superarse para obtener un desarrollo profesional docente adecuado.

En ese sentido se contempla que este trabajo de investigación va a contribuir a que los docentes reflexionen sobre lo que deben de conocer y realizar con la finalidad de mejorar su Desempeño Profesional Docente a la luz del conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una alta relación directa entre el Marco del Buen Desempeño Docente y el desarrollo profesional docente en los docentes de la institución educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco Herrera-Trujillo en el año 2019; así lo demuestran los resultados de correlación de Pearson $R=0.847$ con un nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esta menor al 5% ($p < 0.05$)
2. Existe una alta relación directa entre el marco del buen desempeño docente y la dimensión filosófica del desarrollo profesional docente en los docentes de la institución educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco Herrera-Trujillo en el año 2019; lo cual se comprobó con un nivel de significancia $p = 0.000$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Pearson de $R = 0.839$
3. Existe un alta relación directa entre el marco del buen desempeño docente y la dimensión académica del desarrollo profesional docente en los docentes de la institución educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco Herrera-Trujillo en el año 2019; lo cual se comprobó con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Pearson de $R = 0.845$
4. Existe un alta relación directa entre el marco del buen desempeño docente y la dimensión organizacional del desarrollo profesional docente en los docentes de la institución educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco Herrera-Trujillo en el año 2019; lo cual se comprobó con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Pearson de $R = 0.839$
5. Existe un alta relación directa entre el marco del buen desempeño docente y la dimensión personal del desarrollo profesional docente en los docentes de la institución educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco Herrera-Trujillo en el año 2019; lo cual se comprobó con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Pearson de $R = 0.839$

6. Existe una alta relación directa entre la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo profesional docente en los docentes de la institución educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco Herrera-Trujillo en el año 2019; lo cual se comprobó con una significancia de $p = 0.000$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Pearson de $R = 0.838$
7. Existe una alta relación directa entre la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo profesional docente en los docentes de la institución educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco Herrera-Trujillo en el año 2019; lo cual se comprobó con una significancia de $p = 0.000$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de spearman de $Rho = 0.843$
8. Existe una alta relación directa entre la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo profesional docente en los docentes de la institución educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco Herrera-Trujillo en el año 2019; lo cual se comprobó con una significancia de $p = 0.000$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Pearson de $R = 0.834$
9. Existe una alta relación directa entre la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y el desarrollo profesional docente en los docentes de la institución educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco Herrera-Trujillo en el año 2019; lo cual se comprobó con una significancia de $p = 0.000$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Pearson de $R = 0.831$

VI. RECOMENDACIONES

1. A los docentes tienen que empoderarse de todos los dominios, competencias y desempeños del Marco del Buen Desempeño Docente con la finalidad de poder conocer las exigencias para su trabajo y mejorar de esta manera su desempeño y por ende lograr un buen desarrollo profesional.
2. A la Dirección debe implementar en la I.E. trabajo colegiado con la finalidad de que los docentes tengan mayores posibilidades de participar activamente en la gestión de una escuela articulada a la comunidad y de esta manera se pueda mejorar su desarrollo profesional en lo relacionado a su dimensión organizacional.
3. A la Dirección de la Institución Educativa debe promover cursos de capacitación para el conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente para sus docentes con la finalidad de que ellos conozcan lo que se espera de ellos en relación a los 4 dominios del marco a sus 9 competencias y 40 desempeños y como esto va a repercutir en el logro de aprendizaje de sus estudiantes.
4. A la Unidad de Gestión Educativa Local debe promover espacios de reflexión sobre la importancia de conocer el Marco del Buen Desempeño Docente.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, D. (2017) para obtener el grado de Maestra en Educación en su tesis “Programa de supervisión pedagógica para mejorar el desempeño docente de en la I.E 18332 del Líbano-Mendoza-2016.
- Alcas, N. (2015) tesis para obtener el grado de Doctor “Aprendizaje organizacional y desarrollo profesional docente en las instituciones educativas del callao, 2015”
- Álvarez, A (2017) para obtener el grado de Doctor en su tesis El Desempeño Profesional del Educador y la Educadora Social: funciones, competencias y creencias de auto eficiencia.
- Ballesteros, A. (2007). Max Weber y la sociología de las profesiones. Universidad Pedagógica Nacional. México.
- Bandura, A. (2004) Teoría del Aprendizaje Social. Recuperado de <http://www.actualidadenpsicologia.com/bandura-teoria-aprendizaje-social>
- Becerra, M. y Campos, F. (2012) El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos. Memoria para optar el título de psicólogo Universidad de Chile.
- Bredeson, P. (2002). The architecture of professional development: materials, messages, and meaning. *International Journal of Educational Research*, 37 (8), 661-675.
- Carrasco, S. (2009) Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Ed. San Marcos.
- Castro, L. (2017) para obtener el grado de Magister, en su tesis “Nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y la calidad educativa según la percepción del docente en un Institución Educativa Secundaria, Trujillo-2017”
- Cobarrubias, C (2013) La teoría de la autoeficacia y el desempeño docente: El caso de Chile. *Rev. Estudios Hemisféricos y Polares*. Vol. 4, núm. 2. Recuperado de <http://www.revistaestudioshemisfericosypolares.cl/articulos/048-Covarrubias%20Lira-utoeficacia%20Desempeno%20Docente%20Chile.pdf>
- Cordero y González (2016) Análisis del Modelo de Evaluación del Desempeño Docente en el Marco de la Reforma Educativa Mexicana. *Rev. Archivos*

Analíticos de Políticas Educativas. Vol. 24, núm. 46 p. 3. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/301252708_Analisis_del_modelo_de_evaluacion_del_desempeno_docente_en_el_marco_de_la_reforma_educativa_Mexicana

Dávalos, R. y Rojas, k (2 017) para obtener el grado de maestra en administración de la educación, en su tesis El Desempeño Docente y su relación con la gestión pedagógica de la I.E.P Divina Misericordia de Cartavio-2017.

Daza, F. (2 017) Marco de Buen Desempeño Docente: Herramienta de mejoramiento continuo en una institución educativa de Valledupar. Rev. Assensus Vol. 2 núm. 2

Delgado, C. (2 017) para obtener el grado de Doctor, en su tesis “Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la escuela de infantería del ejército-2017”

Dirección General de Educación Superior Tecnológica de México (2013) Modelo Educativo para el siglo XXI. Formación y desarrollo de competencias profesionales. Recuperado de http://www.itmexicali.edu.mx/informacion/modelo_educativo.pdf

Fabián, L. (2 017) para obtener el grado de Magister, en su tesis “Gestión del talento humano y desarrollo profesional docente en l Unidad de Gestión Educativa Local 03.La Victoria-2017”

Francesc, J. (2008) *Medición y evaluación educativa*. España: La Muralla.

Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=KCG6fO5jH9kC&printsec=frontcover&dq=evaluaci%C3%B3n+eductiva&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=evaluaci%C3%B3n%20eductiva&f=true

Gálvez E. y Milla R. (2018) Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco del Buen Desempeño Docente. Rev. Propósitos y recomendaciones vol. 2, núm. 6. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>

García y García (1 996) Teoría de la educación y la acción pedagógica. España: Salamanca.

- Hernández, R. y Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Izarra, D. (2019) La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. Rev. De Educación, vol. 43, núm. 1. Recuperado de: [www. Universidad de Costa Rica](http://www.universidaddecostarica.ac.cr/)
- Kelchtermans, G. (2004). CPD for professional renewal: moving beyond knowledge for practice. In C. Day (Ed.), International Handbook on the Continuing Professional Development of Teachers (Vol. 217237). Berkshire: McGraw-Hill Education
- MacClellant, D. (1989) Estudio de la motivación Humana. Madrid. España: Narcea.
- Marcelo y Vaillant (2 009) Desarrollo Profesional Docente ¿.Cómo se prende a enseñar?
- Martínez, O. (2007) para obtener el grado de Doctor, en su tesis “El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional”
- Martínez, R. (2 009) El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X20090002017
- Martínez y Guevara (2015) La evaluación del desempeño docente. Rev. Ra Ximhai, vol. 11, núm. 4. Universidad Autónoma Indígena de México-El Fuerte, México.
- Martínez, Guevara & Valles (2016) El Desempeño Docente y la Calidad Educativa Rev. Ra Ximhai Vol. 12 núm. 6 recuperada de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martínez y Lavín (2017) Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso Nacional de Investigación Educativa-San Luis de Potosí.
- Maslow, A. (1991) Motivation and Personality. Madrid, España. Ediciones Díaz de Santos S.A.

- MINEDU (2015) Marco del Buen Desempeño Docente. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Núñez, L. (2015) para obtener el grado de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación “Satisfacción Laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.
- Ortiz, C. (2018) para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación “Desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes, Yarusyacan-Pasco”
- Quispe, R. (2018) para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación en su tesis “Desempeño docente y rendimiento escolar de la Institución educativa Pública de Ayacucho, 2018.
- Ríos, R (2017) Metodología para la investigación y redacción. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros/img/portadas/1662.pdf>
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. En el cambio educativo. Rev. Prelac N° 1 (6-23). Santiago: AM
- Sabino, C. (2002) El proceso de investigación. Buenos Aires, Argentina. Editorial El Cid.
- Salgado, I & Silva-Peña, I (2009) Desarrollo profesional Docente en el contexto de una experiencia de investigación-acción. Rev. Paradigma Vol. XXX N° 2 p 63-74. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1011-22512009000200005&script=sci_abstract
- Sampieri, R. (2014) Metodología de la Investigación. México D.F, México. Mc GRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Saravia, L. y López, M. (2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. Revista Iberoamericana de evaluación educativa, 1 (2), 75-91. Referencia electrónica, recuperado el 25 de abril del 2012, de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art5.pdf>
- Tardif, M. (2004) Los Saberes del docente y su desarrollo Profesional. Madrid, España. Narcea Ediciones

- Timperley, H. y Alton-Lee (2008) Reframing Teacher Professional Learning: An Alternative Policy Approach to Strengthening Valued Outcomes for Diverse Learners. *Review of research on education* Vol. 32 Núm. 1. pp. 328-369. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/0091732X07308968>
- Timperley, H. (2008) Teacher professional Learning and development. *Rev. The International Academy of Education*. Ginebra, Suiza. Recuperado de http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/Educational_Practices/EdPractices_18.pdf
- Vaillant, D. (2007) Mejorando la formación y el Desarrollo Profesional Docente en América Latina. *Rev. Pensamiento Educativo* Vol. 41. Núm. 2. Recuperado de <http://www.ub.edu/obipd/PDF>
- Vaillant, D. (2016) El fortalecimiento del desarrollo profesional docente: una mirada desde Latinoamérica. *Rev. Journal of supranational policies of education*, N° 5, P8. Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/jospoe/article/view/6656>
- Vásquez, Cordero & Leyva (2014) Análisis comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América. *Rev. Actualidades Investigativas en Educación* Vol. 14 N° 3 p. 4. Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n3/a18v14n3.pdf>
- Velásquez, A. y Rey, N. (1999) *Metodología de la investigación científica*. Lima Perú. Editorial San Marcos.
- Vera, J. (2011) “José Manuel Esteve y sus aportaciones a la pedagogía” *Rev. Innovación Educativa* Vol. 11 núm. 55. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179421429005.pdf>
- Vezub (2007) La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la educación/*Rev. de formación del currículo y profesorado*. Vol. 11 núm. 1.
- Villalobos, L. (1989) Programa para formar al maestro en servicio en escuelas urbano marginales. *Rev. Educación UCR-Universidad de Costa Rica* 13 p. 107-117.

VIII. Anexos

ANEXO 1

Marco del buen desempeño docente

(Desempeño Docente)

CUESTIONARIO

Instrumento de recolección de la información

INSTRUCCIONES

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles y rangos
Preparación para el Aprendizaje	<p>Conoce las características de sus estudiantes</p> <p>Demuestra tener conocimientos actualizados y hace uso continuo de las tecnologías de la información</p> <p>Conoce y maneja los contenidos disciplinares de las áreas que enseña así como los enfoques y procesos pedagógicos de un currículo que somete a constante revisión</p> <p>Planifica la enseñanza</p> <p>Planifica garantizando la coherencia entre los aprendizajes</p>	1,2,3,4 y 5	1 (Nunca) 2 (A veces) 3 (siempre)	Del 18 al 30 nivel deficiente de conocimiento, de 31 al 43 nivel de conocimiento regular y de 44 al 54 buen nivel de conocimiento
Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes	<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares, el uso de estrategias y recursos pertinentes</p> <p>Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales</p> <p>Evalúa permanentemente el proceso de enseñanza aprendizaje</p>	6,7,8,9 y 10	1 (Nunca) 2 (A veces) 3 (siempre)	

	Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar, comunicando su intención y los resultados			
Participación en la Escuela Articulada a la Comunidad	Participa activamente en la gestión de la escuela y en la mejora continua del PEI Interactúa con sus pares para construir un clima democrático Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y comunidad Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	11,12,13 y 14	1 (Nunca) 2 (A veces) 3 (siempre)	
Desarrollo de la profesionalidad y la Identidad Docente	Reflexiona sobre su práctica docente Reflexiona sobre su experiencia institucional para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de la persona Ejerce su profesión con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso social	15,16,17 y 18	1 (Nunca) 2 (A veces) 3 (siempre)	

Estimado docente (a), a continuación se le presenta las siguientes situaciones dentro de su quehacer profesional, mencione lo que corresponda según su criterio; garantizamos la confidencialidad de sus respuestas y éstas serán respetada.

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

ÍTEM	3	2	1
1. Conoce las características de los estudiantes y sus contextos y lo emplea en la planificación de programaciones anuales, unidades y sesiones de aprendizaje			
2. Conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos dentro de un currículo que somete a constante revisión.			

3. Demuestra conocimientos actualizados y hace uso continuo de las tecnologías de la información			
4. Planifica la enseñanza seleccionando contenidos en función de aprendizajes fundamentales			
5. Planifica garantizando la coherencia entre los aprendizajes, el proceso pedagógico, el uso de recursos y la evaluación			
6. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad			
7. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares, el uso de estrategias y recursos pertinentes			
8. Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales			
9. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos d la I.E. y teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos			
10. Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar, comunicando su intención y los resultados para tomar acciones que permitan correcciones a tiempo y reformulación de procesos y estrategias.			
11. Participa activamente en la gestión de la escuela y en la mejora continua del PEI para generar aprendizaje de calidad			
12. Interactúa con sus pares para construir un clima democrático en la escuela, comunidad y otras instituciones del estado			
13. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad, instituciones del estado y la sociedad civil			
14. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados			
15. Reflexiona sobre su práctica docente incluyendo responsabilidad en los procesos pedagógicos y su participación en las políticas educativas locales, regionales y nacionales			
16. Reflexiona sobre su experiencia institucional para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional			
17. Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de la persona			
18. Ejerce su profesión con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.			

ANEXO 2

CUESTIONARIO DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Estimado (a) docente, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al desarrollo profesional de los docentes de su institución educativa, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar los procesos inherentes a su desarrollo profesional. Marque con una (x) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

CODIGO	CATEGORIA	PUNTUACION
S	SIEMPRE	5
CS	CASI SIEMPRE	4
AV	A VECES	3
CN	RARAS VECES	2
N	NUNCA	1

Cuadro de Variable Desarrollo Profesional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles y rangos
Dimensión Filosófica	Principios Consideraciones éticas: Dignidad humana Libertad, justicia y equidad	1,2,3,4 5,6	1 (Nunca) 2 (Raras veces) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	Deficiente (6 – 13) Regular (14 – 22) Bueno (23 – 30)
Dimensión Académica	Plano psicopedagógico: Proceso de aprendizaje Contenidos educativos Relación didáctica Formación del capital humano para la investigación	7,8,9 10,12 11 13,14	1 (Nunca) 2 (Raras veces) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	Deficiente (8 – 18) Regular (19 – 29) Bueno (30 a 40)
Dimensión Organizacional	Gestión educativa para el alto desempeño Gestión por procesos Coordinación y organización	15, 16,17 18, 19 y 20 21	1 (Nunca) 2 (Raras veces) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	Deficiente (7 – 16) Regular (17 – 25) Bueno (26 – 35)

Dimensión Personal	Emociones Autonomía personal Desarrollo personal	22,23, 24, 25 26,27	1 (Nunca) 2 (Raras veces) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	Deficiente (6 – 13) Regular(14 – 22) Bueno(23 – 30)
---------------------------	--	---------------------------	--	---

VARIABLE 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL						
DIMENSION FILOSÓFICA		S	CS	AV	RV	N
	Ud. Es un docente autónomo e interdependiente en la institución educativa donde labora.					
	Participa Ud. En proyectos de desarrollo sostenible dentro de su comunidad.					
	Mantiene Ud. Una actitud ética, reflexiva y analítica cuando ayuda a resolver problemas de su entorno.					
	Orienta Ud. Sus aptitudes y actitudes para convivir como individuo (a) auto reflexivo (a), ciudadano (a) consciente y solidario (a).					
	En su institución educativa se promueve el respeto a la persona y el mismo se expresa en todas las actividades educativas.					
	En su institución educativa se realizan acciones sistemáticas referentes al respeto a la diversidad que permiten conocer asumir y compartir la riqueza multicultural de nuestro país.					
DIMENSION ACADÉMICA						
	Participa Ud. En forma sistemática en eventos académicos que ayuden en su formación y desarrollo de competencias profesionales.					
	Intercambia Ud. Con sus compañeros experiencias exitosas referentes a los procesos de aprendizaje de los estudiantes.					
	Realiza Ud. Innovaciones curriculares en el marco del proyecto educativo de su institución.					
	La relación didáctica entre Ud. Con sus estudiantes ha sido la más adecuada.					
	Participa Ud. En su institución educativa en la elaboración y contextualización de planes y programas de estudio.					
	Asiste Ud. En forma sistemática a congresos seminarios o talleres para analizar y debatir proyectos en el ámbito de la docencia.					
	Ha desarrollado Ud. proyectos de investigación para mejorar su formación profesional y aportar información a la comunidad educativa de su localidad.					
	Participa Ud. En alguna red. O programa de aprendizaje que ayuden a mejorar su práctica educativa.					
DIMENSION ORGANIZACIONAL						

En su institución educativa existe compromiso responsabilidad para diseñar y ejecutar las estrategias y las acciones idóneas para cumplir la misión y lograr la visión.					
La gestión de en su institución educativa está orientada a los procesos y alto desempeño de sus docentes y trabajadores.					
Se propicia en su institución educativa el trabajo colaborativo, la producción académica y el alto desempeño, en un ambiente de equidad, respeto y cordialidad.					
Se propicia en su institución educativa el trabajo colaborativo, la producción académica y el alto desempeño, en un ambiente de equidad, respeto y cordialidad.					
Los directivos de su institución educativa asumen la responsabilidad de los procesos, coordinando los esfuerzos de los que intervienen en este. Las autoridades de su institución educativa realizan actividades y acciones que generan satisfacción, confianza y compromiso en los docentes.					
En las actividades institucionales s tienen en cuenta la misión y la visión del proyecto educativo nacional e institucional.					
Las autoridades de su institución educativa propician el trabajo colaborativo, la producción académica y el alto desempeño en un ambiente de equidad respeto y cordialidad.					
DIMENSION PERSONAL					
Tiene Ud. un control pleno de sus emociones					
Se siente Ud. Seguro (a) y tiene elevada autoestima con lo que realiza profesionalmente.					
Goza Ud. de autonomía personal en su institución educativa.					
Tiene Ud. Habilidad y libertad para decidir sus objetivos personales.					
Los planes de futuro, a corto o medio plazo están acorde con sus expectativas y facilidades del entorno.					
Ud. Tiene pleno conocimiento de los procesos que debe seguir para concretar sus expectativas personales.					

ANEXO 3 FICHAS TÉCNICAS

Ficha técnica: Conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente

Nombre : Encuesta de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente

Autor : Mg. Luis Arturo Castro Valle

Objetivo: Medir el conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente

Validado: Por grupo de expertos

Administración: Individual

Usuarios: Adultos

Corrección: Manual

Puntuación: Para medir el puntaje se utiliza la escala tipo Likert siendo estas: (1) nunca, (2) a veces y (3) siempre. La escala interpretativa global considera de 18 a 30 puntos: bajo nivel de conocimiento, de 31 a 43 puntos conocimiento regular y de 44 a 54 buen nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente.

Duración: 15 minutos

Estructura: la encuesta tiene 18 ítems distribuidos en 4 dimensiones.

5 ítems para la 1era dimensión Preparación para el aprendizaje, 5 ítems para la 2da dimensión Enseñanza para el aprendizaje, 4 ítems para la 3era dimensión Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad y 4 ítems para la 4ta. Dimensión desarrollo de la profesionalidad.

Adaptado: Br. Anny Julissa Tenorio Trigos

Ficha técnica: Cuestionario sobre el Desarrollo Profesional

Nombre: Encuesta del Desarrollo Profesional Docente

Autor: Dr. Noel Arcas Zapata

Objetivo: Describir las características de la variable Desarrollo Profesional Docente

Validado: Por grupo de expertos

Administración: Individual

Usuarios: Adultos

Corrección: Manual

Puntuación : Escala de Likert donde: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) A veces, (4) casi siempre y (5)

Duración: 15 minutos

Estructura: el cuestionario consta de 27 ítems, con 5 alternativas de opción múltiple, distribuidos en las 4 dimensiones, 6 ítems para la dimensión filosófica, 8 ítems para la dimensión académica, 7 ítems para la dimensión organizacional y 6 ítems para la dimensión personal. Los ítems se presentan en forma de propuestas con sentido positivo sobre el desarrollo profesional docente.

Adaptado: Br. Anny Julissa Tenorio Trigoso

ANEXO 4 ESCALAS

1	ESCALAS					
2	VARIABLE	DIMENSIONES				
3	NIVEL	MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE UNA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD
4	Deficiente	18 - 30	5 - 8	5 - 8	4 - 6	4 - 6
5	Regular	31 - 43	9 - 12	9 - 12	7 - 9	7 - 9
6	Bueno	44 - 54	13 - 15	13 - 15	10 - 12	10 - 12
7						
8	VARIABLE	DIMENSIONES				
9	NIVEL	DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	FILOSÓFICA	ACADÉMICA	ORGANIZACIONAL	PERSONAL
10	Deficiente	27 - 62	6 - 13	8 - 18	7 - 16	6 - 13
11	Regular	63 - 99	14 - 22	19 - 29	17 - 25	14 - 22
12	Bueno	100 - 135	23 - 30	30 - 40	26 - 35	23 - 30
13						

ANEXO 5

PRUEBA PILOTO DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE.

N°	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					Colegiada Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad				Desarrollo de la profesionalidad			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1
2	1	3	2	3	2	1	3	1	1	1	1	2	3	2	1	3	1	2
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3
4	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2
5	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
6	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
8	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2
9	1	2	1	3	1	3	3	1	3	2	2	2	1	3	1	3	2	1
10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
12	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
13	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	3
14	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2

Fuente: Muestra Piloto.

1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el marco del buen desempeño docente “α” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ: Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 18 \qquad \sum S_i^2 = 8.762 \qquad S_t^2 = 52.552$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{18}{18-1} \times \left(1 - \frac{8.762}{52.552} \right) = 0.882 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach	ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach
Ítem 1	0.867	Ítem 10	0.873
Ítem 2	0.878	Ítem 11	0.875
Ítem 3	0.879	Ítem 12	0.877
Ítem 4	0.883	Ítem 13	0.880
Ítem 5	0.875	Ítem 14	0.877
Ítem 6	0.875	Ítem 15	0.884
Ítem 7	0.886	Ítem 16	0.882
Ítem 8	0.871	Ítem 17	0.868
Ítem 9	0.869	Ítem 18	0.869

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS Vrs. 25.0.

ANEXO 6

PRUEBA PILOTO DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.

N°	DIMENSION FILOSÓFICA						DIMENSION ACADÉMICA								DIMENSION ORGANIZACIONAL						DIMENSION PERSONAL						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	2	5	5	4	5	3	5	4	5	2	4	4	5	3	4	2	5	4	4	5	5	2	2	3	5	3	3
2	1	2	4	1	3	3	4	2	4	2	3	2	4	4	2	4	4	3	1	1	1	2	4	1	3	2	3
3	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	5	2	2	2	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3
4	4	2	2	1	2	4	3	1	2	1	4	1	1	4	1	2	2	2	1	2	2	4	4	2	4	2	2
5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	3	2	3	3	5	5	4	3	2	5	4	5	2	2
6	4	2	2	4	4	4	1	4	1	4	3	3	4	2	4	1	1	1	3	2	1	3	2	2	4	2	2
7	5	4	5	5	4	5	4	5	2	3	5	5	5	2	4	4	5	2	3	3	2	5	3	2	3	5	5
8	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	1	3
9	5	4	5	5	2	5	3	2	3	5	2	2	4	3	3	2	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4
10	3	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	4	3	1	4	2	4	2	2	4	3	1	3	1	4
11	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	3	5	5	3	4	2	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5
12	2	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
13	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	2	5	4	5	4	2	4	2	5	5	4	2	3
14	2	3	2	3	4	2	1	3	2	2	4	2	3	2	2	1	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2
15	5	5	2	2	5	2	4	5	4	2	4	5	4	5	5	3	5	4	2	5	5	2	3	4	5	4	4

Fuente: Muestra Piloto.

1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el desarrollo profesional docente “α” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_i^2 : Varianza del total de ítems

Σ: Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 27 \qquad \sum S_i^2 = 45.943 \qquad S_i^2 = 408.695$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{27}{27-1} \times \left(1 - \frac{45.943}{408.695} \right) = 0.922 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach	ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach	ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach
Ítem 1	0.919	Ítem 10	0.920	Ítem 19	0.915
Ítem 2	0.913	Ítem 11	0.919	Ítem 20	0.918
Ítem 3	0.919	Ítem 12	0.917	Ítem 21	0.917
Ítem 4	0.918	Ítem 13	0.918	Ítem 22	0.922
Ítem 5	0.918	Ítem 14	0.927	Ítem 23	0.921
Ítem 6	0.923	Ítem 15	0.924	Ítem 24	0.915
Ítem 7	0.918	Ítem 16	0.919	Ítem 25	0.918
Ítem 8	0.919	Ítem 17	0.922	Ítem 26	0.918
Ítem 9	0.917	Ítem 18	0.919	Ítem 27	0.919

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS Vrs. 25.0.

ANEXO 7.

BASE DE DATOS DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

N°	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							COLEGIADA PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE UNA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD						MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	
	1	2	3	4	5	Ptje	Nivel	6	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	Ptje	Nivel	15	16	17	18	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	2	2	2	3	2	11	Regular	3	3	1	1	3	11	Regular	3	3	1	2	9	Regular	1	3	2	2	8	Regular	39	Regular
2	1	3	2	2	1	9	Regular	3	1	3	1	1	9	Regular	3	2	1	1	7	Regular	1	1	3	2	7	Regular	32	Regular
3	1	3	1	1	3	9	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	1	3	1	7	Regular	3	2	1	1	7	Regular	33	Regular
4	2	2	2	2	2	10	Regular	3	1	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	8	Regular	2	2	2	2	8	Regular	36	Regular
5	1	1	1	3	3	9	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	1	3	1	7	Regular	2	3	1	1	7	Regular	33	Regular
6	3	1	3	3	2	12	Regular	2	1	3	3	3	12	Regular	3	2	3	1	9	Regular	3	1	3	2	9	Regular	42	Regular
7	3	3	2	1	3	12	Regular	3	3	1	3	2	12	Regular	2	2	3	2	9	Regular	2	2	3	3	10	Bueno	43	Regular
8	2	3	2	1	1	9	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	1	2	2	2	7	Regular	2	2	2	2	8	Regular	34	Regular
9	3	3	1	2	2	11	Regular	3	1	3	1	3	11	Regular	3	1	2	3	9	Regular	2	3	2	2	9	Regular	40	Regular
10	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	1	3	1	1	7	Deficiente	1	2	2	1	6	Deficiente	1	1	2	2	6	Deficiente	27	Deficiente
11	3	1	3	2	3	12	Regular	3	3	2	1	3	12	Regular	1	3	3	3	10	Bueno	3	2	2	3	10	Bueno	44	Bueno
12	2	1	1	1	1	6	Deficiente	1	1	2	1	1	6	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	2	1	1	1	5	Deficiente	21	Deficiente
13	1	1	2	2	1	7	Deficiente	1	1	2	1	1	6	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	1	3	1	1	6	Deficiente	24	Deficiente
14	3	1	1	3	2	10	Regular	1	2	3	3	1	10	Regular	2	2	2	2	8	Regular	2	2	2	2	8	Regular	36	Regular
15	2	1	2	3	2	10	Regular	3	2	1	1	3	10	Regular	1	3	1	3	8	Regular	2	2	2	2	8	Regular	36	Regular
16	3	1	3	2	1	10	Regular	3	1	3	1	3	11	Regular	2	2	1	3	8	Regular	2	2	2	2	8	Regular	37	Regular
17	3	2	2	2	2	11	Regular	3	3	1	3	2	12	Regular	3	3	1	2	9	Regular	3	1	3	2	9	Regular	41	Regular
18	3	3	3	1	3	13	Bueno	3	3	2	3	2	13	Bueno	3	3	3	2	11	Bueno	2	3	2	3	10	Bueno	47	Bueno
19	1	2	1	1	1	6	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	20	Deficiente
20	3	2	2	3	3	13	Bueno	2	2	3	3	3	13	Bueno	2	3	3	3	11	Bueno	3	3	2	3	11	Bueno	48	Bueno
21	1	2	3	2	3	11	Regular	3	1	2	3	3	12	Regular	3	2	1	3	9	Regular	3	3	2	1	9	Regular	41	Regular
22	3	3	1	1	2	10	Regular	1	1	3	3	3	11	Regular	1	3	2	2	8	Regular	1	2	3	2	8	Regular	37	Regular
23	1	3	2	2	2	10	Regular	1	2	3	3	2	11	Regular	2	3	1	2	8	Regular	3	2	2	1	8	Regular	37	Regular
24	1	2	1	2	1	7	Deficiente	1	2	1	1	1	6	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	23	Deficiente
25	3	2	1	3	3	12	Regular	2	3	2	3	3	13	Bueno	2	2	3	3	10	Bueno	3	2	3	2	10	Bueno	45	Bueno
26	3	3	2	3	2	13	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	3	3	3	12	Bueno	2	3	3	3	11	Bueno	50	Bueno
27	1	2	1	1	1	6	Deficiente	1	2	1	1	1	6	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	22	Deficiente
28	2	3	1	1	1	8	Deficiente	1	1	1	1	2	6	Deficiente	1	2	2	1	6	Deficiente	1	2	1	2	6	Deficiente	26	Deficiente
29	1	1	2	2	2	8	Deficiente	1	1	2	2	2	8	Deficiente	2	1	1	2	6	Deficiente	1	2	2	1	6	Deficiente	28	Deficiente
30	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	2	1	1	1	5	Deficiente	19	Deficiente

ANEXO 8.

BASE DE DATOS DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

N°	DIMENSIÓN FILOSÓFICA								DIMENSIÓN ACADÉMICA								DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL								DIMENSIÓN PERSONAL								DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE				
	1	2	3	4	5	6	Ptje	Nivel	7	8	9	10	11	12	13	14	Ptje	Nivel	15	16	17	18	19	20	21	Ptje	Nivel	22	23	24	25	26	27	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	3	2	1	3	2	2	13	Deficiente	2	3	1	1	5	3	3	1	19	Regular	5	4	1	2	2	1	1	16	Deficiente	1	3	1	3	3	2	13	Deficiente	61	Deficiente
2	1	5	3	4	4	3	20	Regular	4	5	5	2	2	3	2	4	27	Regular	5	4	3	5	2	4	1	24	Regular	2	3	4	3	3	4	19	Regular	90	Regular
3	3	4	2	5	5	2	21	Regular	5	4	3	1	3	4	2	5	27	Regular	5	1	5	5	2	2	5	25	Regular	5	3	3	1	2	5	19	Regular	92	Regular
4	4	1	5	1	4	1	16	Regular	1	5	1	1	5	3	1	5	22	Regular	2	1	1	3	5	5	2	19	Regular	5	2	1	2	4	1	15	Regular	72	Regular
5	5	1	1	4	2	2	15	Regular	1	5	1	4	2	2	5	1	21	Regular	3	3	4	3	1	2	2	18	Regular	1	5	2	3	2	1	14	Regular	68	Regular
6	3	5	2	4	5	3	22	Regular	4	3	5	3	3	3	5	2	28	Regular	5	5	5	4	3	3	1	26	Bueno	5	4	1	3	5	1	19	Regular	95	Regular
7	5	4	2	4	3	4	22	Regular	1	5	3	3	4	5	2	5	28	Regular	5	4	2	5	3	2	5	26	Bueno	2	1	4	4	4	5	20	Regular	96	Regular
8	2	5	1	3	3	2	16	Regular	4	2	1	4	5	2	1	2	21	Regular	1	3	2	4	3	3	3	19	Regular	1	3	3	2	2	3	14	Regular	70	Regular
9	2	2	2	4	2	1	13	Deficiente	2	2	1	3	5	1	3	2	19	Regular	4	3	3	2	2	2	1	17	Regular	1	2	3	3	1	3	13	Deficiente	62	Deficiente
10	1	2	2	3	2	2	12	Deficiente	3	2	3	2	1	4	2	1	18	Deficiente	1	1	3	5	1	3	2	16	Deficiente	3	1	4	1	2	2	13	Deficiente	59	Deficiente
11	4	3	4	2	5	4	22	Regular	2	2	4	5	5	3	5	3	29	Regular	3	4	2	2	5	5	5	26	Bueno	3	3	3	4	2	5	20	Regular	97	Regular
12	1	1	3	2	1	2	10	Deficiente	1	2	1	3	1	2	2	3	15	Deficiente	2	3	1	3	2	1	1	13	Deficiente	1	2	2	2	2	1	10	Deficiente	48	Deficiente
13	4	1	1	1	3	1	11	Deficiente	2	2	1	3	3	2	2	2	17	Deficiente	5	1	1	4	2	1	2	16	Deficiente	4	1	3	1	2	1	12	Deficiente	56	Deficiente
14	2	2	1	3	4	4	16	Regular	1	1	5	5	3	2	3	3	23	Regular	1	3	1	3	4	5	3	20	Regular	3	2	5	2	2	2	16	Regular	75	Regular
15	1	4	1	4	4	3	17	Regular	2	1	4	1	4	3	5	3	23	Regular	4	3	4	2	2	2	4	21	Regular	4	1	4	5	1	1	16	Regular	77	Regular
16	2	4	4	3	1	4	18	Regular	3	1	3	2	3	4	2	5	23	Regular	4	1	3	3	2	3	5	21	Regular	1	5	1	5	1	4	17	Regular	79	Regular
17	1	5	5	1	2	1	15	Regular	4	4	1	1	1	4	4	1	20	Regular	2	3	3	2	2	2	3	17	Regular	4	1	3	2	3	1	14	Regular	66	Regular
18	4	4	3	2	5	5	23	Bueno	2	4	2	5	5	4	4	4	30	Bueno	3	5	5	4	4	5	3	29	Bueno	1	5	4	4	2	5	21	Regular	103	Bueno
19	1	1	3	2	2	1	10	Deficiente	2	1	1	2	2	2	2	2	14	Deficiente	1	2	1	2	1	3	2	12	Deficiente	2	2	1	1	2	2	10	Deficiente	46	Deficiente
20	5	2	5	5	4	4	25	Bueno	5	4	4	2	5	3	2	5	30	Bueno	4	5	4	5	5	1	5	29	Bueno	5	5	5	5	2	3	25	Bueno	109	Bueno
21	3	3	3	3	4	5	21	Regular	5	1	5	1	3	3	5	5	28	Regular	5	5	1	2	4	3	5	25	Regular	3	4	5	2	4	1	19	Regular	93	Regular
22	3	1	1	3	5	5	18	Regular	2	5	4	4	5	1	1	2	24	Regular	4	4	3	1	5	3	2	22	Regular	1	3	3	2	5	4	18	Regular	82	Regular
23	1	4	3	5	2	5	20	Regular	2	2	1	4	4	2	5	5	25	Regular	2	2	5	2	5	2	5	23	Regular	2	4	4	4	1	3	18	Regular	86	Regular
24	1	1	2	1	3	2	10	Deficiente	1	2	4	2	2	2	1	3	17	Deficiente	2	3	3	1	2	2	2	15	Deficiente	2	1	4	2	2	1	12	Deficiente	54	Deficiente
25	3	5	5	2	4	3	22	Regular	5	4	5	3	5	4	2	1	29	Regular	4	5	5	4	4	5	1	28	Bueno	4	4	4	3	2	4	21	Regular	100	Bueno
26	4	5	4	5	3	5	26	Bueno	4	4	5	4	4	5	4	5	35	Bueno	3	5	3	5	5	4	4	29	Bueno	5	4	4	5	4	5	27	Bueno	117	Bueno
27	1	2	1	2	3	1	10	Deficiente	3	1	2	2	3	2	1	2	16	Deficiente	1	2	3	2	1	1	3	13	Deficiente	1	2	2	1	1	3	10	Deficiente	49	Deficiente
28	3	1	3	2	2	1	12	Deficiente	2	2	3	2	1	2	2	3	17	Deficiente	3	2	1	2	2	1	5	16	Deficiente	1	3	1	2	2	3	12	Deficiente	57	Deficiente
29	2	2	2	5	5	4	20	Regular	5	1	4	4	1	5	1	5	26	Regular	1	4	1	5	2	5	5	23	Regular	1	3	2	5	5	2	18	Regular	87	Regular
30	2	1	2	2	2	1	10	Deficiente	1	2	1	3	2	1	2	1	13	Deficiente	2	1	1	1	1	2	2	10	Deficiente	2	1	1	1	2	2	9	Deficiente	42	Deficiente

ANEXO 9



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Solicita permiso para realizar trabajo de investigación.

Sra Gloria Hilario Bacilio

Directora de la IE N° 81025 "José Antonio Encinas"-Victor Larco

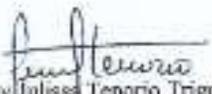
S.D.

Amy Julissa Tenorio Trigoso, con DNI 33432080 y domicilio legal en la Mz G Lote Torre II dpto. 512 "Residencial Sol de Villa", San Isidro- Trujillo, Especialista de Educación Primaria con el debido respeto ante usted me presento y expongo.

Que, al encontrarme cursando el III Ciclo de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo de esta ciudad y realizando el trabajo de investigación titulado "Marco del Buen Desempeño Docente y Desarrollo Profesional Docente en la I.E. N° 81025 "José Antonio Encinas de Victor Larco"-Trujillo 2 019" la cual usted tan acertadamente dirige, es que solicito el permiso respectivo para aplicar 2 cuestionarios con la finalidad de recoger la información necesaria.

Por lo expuesto ruego usted Sra. Directora ruego a usted atender a mi solicitud por ser de mucha urgencia y justicia que espero alcanzar. Dios guarde a Usted.

Trujillo, 18 de junio de 2019


Amy Julissa Tenorio Trigoso
33432080

ANEXO 10

CONSTANCIA

En mi calidad de Directora de la I.E. N° 81025 "José Antonio Encinas" de Victor Larco Herrera, dejo constancia a través del presente documento de que la Profesora Annay Julissa TENORIO TRIGOSO, maestrante del Programa de Post Grado "Maestría en Administración de la Educación" de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo ha realizado la aplicación de los instrumentos Cuestionario de Marco del Buen Desempeño Docente y Cuestionario del Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa que dirijo los días 19, 20 y 21 de junio del presente año.

Se expide la presente a solicitud de la interesada.

Trujillo, 16 de julio del 2 019.

 
Gloria M. Patricia Bacillo
DIRECTORA