



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión de la UGEL y el desempeño docente en una institución educativa pública de
secundaria, Trujillo, 2019.**

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

AUTORA:

Br. Sara Nataly Rodríguez La Rosa (ORCID: 0000-0002-1394-5340)

ASESORA:

Dra. Gaby Esther Chunga Pingo (ORCID: 0000-0002-1033-7091)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Trujillo – Perú

2020

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico principalmente a Dios, por haberme dado vida, sabiduría, fortaleza y permitirme compartir éste momento que marca una etapa importante en mi vida profesional, sabiendo que siempre me guiará y seguirá conmigo.

A mis padres, por ser los pilares más importantes, los cuales, me demostraron en todo momento ejemplo, cariño y apoyo incondicional; dándome sus consejos, confianza; me enseñan a seguir el camino de la vida con constancia, perseverancia y valores, aspectos que coadyuvaron a terminar mis estudios y permitirá continuar realizándome como profesional.

A mis hermanos, de quienes aprendo aciertos en momentos difíciles y siempre estar prestos a ayudarme, escucharme y extenderme la mano en todas circunstancias.

A mis maestros y amigos, que marcaron cada etapa de nuestro camino universitario, brindándonos sus experiencias, consejos y ejemplos, despejando nuestras dudas, alentándonos a seguir adelante en cada momento estudiantil hasta terminar nuestras carreras y seguir logrando lo que nos propongamos.

Sara Nataly Rodríguez La Rosa

AGRADECIMIENTOS

El autor, quien ha elaborado el presente trabajo titulado “**Gestión de la UGEL y el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria, Trujillo, 2019**”, expresa un profundo agradecimiento a todos los catedráticos de la Universidad César Vallejos y en especial a los trabajadores y Docentes de la Escuela de Posgrado de la mención de Maestría en Administración de la Educación, quienes con sus orientaciones buscan mejorar la formación académica de los estudiantes de posgrado en Maestría en Administración de la Educación y tratar de ponernos a la altura de las actuales exigencias académicas y laborales.

Así mismo, resaltar un especial agradecimiento y consideración a Dios, mi familia, amigos y maestros que en todo momento me brindaron su apoyo, dejando como lección de vida que todo esfuerzo, dedicación y sacrificio mejorará nuestro quehacer académico y profesional para ejercer con sentido de ayuda, respeto, amor al prójimo y colaborar en su felicidad, tranquilidad y bienestar, haciendo de éste mundo cada día mejor para todos.

La autora

PÁGINA DEL JURADO

La

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Sara Nataly RODRÍGUEZ LA ROSA, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada "Gestión de la UGEL y el buen desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundaria, Trujillo 2019" presentada, en 166 folios para la obtención del grado académico de Magister 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 paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de 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 consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 11 de enero de 2020



Sara Nataly Rodríguez La Rosa

DNI: 18067819

ÍNDICE

| | |
|---|-------|
| CARÁTULA..... | |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTOS | iii |
| PÀGINA DEL JURADO..... | iv |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD..... | v |
| ÍNDICE..... | vi |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| I INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II MÉTODO..... | 43 |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación | 43 |
| 2.2 Operacionalización de variables | 43 |
| 2.3 Población, muestra y muestreo | 53 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 54 |
| 2.5 Procedimientos..... | 57 |
| 2.6 Método de análisis de datos | 57 |
| 2.7 Aspectos éticos..... | 58 |
| III RESULTADOS..... | 59 |
| IV DISCUSIÓN..... | 70 |
| V CONCLUSIONES | 76 |
| VI RECOMENDACIONES..... | 78 |
| VII. FERENCIAS | 80 |
| VIII ANEXOS..... | 83 |
| MATRIZ DE CONSISTENCIAS: | 84 |
| INSTRUMENTOS | 86 |
| FICHA TÉCNICA..... | 88 |
| EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO | 89 |
| MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO | 90 |
| MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO..... | 93 |
| VALIDEZ DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS Y SIGNIFICANCIA DE LOS ITEM..... | 147 |
| BASE DE DATOS:..... | 149 |
| CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE APLICÓ LOS INSTRUMENTOS | 155 |
| ACTA DE APROVACIÓN DE ORIGINALIDAD | 156 |
| INFORME DE ORIGINALIDAD..... | 157 |
| AUTORIZACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO..... | 158 |
| AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | 159 |

ÍNDICE DE TABLAS

vi

| | | |
|-------------------|---|-----------|
| Tabla N°01 | Confiabilidad del instrumento Gestión de la UGEL..... | 56 |
| Tabla N°02 | Confiabilidad del instrumento Desempeño docente:..... | 57 |
| Tabla N°03 | Distribución de la Gestión de la UGEL de la IE “Liceo Trujillo” del nivel secundario del distrito de Trujillo, 2019. | 59 |
| Tabla N°04 | Distribución de las dimensiones de la Gestión de la UGEL, según percepción de los docentes de la IE “Liceo Trujillo” del nivel secundario, distrito de Trujillo, 2019..... | 60 |
| Tabla N°05 | Indicadores y niveles de las dimensiones de la unidad de gestión educativa local..... | 61 |
| Tabla N°06 | Indicadores y niveles de la dimensión del desempeño docente de la Institución Educativa pública “Liceo Trujillo” del nivel secundario del distrito de Trujillo, 2019. | 62 |
| Tabla N°07 | Distribución de las dimensiones del Desempeño docente, según su percepción de los docentes de la institución educativa pública “Liceo Trujillo” del nivel secundario, distrito de Trujillo, 2019..... | 63 |
| Tabla N°08 | Niveles de la dimensión: Desempeño Docente..... | 64 |
| Tabla N°09 | Correlación entre la Gestión de la UGEL y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019..... | 66 |
| Tabla N°10 | Correlación según Spearman entre las Dimensiones de la Gestión de la UGEL y el Desempeño docente..... | 66 |
| Tabla N°11 | Correlación de significación y significativa de la H1..... | 67 |
| Tabla N°12 | Correlación de significación y significativa de la H2..... | 67 |
| Tabla N°13 | Correlación de significación y significativa de la H3..... | 68 |
| Tabla N°14 | Correlación de significación y significativa de la H4..... | 69 |
| Tabla N°15 | Correlación de significación y significativa de la H5..... | 69 |

vii

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|--------------------|--|-----------|
| Figura N°01 | Distribución de la <i>Gestión de la UGEL en los docentes de la IE “Liceo Trujillo”, distrito de Trujillo, 2019.</i> | 59 |
| Figura N°02 | Distribución de las dimensiones de la Gestión de la UGEL, institución educativa del nivel secundario de “Liceo Trujillo” del nivel secundario, distrito de Trujillo, 2019. | 61 |
| Figura N°03 | Distribución de las dimensiones de la Gestión de la UGEL de la IE “Liceo Trujillo” del nivel secundario, distrito de Trujillo, 2019. | 62 |
| Figura N°04 | Distribución del Desempeño docente <i>de los docentes de la IE “Liceo Trujillo” del nivel secundario, distrito de Trujillo, 2019.</i> | 63 |
| Figura N°05 | Distribución del Desempeño Docente, según percepción del docente, del nivel secundario la Institución Educativa “Liceo Trujillo”, distrito de Trujillo, 2019 | 64 |
| Figura N°06 | Distribución de los niveles de la dimensión sobre el Desempeño Docente de la Institución Educativa “Liceo Trujillo” del nivel secundario, distrito de Trujillo, 2019. | 65 |

ÍNDICE DE CUADROS:

| | | |
|--------------------|---|------------|
| Cuadro N°01 | Operalización de la V1 = Gestión de la UGEL | 44 |
| Cuadro N°02 | Operalización de la v2 = Desempeño Docente: | 48 |
| Cuadro N°03 | Matriz de consistencias | 84 |
| Cuadro N°04 | Data de la V1 = Gestión de la UGEL | 149 |
| Cuadro N°05 | Data de la V2 = Desempeño Docente | 152 |

RESUMEN

La investigación titulada “Gestión de la UGEL y el desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria, Trujillo 2019”, su objetivo general, determinar la relación significativa que existe entre la gestión de la UGEL y el desempeño docente del nivel de educación secundaria de la IE, “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019. El diseño de investigación: No experimental; alcance, correlacional; enfoque cuantitativo. Variable Gestión de la UGEL, se fundamenta en lineamientos del MINEDU: *UGEL, instancia de ejecución del G.R, dependiente de la DRE, Es responsable: Asistencia técnica y estrategias formativas, supervisar, y evaluar a la gestión de las IE... y atender requerimientos...* (EL PERUANO, D.S. N°009-2016). La recolección de datos: cuestionario titulado *DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA IE. “LICEO TRUJILLO” SOBRE LA GESTION DE LA UGEL*, autoría del investigador, validado: Juicio de experto, con 24 preguntas - tipo Likert. La variable, desempeño docente, se fundamente en los lineamientos y principios del MINEDU: *El desempeño, es la base para construir e implementar la política pública direccionada a mejorar de la profesión docente. Se considera prioritariamente, como a un ejercicio de reflexión, sobre el sentido de ser docente y su rol social. Usan debates, sobre los aprendizajes estudiantiles. Se considera importantísimo su rol como beneficio social*, MINEDU (MBDD 2018). La recolección de datos, se utilizó el cuestionario titulado *DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E. “LICEO TRUJILLO” SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE*, autoría del investigador, validado mediante juicio de experto, con 27 preguntas de tipo Likert. Tuvieron escala ordinal, sometidas a la prueba de fiabilidad del Alfa de Cronbach, arrojando: 0,950 y 0,900 respectivamente, confiabilidad alta. El proceso de datos se aplicó: Correlación de Rho Spearman, arrojando 0,734, existe una correlación significativa y directa; con una intensidad alta ($p < .01$) entre las variables.

Palabras Clave: UGEL, desempeño docente, supervisar, asistencia técnica, evaluación, planificación, monitoreo, acompañamiento, organización, dominios, competencias, calidad.

ABSTRACT

The research entitled “Management of the UGEL and teaching performance in the public secondary education institution, Trujillo 2019”, its general objective, to determine the significant relationship between the management of the UGEL and the teaching performance of the secondary education level of the IE, "Trujillo High School" of Trujillo, 2019. Research design: Not experimental; scope, correlational; quantitative approach UGEL Management Variable, is based on MINEDU guidelines: UGEL, instance of execution of the GR, dependent on the DRE, is responsible: Technical assistance and training strategies, supervise, and evaluate the management of EI ... and meet requirements ... (EL PERUANO, DS N ° 009-2016). Data collection: questionnaire titled TEACHERS OF THE SECONDARY LEVEL OF EI. “LICEO TRUJILLO” ON THE UGEL MANAGEMENT, author of the researcher, validated: Expert judgment, with 24 questions - Likert type. The variable, teaching performance, is based on the guidelines and principles of the MINEDU: Performance is the basis for building and implementing public policy aimed at improving the teaching profession. It is considered as a priority, as an exercise in reflection, about the sense of being a teacher and his social role. They use debates about student learning. Its role as a social benefit, MINEDU (MBDD 2018) is considered very important. The data collection was used the questionnaire entitled TEACHERS OF THE SECONDARY LEVEL OF THE I.E. “LICEO TRUJILLO” ABOUT TEACHING PERFORMANCE, authored by the researcher, validated by expert judgment, with 27 Likert questions. They had an ordinal scale, submitted to the Cronbach Alpha reliability test, yielding: 0.950 and 0.900 respectively, high reliability. The data process was applied: Rho Spearman correlation, yielding 0.734, there is a significant and direct correlation; with a high intensity ($p < .01$) between the variables.

Keywords: UGEL, teaching performance, supervise, technical assistance, evaluation, planning, monitoring, accompaniment, organization, domains, competencies, quality

I INTRODUCCIÓN

En nuestro país una de las instituciones públicas más críticas es el sector de educación, en la totalidad de la dimensión y extensión del contexto social, político y educativo que ella demanda, por lo tanto, desde el desarrollo organizacional presenta problemas; es decir desde la misma cúpula organizacional, aspecto que nos lleva a analizar esta realidad, con el objetivo de brindar algunas recomendaciones de mejora y contribuir en su desarrollo. Así tenemos, que a nivel **internacional** algunos estudiosos que brindan sus aportes como: (Salas, 2016), establece que la Gestión de la Administración Educativa es una de las causantes que en toda América del Sur, exista una ínfima calidad educativa y esto aunado con la inadecuada preparación humana y el escaso empleo de recursos materiales y tecnológicos agudiza más el problema y limita su progreso no solo del mismo sistema sino del país, por lo tanto enfatiza que es la gestión administrativa de las políticas de gobierno al no tomar en cuenta los problemas, necesidades y demandas educativas el primer obstáculo para la calidad educativa, del mismo modo se pronuncia, (Gonzales, 2015), El accionar de los docentes están lleno de obstáculos y de exigencias, ya que la sociedad continuamente sufre grandes cambios y por lo tanto, van surgiendo nuevas exigencias que tiene que ir enfrentando día a día, el profesor y esto le genera agotamiento y un futuro incierto. En el presente trabajo se intenta dar a conocer a través de testimonios y mediante la observación cómo el docente se va desenvolviendo y el grado de disfrute o disgusto que le produce su accionar; aspecto que repercute directamente en su ámbito emocional y físico. Es importante tomar en cuenta estos aspectos, ya que de su estado anímico y físico dependerá la eficiencia y eficacia de su trabajo, llamado desempeño. La carrera magisterial, hoy por hoy, está llena de vicisitudes, incertidumbres y obstáculos, donde demanda de los actores estar bien preparados y mantener un equilibrio emocional adecuado para preservar su salud, tanto física como psicológica; esta situación, también fue abordada a **nivel nacional**, al respecto nos dice (Lay & García Lay, 2002), señala que una adecuada educación demanda de la atención de todo un país, sobretodo se encuentra dentro de su competencia de las UGELES. Si las autoridades depositaran su mirada y concentraran esfuerzos en este sector, se podría tener la certeza de un mejor futuro educativo donde los docentes estuvieran mejor capacitados y actualizados, en los colegios se atendiera en la implementación de material tecnológico y con ello se mejoraría la infraestructura, muy por el contrario nuestra realidad refleja un abandono y una falta de preocupación total, donde trae como consecuencia que no se haga investigaciones, no exista autonomía y que se siga dependiendo de gobiernos centrales y menos se haya perdido el respeto ante la ley 66-97. La

problemática se agudiza cuando los aspectos morales, la ética y el accionar pedagógico se menoscaba y ante estas situaciones las denuncias no son resueltas con celeridad y claridad; así también se pronuncia, (Mella, 1999) señala que, considerando el bajo rendimiento escolar, la educación no puede ser vista como un proceso espontáneo; entonces ante esta premisa es necesario hacer hincapié que el Profesor debe familiarizarse, internalizar y ejecutar adecuadamente tanto los procesos pedagógicos de manera consiente y planificada como saber crear situaciones significativas, problematizando su realizar, establecer un propósito de aprendizaje, crear motivación ya sea intrínseca o extrínseca en sus alumnos, recoger saberes previos como parte de la valoración del estudiante (viene a clases teniendo un cúmulo de experiencias), realizar su tarea de facilitador, acompañamiento o desarrollo de las competencias, todo ello con una mirada atenta que se manifestará mediante la evaluación formativa; Tener gran dominio en los procesos didácticos como en saber qué acciones, instrumentos y materiales debe utilizar para que logre alcanzar el propósito deseado; y todas estas acciones darán como resultado la activación de los procesos cognitivos que viene acompañado de aspectos éticos, morales y sociales. A todo este proceso descrito se llamará aprendizaje del alumno, donde pueda ver los problemas sociales, analizarlos y transformar su entorno, para todo este proceso se requiere la irada diligente y preparada de un profesor. Se hace necesario superar el bajo aprendizaje de los alumnos, el gobierno peruano ha creado una serie de acciones, herramientas e instrumentos plasmados en un documento llamado Marco del Buen Desempeño Docente, en él se considera 4 dimensiones, nueve competencias y cuarenta desempeños. Estos lineamientos permitirán, en un futuro no muy lejano, ir superando esta problemática de bajo rendimiento escolar y deficiencia del manejo operativo del docente, dando como resultado un avance significativo en la Educación peruana. (MINEDU, Decreto Supremo N°009-2016 , 2016). Nuestra problemática **institucional** no es ajena a esta realidad en el PEI 2017 – 2020 de la Institución Educativa “Liceo Trujillo”, considera que la gestión de la UGEL Norte N°3 de Trujillo, es responsable del buen desempeño docente, sin embargo no asume su deber de implementar programas que contribuyan a la actualización, capacitación y acompañamiento docente y se limita a realizar una labor de fiscalización o verificación de la planificación, es decir a constatar el cumplimiento de la documentación correspondiente sin brindar ninguna orientación al respeto, esta situación trae como consecuencia que en la Institución Educativa, no supere algunas dificultades que tienen los docentes y estudiantes, ya que no escucha sus necesidades, no brinda sugerencia para superar los problemas. Esta falta de presencia y compenetración con los docentes desarrolla en el docente una percepción de exigencia, fiscalización y abandono educativo, menoscabando en

su buen desempeño docente. En lo referente al buen desempeño docente, se dificulta porque la institución no cuenta con la infraestructura adecuada, el apoyo y las herramientas tecnológica que demandan los continuos retos y cambios de la educación secundaria actual, agudizándose más aún cuando los directivos y plana jerárquica de la institución no conforma un comité de calidad educativa o un mecanismo de análisis del desempeño del profesor, aspecto importante para el recojo de información objetiva que le permitirá crear programas de actualización, capacitación, formación de círculos de inter-aprendizaje y proyectos de mejora de los aprendizajes. Ante esta situación, el presente estudio está orientado a investigar la relación entre la gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y el buen desempeño docente de la institución educativa pública en el Liceo Trujillo del nivel de educación secundaria, Trujillo 2019.

Como nos damos cuenta el Ministerio de Educación Peruano esta tratado de modernizar todo el sistema educativo, proponiendo un nuevo currículo, algunos lineamientos, enfoques, estándares y competencias para mejorar del trabajo docente; bajo esta línea brinda recomendaciones en el *Manual del buen desempeño directivo y docente*, proyectándose elevar la calidad educativa; sin embargo nuestro país presenta diversos contextos y realidades, por ello esta investigación aborda aspectos como ¿Qué significa gestión de la UGEL? ¿A qué se considera buen desempeño docente? ¿Sobre qué supuestos teóricos se fundamenta la gestión de la UGEL? ¿Qué supuestos teóricos se fundamenta el buen desempeño docente? ¿Qué relación existe entre la gestión de la UGEL y el desempeño docente?

A continuación establecemos los **antecedentes internacionales** sobre la realidad problemática descrita, con respecto a la **variable gestión de la UGEL**, tenemos a (Cabrera, 2012), en su investigación titulada “Gestión Educativa en el fortalecimiento de la comunicación interna en el Centro Educativo Novus en la ciudad Guayaquil año 2012. Propuesta: diseño e implementación de una guía metodológica de orientación y mediación de gestiones educativas para docentes”, En esta investigación para la muestra se consideró a directivos, docentes y estudiantes del Centro Educativo Novus de la ciudad de Guayaquil siendo un total de 100 personas y el instrumento empleado fue el cuestionario. Los resultados concluyeron que 100% de los directivos consideran que su gestión es decisiva para que los resultados de aprendizaje sean adecuados o no, los docentes, en un 83%, piensan que su trabajo es importante y los estudiantes son indiferentes. Por su parte, (Carmona, 2015), en su investigación titulada “Gerencia Educativa y desempeño docente: un binomio de acción para la calidad educativa en la U.E. Instituto “San Valentín” Municipio Valencia estado Carabobo, Venezuela“, plantea como principal objetivo proponer un programa que involucre a toda la

comunidad educativa para que se mejore sustancialmente los resultados, donde el principal accionar lo tendrían los directivos, es decir la gestión educativa. Para esta investigación se consideró para la muestra a 26 personas y el instrumento empleado fue el cuestionario. Los resultados concluyeron que en un rango de 0,88 con intensidad muy alta, donde la debilidad en las organizaciones se relacionan a la unificación de criterios por parte de los directivos, motivación del personal, la falta de atención y participación docente, la carencia de liderazgo ejercido afecta el correcto devenir del desempeño docente. Finalmente tenemos a (Rojas & González, 2015), en su tesis titulada “Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad octava de Kennedy, Bogotá 2015»”, plantea como objetivo general es hacer un diseño e implementar estrategias que contribuyan a formar líderes para mejorar la convivencia en la institución educativa. Para esta investigación se utilizó una muestra de 32 estudiantes. El instrumento aplicado fue la entrevista abierta. La conclusión fue que en el 68% de efectividad, mediante un trabajo articulado se puede mejorar significativamente la convivencia mediante proyectos que posibilitan la formación de líderes. En el ámbito **nacional** con respecto a la variable Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), se consideró investigaciones de (Cifuentes, 2017), en su tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, titulado “La calidad de servicio y la satisfacción del usuario en la unidad de gestión educativa local N° 06 - Ate, 2017” Lima, plantea como objetivo general determinar cuál es la relación entre la calidad de servicio y la satisfacción del usuario en la UGEL correspondiente. El estudio se desarrolló con una muestra de 92 usuarios de la calidad de servicio y el grado de satisfacción arrojando su correlación de Spearman de 0,849 siendo una correlación alta y significativa, el instrumento utilizado fue la encuesta. Así mismo, tenemos a (Salas, 2016), en su tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, titulado “La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota, San Martín – 2016” Lima, plantea como objetivo general fue Determinar la relación entre la gestión administrativa y los servicios educativos que brindan la UGEL, Picota, San Martín – 2016. El estudio se desarrolló con una muestra de 65 directivos, el instrumento utilizado fue la técnica de encuesta. Los resultados determinaron que existe reciprocidad entre las dos variables, dado que una buena gestión dará como resultado un adecuado servicio educativo y una mala gestión dará como resultado un deficiente servicio educativo, la correlación fue moderada en 0,425 entre las variables objeto de estudio. También, a (Rojas & Lozano, 2018) Díaz y Lozano (2018), en su trabajo de investigación para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, titulado “Sistema de control interno y Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión

Educativa Local – Bagua, su propósito fue determinar la relación entre Sistema de control interno y Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local – Bagua”. Se realizó mediante una investigación descriptiva correlacional, con un diseño de investigación no experimental; el instrumento utilizado fue la encuesta. La muestra fue de 70 trabajadores. Como conclusión se determinó que el sistema de control se relaciona directa y significativamente entre ambas variables, con una correlación de 0,812. Demostrando así que si existe una buena gestión administrativa por ende se tiene un buen sistema de control en los trabajadores. En el ámbito **local**, con respecto a la variable Gestión UGEL, se consideró los trabajos de investigación de (Rojas & González, 2015) (Ruíz, 2014), en su tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Planificación y Gestión, titulado “Impacto de la cultura organizacional en la Gestión Educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local –provincia de Ascope, 2014”. Tuvo como propósito establecer cuál es la relación de la cultura organizacional. Para esta investigación se utilizó una muestra de 20 trabajadores. Utilizando como instrumento el cuestionario. Se llegó a la conclusión que el desarrollo significativo de la cultura organización también impacta en la Gestión Educativa, su nivel de relación fue de 0,710 siendo una relación positiva alta entre ambas variables. Bajo éste criterio también se analizó el aporte de (Cuva, 2017) con su tesis titulado “La Eficiencia en la Gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 El Porvenir año 2017”. La muestra para el presente trabajo fue 19 procedimientos documentados en el ámbito administrativo (TUPA 2013 vigente). Tuvo como objetivo analizar si es eficaz la administración de UGEL 01 El Porvenir año 2017. Se determinó: se encuentra en un nivel medio de 0,97 concluyendo que la UGEL del Porvenir N°01 es ineficiente, porque existe mucha demanda laboral sin atender. De la misma forma a (Peña Morales, 2017), en su trabajo de investigación titulado El nivel de desarrollo organizacional en la unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) N°01- Distrito El Porvenir-Trujillo-2017. El objetivo general planteado fue determinar el nivel de desarrollo organizacional en la UGEL 01 en el distrito El Porvenir. Trujillo -2017. Para esta investigación la muestra fue de 65 trabajadores, utilizándose el instrumento de la encuesta. Llegándose a la conclusión el nivel de desarrollo organizacional se encuentran de manera regular y las responsabilidades y objetivos van de acorde con las funciones de los trabajadores con un porcentaje de 83.1%, sin embargo falta capacitaciones a su personal para agilizar los procesos administrativos. Continuando con los antecedentes, en cuanto corresponde a la variable **desempeño docente**, los trabajos de investigación a nivel **internacional** considerados a (Vázquez, Cordero, & Leyva, 2014), en la revista de Actualidades Investigativas en Educación, presentaron un trabajo de investigación titulado “Análisis

comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América”, según su investigación se establece “que las tendencias de los sistemas educativos para fortalecer la profesión docente ha sido la elaboración de marcos para la enseñanza o criterios de desempeño profesional, que sirven como base para la formación inicial y continua, la evaluación de la práctica y la definición de la identidad docente”. Para este estudio se tomó en cuenta los países de Estados Unidos, Chile, Perú y México. Llegando a la conclusión que Los sistemas revisados evidencian la relación alta de 0,870, que existe entre el establecimiento de referentes para la formación docente y la evaluación de los profesores, de manera que una vez definidos los marcos de desempeño permitan orientar políticas y programas dirigidos a ambos procesos. También contamos, con los aportes de (Martínez, Guevara, & Valle, 2016), en la Revista Científica Sistemas de Información Científica de la Universidad Autónoma Indígena de México presentaron su estudio titulado “El desempeño docente y la calidad educativa”, la técnica usada en la cual concluyeron que “La calidad educativa no solo depende de su desempeño docente, sino que existen elementos básicos como: Gobierno Escuela, docente y contexto, que se interrelacionan estrechamente, si falla uno de ellos falla el sistema como un todo organizado. El instrumento utilizado fue la encuesta con cuestionario abierto, aplicándolo a una muestra de 135 sujetos (42 profesores y 93 estudiantes) y la correlación encontrada es de 0,578 siendo moderada, entre las variables. Y finalmente tenemos a (Campoverde Gómez, 2014), en su trabajo de investigación titulado “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa “Belisario Quevedo” de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013 – 2014” Ecuador. El objetivo general del presente trabajo fue desarrollar un programa a través de talleres donde se focalice en la preparación y actualización del docente determinándose que el papel que cumple fue determinante para mejorar la praxis de la calidad docente, se logró establecer que el dominio alcanzado fue de 96% de contenidos, con una correlación alta de 0,740. En la muestra participaron 182 personas entre autoridades, docentes y alumnos. Los instrumentos utilizados son la ficha de observación y la encuesta. **En cuanto a lo que corresponde a antecedentes a nivel nacional, he considerado el trabajo de** (García, 2015), en su investigación titulada “Desempeño docente y calidad del aprendizaje de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico privado Antonio Lorena de Cusco – 2014”, plantea el objetivo de establecer el nivel de conexión que se da entre el desenvolvimiento del profesor y el aprendizaje. En esta investigación para la muestra se consideró a docentes, siendo un total de 36 personas y la técnica empleada fue la encuesta. Los resultados concluyeron que la relación es muy estrecha y significativa entre ambas variables con una correlación de 0,95

demostrando una intensidad muy alta. Así también, a (Benavides & Villarreyes, 2017), en su investigación titulada “El liderazgo pedagógico y la calidad del desempeño docente en la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito de Santa Anita, UGEL n° 06: durante el año 2015”, propone como meta establecer la conexión que se da entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente. En esta investigación para la muestra se consideró a docentes, siendo un total de 28 entre el nivel inicial, primario, secundario y la técnica empleada fue la encuesta. Los resultados concluyeron que la conexión es estrecha de causa efecto donde a buen liderazgo buena enseñanza, con una correlación de Spearman de 0,902 intensidad muy alta, positiva entre ambas variables. Y finalmente los aportes de (Montoya & Romero, 2018), en su investigación titulada “Percepción de la calidad educativa y desempeño docente en la I.E. N°80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján”, tiene como propósito establecer la relación existente entre percepción educativa y desempeño docente donde el resultado fue significativo moderado de 0,602, aplicado a una muestra de 37 personas encuestadas. Siguiendo nuestro análisis sobre Desempeño Docente, los antecedentes a **nivel local** se ha considerado a (Mejía, 2017), en su investigación titulada “Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal docente de la institución educativa privada John Neper en la ciudad de Trujillo, 2015”, plantea como principal propósito determinar la correlación entre ambas variables, concluyéndose que tiene correspondencia directa entre ambas variables de manera. Esta investigación para la muestra se consideró a docentes, siendo un total de 20 y la técnica empleada fue la encuesta. Los resultados concluyeron que El clima organizacional influye en 70% en la disposición del trabajo docente, con una correlación significativa de 0,707. En ésta misma línea el trabajo de (Alva, 2018), en su investigación titulada “El Clima organizacional y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo - 2017”, plantea como principal propósito si ambas variables tienen correspondencia. En esta investigación para la muestra se consideró a docentes, siendo un total de 39 y la técnica empleada fue la encuesta. Los resultados concluyeron que existe relación directa y significativa entre ambas variables de estudio, según Spearman es de 0,392. Y finalmente a (Gallo & Rodríguez, 2018), en su investigación titulada “Desempeño y compromiso de gestión en docentes de educación primaria, en una institución educativa pública, Trujillo- 2017”, plantea como principal propósito establecer la correlación existente entre ambas variables. En esta investigación para la muestra se consideró a docentes, siendo un total de 15 y la técnica empleada fue la observación. Los resultados dentro de sus recomendaciones concluyeron que existe una relación directa y significativa con un valor de 0,440.

Después de haber revisado los antecedentes de ambas variables procederemos a profundizar su estudio a través de **aportes teóricos**. En cuanto a la variable gestión de la UGEL consideramos la definición de La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), es la instancia de ejecución del Gobierno Regional, dependiente de la Dirección Regional de Educación (DRE), responsable de brindar asistencia técnica y estrategias formativas, así como supervisar, y evaluar la gestión de las instituciones educativas públicas y privadas de Educación Básica y Centros de Educación Técnico-Productiva de su jurisdicción, en lo que corresponda, para la adecuada prestación del servicio educativo; y atender los requerimientos efectuados por la comunidad educativa, en el marco de la normativa del Sector Educación MINEDU (MINEDU, Decreto Supremo N°009-2016 , 2016). En cuanto, a sus dimensiones tenemos de la tenemos **dimensión 01: compromiso de gestión**; Para (MINEDU;, 2014) es: Los Compromisos de Desempeño (CdD), Se basan en la gestión por resultados en el sector de educación y se da mediante un cronograma de asignación de presupuesto, o asignaciones adicionales, es decir, recursos económicos para todas las Unidades Ejecutoras del país y puedan cumplir sus metas de calidad educativa previamente planificadas, así tenemos: a) El Programa Presupuestal 091 “Incremento en el Acceso de la población de tres a dieciséis años a los servicios educativos públicos de la Educación Básica Regular” . Y b) El Programa Presupuestal 090 “Logros de Aprendizaje de escolares de la Educación Básica Regular” (PELA). En cuanto corresponde a la **dimensión 02: Asistencia técnica**; su función se orienta a fortalecer las capacidades de gestión para ello conoce las realidades e identifica las necesidades. **La asistencia técnica**, escucha inquietudes y necesidades, y acompaña a las Unidades Ejecutoras para que logren dar cumplimiento sus compromisos de gestión y logren alcanzar las metas previstas. Esta información obtenida por la asistencia técnica es compartida por la dirección, oficinas y unidades del ministerio de educación. Así tenemos, la **dimensión 03: estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio**; para (MINEDU DIFODS, 2017) Se direcciona hacia el cumplimiento establecidos en el Marco del buen desempeño docente y directivo y su propósito es el desarrollo de competencias profesionales para ello realiza diferentes estrategias, acciones y recursos para programas formativos. A) **Enfoque por competencias**: Considera que el docente se encuentra en continuo aprendizaje, donde se va desarrollando mediante un proceso permanente, para ello utiliza su capacidad reflexiva que le va a conllevar analizar su entorno social donde le permite accionar para resolver los problemas que se van suscitando para alcanzar metas, por lo tanto su formación empezará de situaciones significativas reales o problemas donde requiera que responda de manera pertinente y efectiva, para ello debe poner en acción sus habilidades, creatividad,

actitudes, recursos y conocimientos. Por lo tanto, el docente siempre está enfrentándose con desafíos que demanda las situaciones significativas, esta situación permite que el docente confronte sus saberes previos produciéndose el desequilibrio cognitivo para luego de nuevo reequilibrarlo, ésta dinámica le permite poseer mayor saberes, estrategias y recursos para brindando una respuesta más pertinente y efectiva. Para que el profesor pueda lograr estos resultados debe tomar en cuenta el proceso formativo en que se encuentra, por ello debe tomar en cuenta los diversos aspectos procedimentales y marcos conceptuales, esto precisa que comprenda adecuadamente. En la formación docente en servicio, se establece como punto de partida la autorreflexión del quehacer educativo para que la comprensión y apropiación de aspectos conceptuales y procedimentales, esto permitirá lograr tener una gran gama de alternativas para los diversos contextos o situaciones suscitadas. Para que se pueda concretizar el enfoque por competencias dentro de la praxis del profesor debe tener en cuenta los requisitos metodológicos o condiciones que se detallan a continuación: B) **Aprendizaje situado**: Se da cuando para el aprendizaje se aplica situaciones significativas, es decir parte de aspectos objetivos del entorno social y mediante los saberes resuelven problemas de esa situación real. La metodología consiste en analizar un problema de su entorno sociocultural y mediante un trabajo colaborativo busca dar pertinentes alternativas de solución. Por esa razón el aprendizaje se apoya en la aplicación de trabajos grupales y utiliza esencialmente proyectos. Este enfoque parte que el aprendizaje se va a generar del contexto y siempre interviene el accionar de las personas, sus características, la cultura y el medio social. Por esta razón, se sostiene que el aprendizaje debe basarse en situaciones del contexto mediante una práctica real donde se involucre a cada uno de los estudiantes. Esto traerá como resultado, a profesores más comprometidos con su contexto sociocultural, más en contacto con su realidad diaria y más comunicación entre docentes para que realicen un trabajo colaborativo y colegiado. Esto se entiende a la construcción del conocimiento pedagógico dentro del trabajo colegiado con sus pares, intercambiando sus vivencias y evaluaciones permanentemente de su quehacer profesional como son en las Comunidades Profesionales de aprendizaje (CPA). C) **Pensamiento crítico reflexivo** Comprende: El docente pueda reflexionar sobre su pensamiento, la validez y veracidad de sus juicios: -El docente pueda dar a conocer sus juicios o experiencias, previamente analizados cuidadosamente. -El docente pueda tener una visión holística de los puntos de vista y de interactuar con ellas. -El docente pueda tener conciencia de la realidad, asumiendo situaciones complejas de las circunstancias, proyectando sus posibilidades como sus limitaciones, de la misma manera tener una visión de la contingencia e incertidumbre de las situaciones. Sostiene que el pensamiento crítico reflexivo, tiene como

principal arma la capacidad metacognitiva, se da mediante un proceso permanente de reflexión lógica y analítica donde da una visión introspectiva del accionar docente, sus saberes y su forma de procesar los conocimientos. Los docentes que comprende la formación en servicio, debe entrenarse en un pensamiento reflexivo metacognitivo constante donde pongan de manifiesto su habilidad de partir de dilemas y experiencias de su actuar docente, siendo capaces de tomar distancia de sus convicciones previas, despeja dudas o tabúes relacionado a hechos, esto le permitirá adquiriendo nuevos conocimientos que contengan más amplitud y más profundo de las situaciones antes de actuar, para ello deberá tener una mirada holística de las situaciones, es decir de diversos ángulos, desde diversas ópticas y perspectivas. D) **Orientaciones para la práctica e instalación de hábitos profesionales;** este aspecto se tiene que dar dentro del contexto educativo donde se desenvuelve el docente que puede ser en su aula o como directivo y consiste en ir construyendo su conocimiento donde en un inicio realiza su accionar, crea espacios para reflexionar sobre sus acciones y luego establece compromisos de mejora y de esa manera va estableciendo su planificación en su nuevo accionar pedagógico.

El punto central dentro de la formación docente se concentra en el accionar del profesor dentro de su misma aula, así ismos en los directivos dentro de su mismo ámbito. Se trata de hacer hábitos profesionales de los aprendizajes obtenidos y compartidos, siendo el resultado del análisis de su misma practica pedagógica, que son socializadas con sus pares, integrados en Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPAs). Esta socialización de docentes al intercambiar experiencias profesionales entre sus iguales da como resultado la construcción del pensamiento pedagógico, el intercambio de cuestionamientos de su práctica pedagógica, cuenta con: **Aprendizaje colaborativo;** se realiza cuando los docentes comparten su experiencia profesional, tratan de alcanzar un objetivo, buscan soluciones ante un problema, desarrolla un producto, logra comprender una temática. Los cinco rasgos del aprendizaje colaborativo: - Primero, tener en cuenta el proceso auto-evaluativo, esto le permitirá tener una visión de cuál de sus acciones han sido pertinentes y cuáles no, revisando sus propósitos a lograr y acciones que ejecuta permanentemente; - Segundo, debe trabajar cooperativamente compartiendo experiencias e identificando lo que necesita, esto permitirá ir asumiendo roles y establecer propósitos, objetivos y metas comunes; - Tercero, tener disposición para realizar un trabajo colaborativo, permitiéndole dar solución a los problemas establecidos, confiar en otros, poner de manifiesto su capacidad de líder, decidir y enfrentar ante los problemas; - Cuarto, poder comunicarse, coordinar su accionar e intercambiar informaciones permanentemente, ofreciendo retroalimentación para ayudar a mejorar su quehacer educativo,

-Quinto, tener un gran sentido de responsabilidad para cumplir con las tareas a su cargo, entendiendo que de ello depende la buena marcha y el avance de sus colegas. Los programas formativos dan la oportunidad de aprender, permitiendo al docente y directivos desplegar sus habilidades para interrelacionarse con sus pares haciendo de su labor más productiva con todas las personas que conforman la comunidad escolar, con el objetivo que los docentes puedan hacer un trabajo colaborativo para la construcción de Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPAs) en los centros educativos. Un aprendizaje realizado colaborativamente contribuye al avance de los trabajos colegiados en los colegios, se básicamente cuando se decide en las planificaciones, ejecuciones y evaluaciones de las actividades programadas y proyectos del área educativa con el objetivo de contribuir en la mejora del servicio educativo. (Moll, 2013) **Mediación y Zona de Desarrollo Próximo (ZDP)**; Se manifiesta, al dar la posibilidad al docente de ayudarlo en la detección de sus avances, en ubicarse en el nivel que está para aspirar a continuar al siguiente nivel. Todo este camino debe ser guiado, acompañado en su progreso, proponiendo metas, brindando una evaluación formativa, eficaz y eficiente, sin interferir en su desarrollo autónomo. Esta manera el trabajo de mediación, cumple el papel de estímulo, donde el profesor vea su progreso, se desarrolle y se supere así mismo en su aprendizaje que irá regulando. En este sentido se enfatiza que el docente desarrollará la capacidad de ir gestionando sus conocimientos y saberes. Para ello el docente deberá participar en múltiples vivencias que posibiliten conocerse a sí mismo reconociendo y comprendiendo su estilo de aprendizaje, identifique las situaciones que le dificultan y lo que espera del futuro, para lograr concretizar sus objetivos profesionales que se proyectado. El docente al ingresar al programa formativo y al articularse de debe esclarecer los propósitos a alcanzar en su aprendizaje, establecer el nivel de competencia profesional en que encuentra. Tomando en cuenta ello, el programa formativo contempla estrategias de ayuda y retroalimentación adecuadamente en las deficiencias (mediación), con el objeto de fortalecer su autonomía en el difícil trance al desarrollar sus competencias y capacidades. Brindar apoyo y retroalimentaciones pertinentes, en función a las diferentes necesidades (mediación), a fin de facilitar a cada uno mayores niveles de autonomía en el esfuerzo por avanzar en el desarrollo de sus competencias. (MINEDU;, 2014) **Los Componentes del Modelo de Formación Docente en Servicio**; los componentes son: Identificación de Necesidades Formativas, Planificación, Oferta formativa, Soporte y Recursos, Asistencia Técnica, y Generación de Evidencia, Seguimiento y Evaluación. Comprende la identificación, caracterización y determinación de las necesidades formativas articulada a tres niveles: **-Necesidades del sistema educativo**; Se trata de priorizar la mejora del sistema educativo, para ello se tiene que

tomar en cuenta la política educativa y las necesidades emergentes de cada nivel o área, inclusive d institución educativa, que puede estar dado: falta de profesores, directivos o formadores, los cabios de currículo, etc. - **Necesidades de los colegios;** Se toma en cuenta el análisis de las evidencias sobre los logros de competencias profesionales de docentes de los colegios. De la misma manera, se considera las evidencias de las carencias de los centros educativos: contexto cultural y social, edad, lingüística y nivel de aprendizaje de los escolares, ubicación geográfica, tipo de colegio, modalidad escolar, etc. -**Necesidades planteadas por el docente.** – Son datos dados por el Ministerio de Educación de manera oficial o formal y comprendes las demandas educativas o carencias en el ejercicio de su función, que plantean los propios docentes para capacitarse o actualizarse esto repercutirá en la mejora de su accionar tanto como docente, formador o como directivo según sea el caso. En el establecimiento adecuado de las necesidades, se necesita identificarlas, caracterizarlas y determinarlas; para ello, se emplean como base las fuentes de información establecidas en el artículo 14° del Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial. Tomar en cuenta las necesidades formativas posibilitará una adecuada planificación. Estas necesidades sirven como como fuente principal en la elaboración del Plan Nacional de Formación Docente en actividad, de allí parte el diagnóstico.

El diagnóstico también toma en consideración la información generada en el Componente de Generación de Evidencia, Seguimiento y Evaluación. El actualizar y revisar el diagnóstico se hace cada 3 años, para la actualización correspondiente de los planes estratégicos y/u operativos de la formación del profesor en actividad. A) **La Planificación;** se parte del análisis del diagnóstico nacional de necesidades de formación docente en servicio (FDS), así como como los insumos de generación de evidencias, evaluación y seguimientos, con estos documentos se establece lo más prioritario y los objetivos en un determinado periodo de tiempo para la formación del profesor en actividad ya sea dentro del país como en su región. Para planificar la formación docente en servicio se establece de dos maneras: estratégica y operativa. B) **Estratégico:** Para establecer la formación del profesor en actividad tiene en cuenta el tiempo y la magnitud que puede darse a mediano o largo plazo, así como a nivel de todo el país o solo en su región. C) **Operativo:** Como aquí se tiene que prever el presupuesto es necesario elaborar un plan operativo que contiene: objetivos claros y concretos, posibles resultados y que actividades o programas se aplicaran en la formación del profesorado. Para el presupuesto se tiene en cuenta el 1er trimestre del ejercicio presupuestal del año anterior, para implementarlo y tiene en cuenta: - A los Programas formativos o acciones anteriores, para ello se ha realizado previamente seguimientos y evaluaciones. - El presupuesto que le fue

dado a programas anteriores, para proyectar el presupuesto de los sucesivos programas formativos o acciones. - Se analiza los planes estratégicos a nivel de país o región de allí se toma en cuenta las necesidades de la formación de los profesores en actividad. - Para planificar y hacer del diseño de acciones formativas, es decir para que se pueda focalizar y priorizar la planificación, los criterios están contemplados en el plan nacional de FDS. **La dimensión 04: supervisión pedagógica;** para (MINEDU, Lineamientos y estrategias generales para la supervisión pedagógica, 2007) **La supervisión pedagógica;** está contemplado en el marco y Proyecto Educativo Nacional, considera a la supervisión pedagógica como un proceso sistemático y se da a nivel nacional donde se contemplan tres aspectos fundamentales: atención a la diversidad, inclusión y calidad educativa; tomando como punto de partida los procesos pedagógicos que se orientan a promover el desarrollo integral del escolar.

La supervisión pedagógica es un proceso técnico donde busca orientar y asesorar, cuyo objetivo es mejorar las acciones para la enseñanza – aprendizaje, el órgano responsable de su aplicación es la instancia de gestión educativa descentralizada. Tiene como meta principal la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje, el desempeño profesional del profesorado, para ello brinda información oportuna con la finalidad de tomar decisiones. -

Monitoreo pedagógico: El término monitoreo pedagógico se concibe como un análisis continuo y sistemático donde intenta verificar la eficacia y eficiencia en el desarrollo al ejecutar los proyectos y programas, identificando sus metas alcanzadas y dificultades y recomendar la corrección para lograr los resultados previstos o fijados con antelación. Actualmente el monitoreo debe concebirse como un proceso que tiene por objetivo recoger y analizar información de la actividad educativa orientada a la toma de decisiones en beneficio del servicio educativo. - **Acompañamiento pedagógico;** se da dentro de la institución educativa y es todo un proceso donde intervienen dos personas, se fundamenta en el fortalecimiento de lazos y en la comunicación horizontal sin niveles o jerarquías, donde dan a conocer sus experiencias pedagógicas, desarrollan la capacidad de compartir, se crea espacios de interaprendizaje donde exista la disposición de asumir compromisos, continuamente se está observando y evaluando la actividad educativa y si en caso se suscitara alguna dificultad o deficiencia se interviene oportunamente si la situación lo amerita, como meta principal se concentra en el mejoramiento de la calidad educativa, donde se fortalece el desempeño de los profesores. **Y finalmente tenemos la dimensión 5: Evaluación del desempeño docente;** Para (MINEDU, Programa en formación docente en Perú, 2018) La EDD ayuda a los docentes en su formación, busca que conozcan en qué nivel se encuentran en sus competencias y desempeños, tiene como meta mejorar la el desempeño del profesorado

en su praxis pedagógica. Se realiza mediante: - Se aplica el instrumento llamado Rúbrica de Observación de Aula. - Se observa como el docente gestiona el espacio y los materiales de su ambiente. - Se aplica una encuesta a familias. - Se aplica el instrumento donde se analiza la valoración de la responsabilidad y el compromiso del profesor.

Teorías relacionadas con Gestión Administrativa; Está vinculada a los negocios y de su aplicación generará el éxito o fracaso empresarial. Así tenemos: Según Fayol, citado por (Breeze, 1980) estipula que es el arte de dirigir a las personas para lograr propósitos o metas previamente programadas, además debe tener en cuenta 5 aspectos importantes: coordinación, orden, control, organización y previsión.

(Terry, 1956) Considera que la gestión administrativa se diferencia de otros, porque se va dando mediante un proceso empezando desde la planificación, ordenamiento, capacidad de decisión y controlar con la finalidad de metas, disponiendo de lo que tiene tanto personas como enseres a fin de lograr lo previamente planificado a favor de la empresa, sin importar su origen que puedes pública o privada.

(Armostrong, 2001), Es la dinámica de interacción que se da entre las personas que dirigen las áreas de la empresa para lograr alcanzar sus propósitos, aspectos previamente planificados en favor de la misma.

(Stoner, 1997), Se da en torno a objetivos previamente establecidos, esto permitirá la concretización de metas, dentro de la dinámica sistémica en los diferentes niveles de la empresa, ya sea en la gerencia, administrativo y operativo, tomando en cuenta la aptitud y capacidad personal y profesional de los involucrados.

(Chiavenato, 2009) En una empresa, hace que la misma dinámica de relaciones sea de fácil comprensión en que cada quien cumple su rol, aunque parezca difícil, ya sea para planificar, organizar, dirigir y controlar donde cada aspecto debe funcionar coordinadamente. Por lo tanto, se afirma que la gestión administrativa es un proceso dinámico individual donde cada trabajador ejerce sus funciones previamente establecidas hacia una meta o propósito, de la cual dependerá el éxito o fracaso de la empresa.

Evaluación de la gestión administrativa; para evaluar la gestión administrativa de la UGEL, se tomado como referencia la teoría de Chiavenato con sus partes siendo: Planificación, Organización, Ejecución y Control. **Planificación:** Es la etapa donde se analiza las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para proponer acciones donde se logre alcanzar objetivos, propósitos y metas claras estableciendo, mediante análisis objetivos de la realidad inmediata proyecciones o ideales a futuro, tomando en cuenta elementos internos y externos que puedan influir en la concretización de los objetivos añorados.

(Chiavenato, 2009) Son secuencias donde se proyectan a mediano o largo plazo objetivos concretos que se van alcanzar, para lo cual, se determinan actividades secuenciales, analizando los pro y contra, estableciendo medidas mediante un plan. Se toma decisiones y se anticipan a posibles problemas o inconvenientes.

(Ackoff, 1993). Se da tomando en cuenta el tiempo previendo las decisiones, las responsabilidades y los pasos a seguir. Se establece el camino, el punto de partida, el recorrido y la meta a alcanzar, estableciendo todos los recursos que se necesitan, anticiparse a futuros problemas o inconvenientes y medidas alternativas a seguir. Siendo objetivo en situaciones concretas para plasmar resultados deseados.

(Cortés, 1998). **La organización:** Se da cuando en una empresa cada persona tiene tareas específicas a realizar, es un proceso complejo y dinámico, ya que cada uno de las partes se interrelacionan, están interconectadas y a la vez se centralizan mediante una autoridad y a su vez todos direccionen sus esfuerzos para lograr conseguir las metas previamente establecidas. Es por esa razón que una empresa está dividida en áreas y a la vez tiene un director como es el caso de las UGELES

(Chiavenato, 2009), **Ejecución:** Chiavenato (2009), En esta etapa se aplica la planificación, es el desarrollo de todo el plan previamente establecido donde cada persona ejecuta la parte que lo corresponde para poder concretizar los objetivos establecidos. Para esta etapa se van haciendo reajustes y se requiere especializaciones del personal donde converge su disposición, comunicación y el acompañamiento. En esta etapa se ponen a servicio los recursos y todos los elementos necesarios para sumar esfuerzos y lograr las metas. **Control:** En esta etapa se hace un análisis de los avances, donde se establece la marcha de lo planificado, aquí se evalúa el accionar del personal y de cada etapa dando a conocer el progreso y la distancia que falta para lograr la meta establecida, generalmente está dado por auditorías de calidad, donde se vigila la marcha y se garantiza las acciones que se vienen dando.

(Chiavenato, 2009) En educación la etapa de control se da cuando se monitorea, supervisa o se acompaña el aprendizaje. (MINEDU, D.S. N°009-2016 MINEDU, 2016) **De acuerdo a la normatividad,** se le considera Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) a una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional, por lo tanto, tiene autonomía en su competencia y jurisdicción. Sus funciones son:- **Funciones de la UGEL:** Tiene que conseguir mejorar el sistema educativo orientándolo intersectorialmente, aplicando estrategias de eficiencia y calidad en el gasto para dar cumplimiento a la función pública en concordancia con la política nacional de inclusión social, para ello tiene que apoyar en desarrollar y adaptar de nuevas tecnologías de comunicación e información.

- Tiene que apoyar en la administración y logística de los colegios públicos sujetos a su responsabilidad y sector.
- Es la que conduce el proceso tanto de evaluación e ingreso del profesor y personal administrativo y desarrolla acciones de personal, atiende requerimientos de los colegios, en coordinación con la dirección regional de educación (DRELM).
- Es la que contribuye a formular la política educativa de la región y nacional.
- Es la que hace una regulación y supervisión de las actividades y servicios que brinda los colegios, sin dejar de preservar la autonomía de cada institución.
- Es la que diseña, ejecuta y evalúa el proyecto educativo de su jurisdicción en concordancia con los proyectos educativos regionales y nacionales y con los gobiernos locales, según como le corresponda.
- Es la que asesora en formular, ejecutar y evaluar el presupuesto anual de los colegios.
- Es la que asesora la gestión pedagógica, y administrativa, fortalece la autonomía institucional en el ámbito de su competencia.
- Es la que promueve, forma y da funcionamiento a las redes educativas, se da cuando cooperan entre colegios y programas educativos de su ámbito, estableciendo alianzas estratégicas con instituciones especializadas de su contexto social.

Otras, inherentes a su función son: Es la que determina las necesidades tanto de infraestructura y equipo que requieren los colegios y debe participar en construirlos y mantenerlos, con apoyo y coordinación con el gobierno local y el gobierno de su región.

- Su presupuesto debe ser formulado, ejecutado y evaluado para atender las necesidades de los colegios y programas educativos y gestiona su financiamiento a nivel local, en su región y nacional.
- Es la que promueve y ejecuta, estrategias y programas de alfabetización que sean efectivas, de acuerdo con la idiosincrasia contextual y lingüística de su jurisdicción.
- Es la que informa de su gestión, a las instituciones oficiales y opinión pública.
- Coordina con los órganos públicos descentralizados de su jurisdicción para que promuevan bibliotecas, centros culturales, talleres de arte, deportes y eventos de recreacionales y brinda apoyo sobre la materia si lo requieren gobiernos locales.
- Participa en el impulso de la vigilancia ciudadana generando acuerdos con el consejo participativo local de educación.
- Promueve y apoya en la contextualización y diversificación de los currículos del colegio, en su ámbito.

- Identifica la necesidad de actualización y capacitación del profesorado y jerárquico, desarrollando programas y brindando facilidades para superarse profesionalmente.
- Formula y gestiona proyectos para desarrollar los colegios, ante instituciones de cooperación nacional e internacional.
- En asuntos de su competencia actúa como instancia administrativa.

Como aspecto excepcional, la Dirección Regional de Educación y con opinión favorable del Ministerio de Educación puede disolver, fusionar o desagregar a las UGELES cuando esté justificado por las metas de atención y presupuesto.

Un aspecto prioritario para la mejora de la calidad de la educación es que deben juntarse y coordinar con instituciones de gobierno, docentes, la sociedad civil y padres de familia.

Con lo que respecta a la estructura de la UGEL, tenemos:

- Área de Asesoría Legal.
- Área de Recursos Humanos.
- Área de Planificación y Presupuesto.
- Área de Gestión de la Educación Básica Regular y Especial.
- Órgano de Control Institucional
- Área de Administración.
- Área de Supervisión de la Gestión del Sistema Educativo.
- Área Técnico Productiva y de Gestión de la Educación Básico Alternativa.

Y dirigiendo a todas las áreas mencionadas está el Órgano de Dirección.

El órgano de Dirección; Tiene la máxima de jerarquía como autoridad. Dentro de sus facultades realiza acciones administrativas y resolutivas especificadas de acuerdo a Ley. **Sus competencias son:** a) Ejecuta programas a favor de la educación en la tecnología, cultura, recreación, deporte y recreación, para ello coordina y concreta con entidades públicas y privadas de su jurisdicción. B) Evalúa y presenta informes a la instancia correspondiente, en forma permanente, la gestión educativa, adoptando oportunamente las acciones preventivas y correctivas según lo requiera, de su ámbito. c) Orientar, implementar y supervisar el proceso de mejoramiento continuo de la calidad educativa, que tiene como característica en su servicio ser equitativa y democrática. d) Suscribe convenios y/o contratos de cooperación para mejorar la calidad educativa, con instituciones públicas o privadas, nacional o internacional. e) La UGEL en coordinación con el consejo participativo de educación conduce la formulación, ejecuta y evalúa su proyecto,

así como aprueba sus planes operativos anuales. f) Apoyar el proceso de descentralización de la gestión efectiva de las instituciones educativas. g) Es la que produce e incrementa la productividad y eficiencia del proceso de gestión educativa y administrativa de los colegios de su jurisdicción. (MINEDU, Decreto Supremo N°009-2016, 2016)

La función principal del Área de Gestión Básica Regular y Especial es: Es implementar asistencia técnica pedagógica a todas las instituciones educativas para ello debe evaluar y monitorear para asegurar un buen desarrollo de los procesos educativos y pedagógicos, todas estas acciones contribuyen a mejorar el aprendizaje. **Los Órganos de Línea:** Están involucradas las Áreas de la gestión educativa básica regular y especial, Área de Supervisión de la Gestión del Sistema Educativo y Técnico productiva y Educación Alternativa, ellas son las responsables del cumplimiento de las funciones sustantivas de la Unidad de Gestión Educativa Local. **La función principal del Área de Gestión de la Educación Básica Alternativa y Técnico Productiva es:** Se responsabilizan de otorgar asistencia técnica respecto a la ejecución de los procesos educativos en pro a mejoras, en coordinación con la DRELM y los órganos competentes del MINEDU, también evalúan y supervisan los cumplimientos de las responsabilidades y funciones de las Instituciones Educativas de acuerdo a sus propósitos de mejora, esto involucra que de acuerdo al cronograma se verifique su documentación al día y en regla.

Órganos de Asesoramiento: tenemos, Área de Asesoría Jurídica, tiene funciones como: Estar atento para ofrecer asesoría jurídica a los directores de las I.E de su ámbito como a la Dirección de la UGEL 03 y a sus diferentes áreas dependientes. **Área de Planificación y Presupuesto, tenemos** aspectos como: a) Racionalizar las plazas, modernizar la gestión pública, estadística y calidad educativa en el ámbito de su competencia de la unidad de gestión educativa local 03. b) proveer el soporte técnico informático y la gestión de las tecnologías de la comunicación e información. Y c) Conducir la ejecución de los procesos de planeamiento, coordinación, seguimiento y evaluación de los planes y presupuesto de la UGEL 03. **En el Área de Control,** tenemos: Cumple las siguientes funciones el órgano de control institucional: a) Recibir, atender, orientar y/o derivar las denuncias que formulen los funcionarios públicos, servidores y ciudadanía en general, dándole el trámite que corresponda, de conformidad con las disposiciones del Sistema Nacional de Atención de Denuncias y las que establezca la

Contraloría General sobre la materia. b) Realizar el control gubernamental, de acuerdo a la normativa del Sistema Nacional de Control. Y c) Llevar a cabo el Plan Anual de Control aprobado por la Contraloría General.

El régimen laboral y económico Estos aspectos se encuentran comprendidos en Decreto Legislativo N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” y sus normas modificatorias y complementarias.

(MINEDU, Decreto Sumpremo N°009-2016 , 2016) **Organización, ámbito de ejecución y Cuadro para Asignación de Personal de la UGEL:** Se aprueba por Ministerio de Educación, se encuentra dentro del marco del presupuesto otorgado a la Unidad Ejecutora.

La UGEL, coordinará con la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, la Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación, la Oficina de Administración y la Secretaria Técnica de Planificación Estratégica del Ministerio de Educación, los procesos y procedimientos establecidos su Reglamento.

Investigando la segunda variable de desempeño docente su conceptualización Para (MINEDU, Marco del buen desempeño docente, 2014) es: Se considera como el inicio en el proceso para construir e implementar la política pública direccionada a mejorar de la profesión docente. Para que se dé la construcción del desempeño del profesor se considera prioritariamente como a un ejercicio donde hay que reflexionar sobre el sentido de ser docente y su rol en la comunidad, el aspecto cultural que le vincula y tener un sentido de equidad. Se da mediante reflexiones, debates, intercambio de puntos de vista constantemente sobre los aspectos de un aprendizaje dirigido a los alumnos del Perú, con la finalidad de que alcancen aprendizajes fundamentales a lo largo de su etapa de escolaridad básica dentro del sistema educativo y con ello se atiende al profesorado para que logre permanentemente desarrollarse profesionalmente y de esta manera asegure garantizar un aprendizaje de calidad. Se considera un aspecto de suma importancia, ya que el enseñar y el quehacer de los profesores es un asunto para en beneficio social.

La visión del desempeño docente se reconoce como, una actividad complicada. El poner en práctica esta dinámica, exige que el profesor reflexiones constantemente sobre su actividad, en forma autónoma y con una actitud crítica para saber actuar cuando crea necesaria su intervención y a la vez desarrollar su sensibilidad para decidir según las circunstancias suscitadas dentro de un contexto. Esta profesión se desarrolla mediante la interacción social,

que puede darse de profesor a alumno, o de profesor a profesor, con el objetivo de mediar en el aprendizaje y contribuir en el funcionamiento de la institución educativa. El docente tiene que verse, como un ente de cambio, ya que es consiente que a través de sus palabras y su actuación contribuyen a formar a sus alumnos. Se exige del profesor un trabajo colegiado con sus pares para la planificación, realizar evaluaciones y reflexionar sobre su actuación. Esto se cimienta en un trabajo ético y comprometido. En cuanto, a sus dimensiones se ha considerado (MINEDU, Marco del buen desempeño docente, 2014) es: **dimensión 1: en el ámbito cultural;** Este ámbito cultural se basa en que el profesor debe tener conocimiento general para poder hacer frente a los desafíos en el aspecto económico, político, social y cultural, también tiene que dominar los aspectos históricos y de su realidad social, ya sea a nivel local, regional, nacional e internacional. Se infiere que el profesor tendrá que hacer un análisis de la evolución, los problemas y retos para entenderlos y extraer de aquí el aprendizaje contextual que cada realidad exige de sus jóvenes. **Dimensión 2: en el ámbito político;** Esta referido a la exigencia social que se hace al profesor para que los estudiantes adquieran un aprendizaje como personas y también como ciudadanos, donde se trate de involucrar al estudiante dentro de una vida democrática donde busque la equidad y justicia social, ya que el objetivo social es ir construyendo una sociedad cohesionada, con una identidad común, más justas, libres, consientes responsables, ciudadanos activos, que respeten el medio ambiente, donde el estudiante conozca su realidad social y sus problemas. **Dimensión 3: ámbito pedagógico;** Es la parte neuronal del profesional docente, el saber pedagógico define el rol docente y está compuesto por la reflexión que hace el profesor de su praxis con sus estudiantes, por lo que debe tener un amplio dominio cognitivo para cumplir con su labor. También tiene que ver con el aspecto personal, ya que él debe tener la capacidad de desarrollar en su alumno la motivación para que pueda tener la predisposición, interés y compromiso para el aprendizaje y su formación. El profesor debe asumir su rol con la práctica de la ética, donde permita que el alumno crezca y se desarrolle en libertad que es la finalidad, y a su vez permite que tenga sentido la educación. En este ámbito existen 3 elementos importantes: a) Juicio pedagógico, el profesor debe desarrollar los criterios holísticos, entendido en diferentes disciplinas y culturas, el cual le permitirá darse cuenta que existe múltiples formas de interpretar y aprender, valorando a cada alumnos, identificando sus necesidades, lo que demanda y la posibilidad de aprendizaje, debe tener la capacidad de inferir posibles respuestas en las diversas circunstancias y contextos. B) Liderazgo motivacional; el profesor debe lograr en sus alumnos el deseo por aprender aunque sea, dentro de diversos grupos distinto al suyo, ya sea en expectativas, características o edades, así como desarrollar sus competencias y capacidades,

aunque sea en situaciones complicadas o adversa que le toque vivir, en el aspecto social, cultural y económico. Y c) Vínculos; se manifiesta cuando se desarrolla aspectos subjetivos que sean significativos; ya sea entre estudiante – alumno o entre pares alumno – alumnos. Esta situación se da cuando existe empatía, afectividad, cuando se involucre, cuidado, interés, tratar de buscar el bienestar del otro. **Dimensión 4: los dominios;** Los dominios consisten cuando el profesor tiene un conjunto de desempeños profesionales que ejecuta en favor del aprendizaje de su alumno. También manifiesta su ética en el trabajo, donde centra su actividad en brindar adecuadamente su servicio a su centro de labores y procura el desarrollo integral de cada alumno. Este dominio consta de 4 campos, que son: **Primer Dominio: Prepararse para el aprendizaje de los alumnos:** Se da antes de que el profesor llegue al aula, se entiende como preparación a cuando planifica su trabajo, para ello elabora su programa curricular anual, las diversas unidades de aprendizaje y las sesiones; toma en cuenta que contenga la característica intercultural e inclusiva. En cuanto a priorizar los conocimientos principales, éstos se orientan al ámbito social, cultural – material e inmaterial- y los saberes cognitivo de sus alumnos, el docente debe dominar los contenidos educativos y disciplinares, así como seleccionar el material educativo, variadas estrategia que le servirán para enseñar y las diversas formas de evaluar el aprendizaje de su alumno. **-Primera competencia:** Se da al comprender y conocer las características de la totalidad de sus alumnos, para ello debe dominar sus contenidos de área en que se desenvuelve, los lineamientos educativos comprendido en el proceso pedagógico, los propósitos para con se alumnos, es decir, promueve capacidades para que contribuya en un formación integral y una enseñanza de alta demanda cognitiva. **-Segunda competencia:** Tiene que planificar lo que va enseñar de manera colegiada, tiene que planificar lo que va a enseñar con sus pares, para ello tiene que articular el aprendizaje que se propone alcanzar en sus alumnos, se ceñirá a los procesos pedagógicos, la priorización de recursos y las evaluaciones, tendrá en cuenta que su programa curricular y flexible, por lo que se somete a constantes revisiones. **-Segundo dominio: Enseñar para que aprendan los alumnos;** Está relacionado, con la forma de comprender a conducir el proceso de enseñar, tomando en cuenta lo diverso y la inclusión. Su rol del profesor es de mediar el aprendizaje para ello debe crear un clima adecuado, manejar contenidos, motivar constantemente a sus alumnos, aplicar variadas estrategia y diversas formas de evaluar, debe utilizar material didáctico que sea relevante y pertinente. El profesor tiene que tener la capacidad para que identifique en su alumno, los logros de aprendizaje, desafiar el aprendizaje e identificar qué aspectos requieren mejorar y reforzar cuando en su enseñanza. **-Tercera competencia:** Su objetivo es enseñar a que sus alumnos sean interculturales y críticos, tenga

una convivencia democrática, respetando a la diversidad, todo dentro de un clima emocional adecuado. **-Cuarta competencia:** Tiene en cuenta que para que se dé el aprendizaje es necesario que los alumnos utilicen la reflexión y la crítica para dar solución a problemas de su contexto, utilizando sus saberes previos, situaciones significativas y su contexto cultural, para ello el profesor debe conducir el aprendizaje dominando su área, usando recursos adecuados y diversas estrategias. **-Quinta competencia:** Está atento en el aprendizaje de sus alumnos, para ello realiza continuas evaluaciones, los resultados son analizados y entablar nueva planificación, retroalimentar de acuerdo a la individualidad y contexto cultural de su alumno. Todo se direcciona al cumplimiento de los objetivos de la institución.

Para (MINEDU, Marco del buen desempeño docente, 2014) Se considera como el inicio en el proceso para construir e implementar la política pública direccionada a mejorar de la profesión docente. Para que se dé la construcción del desempeño del profesor se considera prioritariamente como a un ejercicio donde hay que reflexionar sobre el sentido de ser docente y su rol en la comunidad, el aspecto cultural que le vincula y tener un sentido de equidad. Se da mediante reflexiones, debates, intercambio de puntos de vista constantemente sobre los aspectos de un aprendizaje dirigido a los alumnos del Perú, con la finalidad de que alcancen aprendizajes fundamentales a lo largo de su etapa de escolaridad básica dentro del sistema educativo y con ello se atiende al profesorado para que logre permanentemente desarrollarse profesionalmente y de esta manera asegure garantizar un aprendizaje de calidad. Se considera un aspecto de suma importancia, ya que el enseñar y el quehacer de los profesores es un asunto para en beneficio social.

La visión del desempeño docente se reconoce como, una actividad complicada. El poner en práctica esta dinámica, exige que el profesor reflexiones constantemente sobre su actividad, en forma autónoma y con una actitud crítica para saber actuar cuando crea necesaria su intervención y a la vez desarrollar su sensibilidad para decidir según las circunstancias suscitadas dentro de un contexto. Esta profesión se desarrolla mediante la interacción social, que puede darse de profesor a alumno, o de profesor a profesor, con el objetivo de mediar en el aprendizaje y contribuir en el funcionamiento de la institución educativa. El docente tiene que verse, como un ente de cambio, ya que es consiente que a través de sus palabras y su actuación contribuyen a formar a sus alumnos. Se exige del profesor un trabajo colegiado con sus pares para la planificación, realizar evaluaciones y reflexionar sobre su actuación. Esto se cimienta en un trabajo ético y comprometido. En cuanto a sus dimensiones se ha tomado de (MINEDU, Marco del buen desempeño docente, 2014) es: **Dimensión 1: EN EL ÁMBITO**

CULTURAL; Este ámbito cultural se basa en que el profesor debe tener conocimiento general para poder hacer frente a los desafíos en el aspecto económico, político, social y cultural, también tiene que dominar los aspectos históricos y de su realidad social, ya sea a nivel local, regional, nacional e internacional. Se infiere que el profesor tendrá que hacer un análisis de la evolución, los problemas y retos para entenderlos y extraer de aquí el aprendizaje contextual que cada realidad exige de sus jóvenes. **Dimensión 2: EN EL ÁMBITO POLÍTICO**; Esta referido a la exigencia social que se hace al profesor para que los estudiantes adquieran un aprendizaje como personas y también como ciudadanos, donde se trate de involucrar al estudiante dentro de una vida democrática donde busque la equidad y justicia social, ya que el objetivo social es ir construyendo una sociedad cohesionada, con una identidad común, más justas, libres, consientes responsables, ciudadanos activos, que respeten el medio ambiente, donde el estudiante conozca su realidad social y sus problemas. **Dimensión 3: ÁMBITO PEDAGÓGICO**; Es la parte neuronal del profesional docente, el saber pedagógico define el rol docente y está compuesto por la reflexión que hace el profesor de su praxis con sus estudiantes, por lo que debe tener un amplio dominio cognitivo para cumplir con su labor. También tiene que ver con el aspecto personal, ya que él debe tener la capacidad de desarrollar en su alumno la motivación para que pueda tener la predisposición, interés y compromiso para el aprendizaje y su formación. El profesor debe asumir su rol con la práctica de la ética, donde permita que el alumno crezca y se desarrolle en libertad que es la finalidad, y a su vez permite que tenga sentido la educación. En este ámbito existen 3 elementos importantes: a) Juicio pedagógico, el profesor debe desarrollar los criterios holísticos, entendido en diferentes disciplinas y culturas, el cual le permitirá darse cuenta que existe múltiples formas de interpretar y aprender, valorando a cada alumnos, identificando sus necesidades, lo que demanda y la posibilidad de aprendizaje, debe tener la capacidad de inferir posibles respuestas en las diversas circunstancias y contextos. b) Liderazgo motivacional; el profesor debe lograr en sus alumnos el deseo por aprender aunque sea, dentro de diversos grupos distinto al suyo, ya sea en expectativas, características o edades, así como desarrollar sus competencias y capacidades, aunque sea en situaciones complicadas o adversa que le toque vivir, en el aspecto social, cultural y económico. Y c) Vínculos; se manifiesta cuando se desarrolla aspectos subjetivos que sean significativos; ya sea entre estudiante – alumno o entre pares alumno – alumnos. Esta situación se da cuando existe empatía, afectividad, cuando se involucre, cuidado, interés, tratar de buscar el bienestar del otro. Es necesario conocer sus dimensiones como: **Dimensión 4: LOS DOMINIOS**; Los dominios consisten cuando el profesor tiene un conjunto de desempeños profesionales que ejecuta en favor del aprendizaje de su alumno.

También manifiesta su ética en el trabajo, donde centra su actividad en brindar adecuadamente su servicio a su centro de labores y procura el desarrollo integral de cada alumno. Este dominio consta de 4 campos, que son: **Primer Dominio: Prepararse para el aprendizaje de los alumnos:** Se da antes de que el profesor llegue al aula, se entiende como preparación a Cuando planifica su trabajo, para ello elabora su programa curricular anual, las diversas unidades de aprendizaje y las sesiones; toma en cuenta que contenga la característica intercultural e inclusiva.

(MINEDU, Marco del buen desempeño docente, 2014) En cuanto a priorizar los conocimientos principales, éstos se orientan al ámbito social, cultural – material e inmaterial- y los saberes cognitivo de sus alumnos, el docente debe dominar los contenidos educativos y disciplinares, así como seleccionar el material educativo, variadas estrategia que le servirán para enseñar y las diversas formas de evaluar el aprendizaje de su alumno. **Primera competencia:** Se da al comprender y conocer las características de la totalidad de sus alumnos, para ello debe dominar sus contenidos de área en que se desenvuelve, los lineamientos educativos comprendido en el proceso pedagógico, los propósitos para con se alumnos, es decir, promueve capacidades para que contribuya en un formación integral y una enseñanza de alta demanda cognitiva. **Segunda competencia:** Tiene que planificar lo que va enseñar de manera colegiada, tiene que planificar lo que va a enseñar con sus pares, para ello tiene que articular el aprendizaje que se propone alcanzar en sus alumnos, se ceñirá a los procesos pedagógicos, la priorización de recursos y las evaluaciones, tendrá en cuenta que su programa curricular y flexible, por lo que se somete a constantes revisiones. **Segundo dominio: Enseñar para que aprendan los alumnos;** Está relacionado, con la forma de comprender a conducir el proceso de enseñar, tomando en cuenta lo diverso y la inclusión. Su rol del profesor es de mediar el aprendizaje para ello debe crear un clima adecuado, manejar contenidos, motivar constantemente a sus alumnos, aplicar variadas estrategia y diversas formas de evaluar, debe utilizar material didáctico que sea relevante y pertinente. El profesor tiene que tener la capacidad para que identifique en su alumno, los logros de aprendizaje, desafiar el aprendizaje e identificar qué aspectos requieren mejorar y reforzar cuando en su enseñanza. **Tercera competencia:** Su objetivo es enseñar a que sus alumnos sean interculturales y críticos, tenga una convivencia democrática, respetando a la diversidad, todo dentro de un clima emocional adecuado. **Cuarta competencia:** Tiene en cuenta que para que se dé el aprendizaje es necesario que los alumnos utilicen la reflexión y la crítica para dar solución a problemas de su contexto, utilizando sus saberes previos, situaciones significativas

y su contexto cultural, para ello el profesor debe conducir el aprendizaje dominando su área, usando recursos adecuados y diversas estrategias. **Quinta competencia:** Está atento en el aprendizaje de sus alumnos, para ello realiza continuas evaluaciones, los resultados son analizados y entablar nueva planificación, retroalimentar de acuerdo a la individualidad y contexto cultural de su alumno. Todo se direcciona al cumplimiento de los objetivos de la institución. **Tercer dominio: Articulación entre colegio y comunidad con actitud participativa:** Esta articulación se concretiza cuando se participa en elaborar, ejecutar y evaluar el PEI, para ello existe algunos requisitos como la creación de un clima favorable, valorar y respetar a la comunidad y sus características; para conformar una comunidad democrática (Colegio o red de Colegios) y padres de familia en pro de aprendizajes. **Sexta competencia:** Ayuda a organizar y mejorar el PEI, contribuye a la gestión de la escuela ejerciendo su democracia con el propósito de ir generando un aprendizaje de calidad, acorde a la edad actual. **Séptima competencia:** Establece un aprendizaje interactivo, para lo cual, respeta, colabora, responsablemente con padres de familia, comunidad y diversas instituciones civiles o del estado para aprovechar sus conocimientos y recursos aplicados a los procesos pedagógicos brindando un informe de ello. **Cuarto dominio: Logra desarrollar su identidad y profesionalismo;** Aquí se analiza la práctica docente, el cual debe realizar una reflexión constante sobre su práctica educativa, su forma de trabajo colaborativo con sus pares o colegas. Esta forma de trabajo tiene una relación directa para colaborar con sus pares, programa con responsabilidad en los procesos y resultado de aprendizajes, manejo de información e implementación de las políticas educativas. De todo el país y su relación internacional. **Octava competencia:** Para poder construir su identidad y poder manifestar su responsabilidad profesional debe reflexionar sobre su práctica profesional, sus experiencias en el colegio, desarrollando proceso de aprendizajes continuos con sus alumnos, ya sea de manera individual y colectiva. **Novena competencia:** Práctica valores en su profesional, ser ético, respetar los derechos fundamentales, la honestidad, ser justo y responsable, desarrollando su identificación y compromiso. (MINEDU, Marco del buen desempeño docente, 2014).

Así mismo se ha considerado u **saporte teórico** como los trabajos sobre **Desempeño del docente:** Casanova (1999) define el Desempeño laboral del docente como el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Se pueden establecer nuevas definiciones al respecto, ya que el buen desempeño docente se

vincula con la eficiencia y los resultados de aprendizajes de sus alumnos cuando cumple sus responsabilidades.

Según (Hidalgo, 2009) suscribe: “Se llama desempeño a la ejecución que realiza un individuo y se da mediante diferentes acciones”

De aquí podemos inferir que el profesor para que tenga buen desempeño docente deberá realizar un conjunto de acciones que posibiliten el aprendizaje del estudiante, para lo cual, necesita tener dominio de sus competencias en el campo profesional al que le corresponde ejercer.

El profesor de utilizar la reflexión como parte de su autoevaluación para que esté consciente de su praxis educativa aplicando los procesos pedagógicos como garantía en la mejora en su enseñanza, este accionar debe ser apoyado por las autoridades educativas.

(Peña, 2000) Manifiesta que “El desempeño se manifiesta por todas las acciones realizadas o ejecutadas por un sujeto, como reacción ante una responsabilidad y se evalúa en base a su actuación”

Cuando se conceptualiza el accionar profesional, la mayoría de estudiosos lo asocian con conceptos como calidad del desempeño docente.

(Chiroque 2006, p. 27), manifiesta que “Es la praxis que realizan los profesores de acuerdo al cumplimiento de sus responsabilidades propias de su actuación profesional”

Cuando el docente ejerce su labor educativa para que aprendan sus estudiantes pone de manifiesto diferentes métodos que facilitan la enseñanza de sus estudiantes. Para el profesor lo más importante es que su estudiante se apropie del conocimiento, lo internalice y lo haga suyo.

(Ponce, 2008) Dice que: “La actuación real del profesor en su labor de enseñanza se da cuando es tutor, es allí donde se manifiesta la relación dialéctica de sus competencias docentes, esta se da cuando orienta, guía, controla y evalúa el proceso de su profesión y el realizar producción intelectual del profesor durante su formación, en la que logra dominar las tareas y responsabilidades establecidas para su accionar, en diferentes contextos de desempeño.”

Analizando lo señalado, se puede manifestar que muchos son los elementos que condicionan la labor del profesorado y sobre todo su desempeño. El aspecto cognitivo influye para cumplir con éxito su rol y responsabilidades propias.

(Castillo, 2010) Expresa: “La idea que tenemos en cuanto a la profesión del profesor ha sufrido modificaciones a través del tiempo. Al inicio ser profesor correspondía a una idea muy genérica, actualmente el concepto que se tiene es más específico, esto significa, que se concebía como profesor al sujeto que sabía de todo y podía enseñar a todos, era considerado como el que ejecuta o trasmite contenidos instrucciones ya establecidos, actualmente ha sufrido un radical cambio de ser el profesional que se responsabiliza de conocer la variedad de individuos, contextos y que contribuye en el aprendizaje y es el responsable de desarrollar a cada estudiante, siendo su rol de experto; a ser mediador o facilitador del aprendizaje, quien diseña sus contenidos específicos, hace su planificación que lo aplica en área y tiempo previamente establecido”.

(Montenegro, 2003) Suscribe que “Se entiende que el término desempeño se manifiesta a través de varias acciones específicas y objetivas. En este sentido la calidad que manifiesta el profesor en su desempeño está referido al conjunto de acciones que cumple de acuerdo a su función; es decir, es el propio profesor quien determina esta condición, para con su alumnos y en su contexto; por lo tanto su accionar que está ligado a su desempeño se realiza en diferentes niveles y campos, ya sea, en el aspecto sociocultural, en su centro de labores, en el espacio donde brinda el aprendizaje y sobre sí mismo como profesor”

(Montenegro, 2003) Sostiene que el desempeño del profesor, se manifiesta cuando cumple sus funciones. Es el propio docente quien se coloca en esta condición cuando interrelaciona con su aprendiz y el contexto que le rodea. La actividad del profesor se da en diversos campos y niveles, ya sea en el aspecto socio – cultural, en su centro educativo, en el aula y con él mismo, utilizando la reflexión.

Es conclusión podemos manifestar de acuerdo a diversos estudiosos y autores mencionados que el DESEMPEÑO DEL DOCENTE se manifiesta en el estricto cumplimiento de sus funciones en diversos ámbitos (en su aula, en la vida social, en su praxis cultural, en su preparación personal, en su accionar institucional y en su interrelación con su alumno o aprendiz). Por lo tanto podemos afirmar que esta característica se manifiesta en el proceso de aprendizaje – enseñanza, en la planificación, didáctica, metodología, aplicación o uso de instrumentos y en la motivación permanente que desarrolla, tanto en su estudiante como en su persona, sin perder de vista su contexto o realidad social que le servirá de insumo para crear situaciones significativas y llevar altas demandas cognitivas a sus estudiantes desarrollando todo su potencial y alcanzando el desarrollo de las competencias de cada uno de sus alumnos

a su cargo. Siguiendo ésta línea de investigación consideramos como aspecto fundamental al desempeño docente los **fundamentos**, siendo: **a) Compromiso del Profesor**; comprometerse en su trabajo, será el aspecto más importante que puede asumir el docente, porque es un estado sumamente personalísimo que impacta directamente en la buena o mala actuación dentro de la dinámica de enseñanza – aprendizaje, manifestado en sus aulas con sus estudiantes, que puede tener el profesor. (Flores, 2008) lo define como: "Deseo del individuo de querer cumplir una meta y accionar según su finalidad y conjunto de valores que internaliza para defenderlo" Por lo tanto, compromiso consiste en aceptar un trato o convenio que se manifiesta en el momento en que se elige, analizando al docente podemos inferir que el compromiso que asume se manifiesta con él mismo y dentro de su dinámica social, cuando decide ser profesor, de ésta manera todas sus acciones y esfuerzos estarán orientados a su formación profesional, a detectar las necesidades esenciales de sus estudiantes para orientarlos, atenderlos y satisfacerlos dentro de su aprendizaje. El docente, gracias a su compromiso asumido, deberá amoldarse a los cambios, actualizarse, capacitarse en su campo y nivel, dentro de la dinámica de un trabajo cooperativo con sus pares planificar, diagnosticar, programar, evaluar, tomar decisiones, realimentar para desarrollar integralmente a sus educandos dentro de su contexto ya sea dentro de la institución como en la sociedad. Otro, sería (Flores, 2008) **b) La pertenencia**; con respecto al significado de pertenencia en función al profesor podemos afirmar que se refiere cuando el profesor desarrolla un profundo sentimientos de arraigo cultural hacia su institución donde labora diariamente, por lo que, intenta concretizar la misión y visión trazadas en su colegio y hacerlas realidad con éxito, esto conlleva a mejorar significativamente su enseñanza y concentra sus esfuerzos en el prestigio que genere su buen desempeño para la imagen tanto interna como externa de su institución educativa donde él se desenvuelve.

Por lo tanto, los directivos de la institución deben consensuar objetivos y fines claros, donde den a conocer e involucren a todo sus profesores para ir desarrollando un vínculo fuerte de pertenencia institucional.

Entonces, podemos afirmar que la pertenencia involucra indirectamente a dos aspectos: identificación y compromiso. Con respecto a la **identificación** se relaciona directamente con el colegio donde labora el profesor, ello trae consigo un cúmulo de valores, hábitos, acciones y conductas que se genera de la cultura propia de esa institución; y en cuanto se refiere al aspecto del **compromiso** se relaciona directamente con haber elegido su profesión de profesor como tal, por lo tanto al asumir este rol, en un estado consiente y personalísimo, involucra

también que asume la responsabilidad que la sociedad y el estado demandan de él, otorgándole derechos y obligaciones que se irán desarrollando en su actuar diario con entusiasmo y motivación que le brinda su propia vocación en beneficio de sus estudiantes. También es importante tomar en cuenta como fundamento (Flores, 2008)c) **Acción docente**; que según, El sistema educativo tiene como principio fundamental mejorar la calidad educativa, por lo tanto en este proyecto se involucra directamente al docente, aspecto que demanda del profesor un accionar pedagógico más activo, más participativo, esto permitirá realizar las modificaciones o cambios correspondientes que contribuyan a elevar la calidad educativa por ende el aprendizaje. Será una realidad en la medida que involucremos y concienticemos hacia este objetivo, éste gran cambio a los profesores.

La lograr una participación significativa del profesor se tiene que puntualizar en dos aspectos: operativo y responsabilidad. En el aspecto operativo se tendrá que capacitar con las exigencias que demanden ese cambio sin descuidar la estabilidad emocional del profesor y en cuanto, a la responsabilidad será desarrollada como parte de la filosofía de su institución donde se desempeña.

(Flores, 2008), Para llevar a cabo una participación responsable del profesor en el proceso de su accionar pedagógico para elevar el nivel de aprendizaje en sus estudiantes se tiene que establecer como proyecto de su institución, para lo cual, se debe respetar su accionar, se debe democratizar las prioridades, se debe consensuar las normas de trabajo para el abordaje de los problemas y la asignación de responsabilidades o deberes.

Para lograr los objetivos y fines propuestos es prioritario contar con el compromiso y disposición del personal jerárquico de los diferentes colegios, por ende de todas las autoridades, acompañando a su labor del docente, estando atento a sus necesidades, carencias y fortalezas para que asuman su compromiso con responsabilidad y motivación, haciéndoles partícipes del cambio y la obtención de resultados a través de su trabajo colaborativo.

Según lo expuesto, implica que la acción que realiza el docente consiste en involucrarse, hacer suya los objetivos y trabajar para alcanzar las metas del colegio, para ello se demanda un trabajo en conjunto, colaborativamente hacia una meta común. Se entiende, que ésta participación se da en los aspectos organizacionales, estructurales y de control institucional; como iniciativa voluntaria, asumiendo su rol en forma responsable, reflexiva y comprometida. Luego está, (Flores, 2008) d) **Trabajo colaborativo**; suscribe que, El saber trabajar en equipo es una de las características que demanda la sociedad actual, los profesores deben desarrollar

esta competencia que permitirá un satisfactorio desempeño profesional, para ello debe desarrollar la disposición de establecer contacto con sus pares en el colegio donde le toca desenvolverse.

Por lo tanto, el docente deberá trabajar en equipo en todo el ámbito que demanda su práctica profesional, es decir él no solo es responsable del conjunto de escolares a su cargo, sino de involucrarse en organizar un equipo de trabajo con sus colegas, a nivel de docentes, con sus pares asumiendo un rol participativo, crítico, capaz de producir nuevos conocimientos, brindar alternativas de solución ante situaciones problemáticas, dejar de lado diferencias individuales y asumir un trabajo coordinado y colaborativo.

Según lo expuesto definimos al trabajo colaborativo a nivel de docentes como: "Es el puente donde transitan los docentes, que les permiten programar, enseñar, y evaluar en conjunto, de esa manera cada uno da lo mejor al grupo y cada quien fortalece al trabajo y direcciona sus esfuerzos a una meta en común; y a su vez, va mejorando su actuación individual". La sociedad actual demanda que el trabajo pedagógico sea interrelacionado, socializado, donde cada profesor de acuerdo a su especialidad, preparación y capacidad pueda accionar hacia el logro de una meta o propósitos comunes y que a su vez, asumir responsabilidades según su capacidad; durante este proceso y dinámica, unos puedan aprender de otros para aprovechar al máximo su especialización y profesionalismo.

Si se logra plasmar este tipo de trabajo, se podrá trabajar en conjunto hacia la concretización de metas comunes y a su vez se tomará decisiones consensuadas para la resolución de los problemas o situaciones difíciles que se van presentando en el día a día dentro de ésta dinámica de enseñanza - aprendizaje.

(Flores, 2008). Esta forma de trabajo, según los estudiosos, proporciona un clima emocional más favorable, donde sus integrantes se sienten satisfechos, influyendo directamente en su conducta, haciendo de ellos personas más comprometidas que buscan encontrar soluciones creativas a los diversos problemas, el trabajo es más productivo, significativo y eficiente. Por lo tanto, para este tipo de trabajo se requiere un clima laboral adecuado; porque por sí es una forma compleja, donde prevalece la interacción, técnicas, métodos, instrumentos y la comunicación abierta que requiere un ambiente amigable y agradable.

Se debe tomar en cuenta que es sumamente importante crear un buen clima emocional, ya que esto contribuye a un adecuado trabajo en equipo, donde en esta dinámica permite la participación de cada uno, el desarrollo de programas organizados, la buena marcha

pedagógica de enseñanza – aprendizaje y a la vez permite interactuar en armonía y respeto donde crecen y se benefician todos, a su vez el impacto de la imagen institucional, en nuestra comunidad será positiva. Y finalmente debemos considerar, (Flores, 2008) e) **El reconocimiento** manifiesta que, Se entiende por reconocimiento de una persona, a la comunicación social y a la difusión de las buenas cualidades del docente, donde se valore sus competencias, el cumplimiento de sus responsabilidades dentro de su centro laboral, mediante un conjunto de beneficios que le permitan sentirse satisfecho y motivado para seguir trabajando en su rol.

En tal sentido, reconocer la labor de un profesor constituye un hecho importante, por lo que está dentro de las políticas del estado dar cumplimiento a ello, se debe realizar en todas las instancias educativas, no solo dentro de la institución educativa, sino a niveles de mayor jerarquía.

En conclusión, se establece que para un trabajo colaborativo en equipo se necesita un buen clima institucional, responsable de ello es la función de liderazgo que ejercen los directivos de los diferentes colegios; esto permitirá una comunicación más abierta, horizontal y fluida, los profesores fortalecerán sus compromisos, se desarrollará la identificación institucional, se trabajará en un ambiente de confianza y satisfacción donde cada profesor se muestre participativo, creativo, se aprenda uno de otros y se permita dar soluciones a los diferentes problemas; todo ello contribuirá a un buen desempeño docente, por lo tanto en nivel educativo será mejor tanto en su trato como en el servicio, mejorando el aprendizaje y proyectando un buen prestigio institucional.

(Montenegro, 2003) **Competencias:** se tomará en cuenta las básicas y específicas del profesor, siendo: a) **Básicas:** Se toma en cuenta, al ser como humano y posteriormente dentro de su dinámica profesional. En cuanto se refiere a su vida profesional debe desarrollar las competencias fundamentales dentro de su formación. Y si nos referimos a su formación, podemos inferir que se asocia a la realización de sus competencias específicas, inherentes a su función de la enseñanza – aprendizaje o educar. “Se considera al ser como competente si puede realizar y actuar según las circunstancias siendo consciente de su accionar y su hablar; esto da como resultado el asumir responsablemente las consecuencias y las implicancias de su accionar y de sus dichos que puede transformar contextos en donde se relaciona, en beneficio de una buena convivencia democrática. Por lo tanto, se define como competencias básicas cuando el profesional rige su accionar y pensar ante diferentes situaciones de la vida

y trae como resultado satisfacción. Para llegar a ello, el profesional debió haberse sometido a una formación integral donde afecte positivamente las dimensiones que se consideran fundamentales o ejes que le permiten seguir desarrollándose. El modelo más elemental del individuo se ubica en sus 4 dimensiones, éstas se dan: por la parte biológica, su intelecto, su interacción social y su capacidad reflexiva o introspectiva. Y (Montenegro, 2003) b) **Específicas; en** el aspecto restringido, está referido a que, el profesor para desempeñar su rol debe desplegar competencias específicas propias de su trabajo. Su actividad es muy variada y se da en diversos campos, por lo que se debe centrarse en 4 aspectos fundamentales: interactividad cercana, en su institución, en el aspecto de su labor educativa propiamente dicha y en el campo personal.

Es el aspecto amplio, se toma en cuenta el entorno social y cultural, es decir el contexto donde se ubica su colegio. En este campo se ubican las relaciones con su institución. En éste espacio, se encuentra el alumno con el cual socializa dentro de su labor educativa. El profesor, también debe asumir un compromiso intrapersonal, auto reflexivo, la cual le permitirá realizar un trabajo consiente, de mejoría constante desarrollando sus conocimientos y controlando su actuar pedagógico. Dentro de las competencias específicas debemos considerar: - Dominio social, refiriéndose a que su actuar será armónico. - Dominio a nivel de institución, el clima laboral tiene que ser propicio para un trabajo colaborativo con realización de proyectos. - Dominio pedagógico, descubrir las necesidades de sus estudiantes, conocerlos y orientarlos. - Dominio de planificación, ser capaz de adecuar el currículo a las demandas y exigencias existentes. - Dominio reflexivo: descubrir sus fortalezas y debilidades, acción intrapersonal.

También es importante considerar los factores que determinan el desempeño del profesor, según (Montenegro, 2003) al respecto manifiesta que el profesor se desempeña por la influencia de interacciones que realiza, son aspectos complicados, sin embargo, para hacer más simple su explicación, podemos simplificarlo que la calidad de su desempeño obedece a la influencia de 3 factores: factores personales, factores provenientes de sus alumnos, factores provenientes de su contexto o realidad social.

- Factores personales, se encuentran aspectos relacionados a su formación, su estado físico y emocional, el aspecto motivacional, su identificación con su trabajo. Con lo que corresponde a su formación se da en la medida al dominio teórico y práctico que realiza en su actividad laboral, en ella tiene que realizar planificaciones previas, ejecuta de manera organizada su

planificación y evalúa permanentemente su labor. Se afirma entonces que, si existe una adecuada formación, el desarrollo de su actuación, su desempeño será más eficaz y eficiente.

- Factores provenientes de los alumnos, son parecidos al del docente: buen estado físico y emocional, predispuesto a aprender, debe estar motivado y comprometerse con su aprendizaje. Para que éstos factores del estudiante se evidencien tiene que existir adecuadas condiciones en la familia y lugares en donde se relaciona.
- Factores provenientes de su contexto o realidad social, son diversos, innumerables, pero las que más están relacionadas con los profesores son su centro de trabajo o institución educativa y sociocultural. En cuanto a si institución educativa tenemos: ambiente y propósito educativo. El ambiente se relaciona más con el clima institucional su componente más fuerte está en el aspecto humano vínculos directos, y el aspecto físico como la salud. Propósito educativo, primero influye la manera de pensar y el accionar del profesor, ya que se relaciona estrechamente con las contribuciones al campo cultural, intenta hacer una transformación positiva de su entorno contextual.

En cuanto corresponde a la aplicación de evaluación para los docentes existen varios modelos que (Valdés, 2004) Suscribe que, uno de los aspectos, objetivos y propósitos más importantes de la educación actual es establecer, en forma objetiva, como se da el desempeño del profesor dentro del aula; por ello las políticas de gobierno actual se inclinan por evaluar al docente, según estos lineamientos se direccionan a reformar el sistema educativo. Los investigadores para este fin han establecido 4 modelos de evaluación que pretenden dar a conocer el desempeño del profesor en el aula de manera objetiva. Siguiendo los siguientes modelos de evaluación: **a) Centrado en el perfil del profesor;** primero se establece un perfil, convirtiéndose en un ideal o paradigma, de acuerdo a ello se evalúa el desempeño de un profesor intentando establecer aspectos análogos entre el perfil o ideal de docente y los resultados en rasgos y características del docente evaluado.

(Valdés, 2004) Si analizamos en el ideal del perfil del docente en cuanto a las **CARACTERÍSTICAS**, se establece que éste ideal es realizado con los aportes de las percepciones que tienen los estudiantes, padres de familia, personal jerárquico o directivo y sus pares; y con lo que respecta a sus **RASGOS**, se determinan a través de la observación, ya sea, directa o indirecta y generalmente se asocia con los logros de aprendizaje de sus estudiantes.

Cuando el ideal de profesor o el perfil se establecen, se procede a elaborar instrumentos, entre ellos está el cuestionario, procediendo en su aplicación que puede realizarse como consulta a padres de familia, a los estudiantes, como autoevaluación o si la situación se contrata los servicios de un tercero que cumplirá el rol de evaluador externo.

El aspecto positivo de este modelo es que participan los estudiantes, padres de familia y los mismos docentes para establecer el ideal de profesor o en todo caso llamado perfil del maestro.

El aspecto negativo de este modelo es: - El perfil obtenido, está en el plano de ideal de profesor, por lo tanto, encontrarlo en la realidad social o inmediata es difícil de hacer, imposible, aún con todas las capacitaciones que se puedan establecer y someterse a los profesores para ese fin, es decir, será imposible encontrar a un docente que reúna todos los rasgos específicos establecidos en el perfil. -También se objeta la escasa, nula, o ficticia percepción objetiva que pueda tener un estudiante al brindar una calificación a su profesor. Otro modelo propuesto es **B) Centrado en el aprendizaje;** este modelo de evaluación para el profesor, prioriza y analiza los logros alcanzado por los estudiantes en sus aprendizajes, en función a ello, se juzga si el docente tiene calidad educativa o no. (Valdés, 2004)

La evaluación centrada en el aprendizaje o resultado de los alumnos, es un modelo muy crítico, donde se sustenta en que la evaluación del profesor no debe darse para saber lo que hace o cómo actúa, sino en poner atención en los aprendizajes de los estudiantes que sería la consecuencia de lo que hace el docente en aula, de ello se inferirá si posee una buena enseñanza.

La crítica que se hace a estos modelos es que solo se centra o le interesa prestar atención al resultado, es decir establecer la calidad del docente a través del resultado del aprendizaje de sus estudiantes descuidando totalmente un aspecto fundamental de la educación que es el proceso en que se da el aprendizaje, es decir, se descuida la dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje, que sí determina los aprendizajes de los alumnos y la buena enseñanza del profesor.

Otro cuestionamiento a este modelo es que se hacer responsable absolutamente total del aprendizaje del estudiante, del éxito de los resultados de sus estudiantes, aspecto que es incorrecto, ya que un escolar puede estar influenciado con muchos factores que contribuyan al éxito de su aprendizaje independientemente del profesor. Luego tenemos **c) Centrado en la conducta del profesor;** en este caso, la evaluación se da cuando se tiene los resultados de logro de aprendizaje de sus alumnos y a través de ello se analiza la conducta del profesor. Esta

evaluación de la conducta del profesor está relacionado prioritariamente con la habilidad que tenga el profesor en crear un clima adecuado para la enseñanza – aprendizaje, dentro de su actuación pedagógica.

Este modelo de evaluación está centrado en la conducta del profesor, fue muy popular en los años sesenta donde establece criterios para observar al profesor, parámetros con diferentes escalas, tablas, donde miden el comportamiento del profesor.

Las críticas que han surgido contra este modelo de evaluación se centran en el evaluador, es decir, hace referencia a la persona que aplica la evaluación, porque los parámetros a observar llevan el punto de vista de los que aplican la evaluación, ellos observan lo que consideran como debe ser una enseñanza adecuada y lo demuestran a través de los estándares que difunden o informan de las acciones observadas. En este tipo de evaluación entra a tallar en alto grado la subjetividad del evaluador, ya que tiene un alto grado de aspectos emocionales donde el resultado puede ser asignado según el agrado de simpatía o desagrado, antipatía; que inspire el evaluado. Y finalmente **d) Práctica reflexiva;** se aplica este tipo de evaluación cuando el docente tiene que hacer reflexiones sobre su trabajo en aula, pero lo realiza con un supervisor. Con esta evaluación se busca que el docente mejore en lo académico, no es aplicada para efectos de ascensos o despidos. (Valdés, 2004)

Este tipo de evaluación, reflexiva, se realiza después de un trabajo hecho para realizar una evaluación sobre la actuación realizada y busca identificar para fortalecer los aspectos positivos, dar solución a situaciones problemáticas que se han presentado, analizar buscando las razones de los fracasos, buscar nuevas formas de accionar ante situaciones similares, se basa en el aprendizaje. Es necesario aclarar que la acción se refiere exclusivamente a la dinámica de enseñanza – aprendizaje, sin embargo su aplicación puede darse en cualquier otro proceso dentro del aprendizaje. (Valdés, 2004)

Para la aplicación del modelo se implementan 3 etapas: - Primera etapa: Se programa observar una sesión de aprendizaje y para ello se elabora un registro llamado “Anecdotario de actividades” - Segunda etapa: Diálogo reflexivo se da después de haber observado la sesión y consiste en una reunión entre el observador y el observado, los cuales, comentan sobre las actividades educativas realizadas, el método empleado es a través de preguntas orientadas a descubrir lo significativo y la pertinencia de las actividades realizadas. - Tercera etapa: Diálogo de seguimiento, se da en la segunda entrevista, aquí se hace referencia a los aspectos sucedidos en la sesión anterior, se revisan los compromisos asumidos y si se considera

necesario se puede volver a retomar desde la primera etapa, hasta conseguir los objetivos deseados. (Valdés, 2004)

Esta forma de evaluación requiere la intervención de varias personas y un cronograma estipulado. Por el elevado costo, se aplica con la intervención del mismo personal de la institución educativa; ya sea por otros docentes de la misma área o afines, el director, subdirector, coordinador o asesores, etc.

Se considera que para alcanzar un buen desempeño docente en el aula es muy prioritario la evaluación del profesor, por esta razón, se debe encontrar la forma de aplicar esta actividad con el mayor grado de objetividad posible, cuidando el respeto y la dignidad de los involucrados, es decir no perder de vista al ser en sí, los resultados obtenidos de una evaluación son importantísimos para analizar el desempeño del profesional y entablar metas de acuerdo a los progresos, reajustar otras y seguir acercándonos a elevar la calidad educativa con las exigencias actuales que demanda la sociedad moderna altamente tecnificada, por lo tanto, la evaluación se configura dentro de la formación misma del profesor y el sistema educativo (evaluación formativa)

(Valdés, 2004) **La evaluación y sus fines, tenemos a** este autor señala: La evaluación aplicada al profesor tiene como objetivo básico establecer las competencias, dominio, eficiencia, eficacia y cualidades que tiene el profesional dentro de su área o nivel en que se desenvuelve.

Bajo esta óptica se puede establecer algunos fines específicos que pretende la evaluación, así tenemos: - Elevar la calidad de enseñanza y mejorar el aprendizaje en las instituciones educativas.

El trabajo docente se encuentra en cambio constante, juntamente con las necesidades educativas que la sociedad moderna exige, por lo tanto, los profesores tienen que ir evolucionando y cambiando continuamente su práctica profesional y amoldarse, reajustarse y haciendo suyo estos cambios; el único termómetro que permitirá observar éstos avances sería la evaluación formativa entendida como un mecanismo que permite analizar el proceso mismo de la praxis docente dando la oportunidad de reajustar y establecer objetivos, por lo tanto su utilidad es mejor que una evaluación sumativa al que estaban acostumbrados, donde solo tenemos resultados al final del proceso y no permite reajustar o reestructurar el proceso mismo de enseñanza - aprendizaje.

Es necesario tener en cuenta que el profesor, no es el único responsable de la calidad educativa, el profesor es fundamental pero se encuentra dentro de un sistema, por lo que, si cada integrante del sistema cumple adecuadamente su trabajo contribuirá en la calidad educativa. Sin embargo, no se puede desconocer que el profesor es el eje fundamental para ir brindando una mejor calidad educativa, en ese sentido las evaluaciones y sus diferentes modelos se preocupan por determinar su capacidad, su competencia, su eficacia y actuación que tiene dentro de su aula, de ello dependerá alcanzar los fines y objetivos educativos referidos a la calidad de enseñanza aprendizaje y por ende del sistema educativo mismo. Otro aspecto es la **Calidad de desempeño:** (Bloom, 1978), dentro de sus aportes para la educación sostiene “No se busca determinar cómo aspecto fundamental un maestro eficiente, sino debe centrarse en analizar la forma de enseñanza que realiza. Para que el aprendizaje sea exitoso se debe tener en cuenta el clima emocional donde se da la dinámica profesor – estudiante”.

Por lo tanto, se establece que el aspecto fundamental para el éxito del aprendizaje será el modo y ambiente de aprendizaje y no la eficiencia del profesor. De esta afirmación podemos inferir que no existe estudiante malo, el éxito o fracaso que un alumno tenga en su aprendizaje es el resultado del tipo de enseñanza que recibe y el ambiente en donde se desarrolla, para lo cual, deberá ser de buena calidad según su estilo y ritmo de aprendizaje individual.

Nos permite apreciar que otro factor del buen aprendizaje es tomar en cuenta al estudiante dentro de sus características individuales de aprendizaje donde se debe determinar primero su estilo, modo y ritmo de aprendizaje.

Esto nos hace suponer que un docente si tuviera que enseñar a un alumno; éste profesor, altamente calificado, dirigirá su didáctica para el aprendizaje del alumno y no se centra en las características de la persona del alumno.

(MINEDU, Currículo Nacional de la Educación Básica, 2016) Viene fomentando, dentro del sistema educativo, elevar la calidad de gestión en los colegios, esto permitirá que un profesor mejore su calidad de enseñanza y traerá como resultado el éxito en el aprendizaje de sus estudiantes.

Por lo tanto, la labor de la gestión educativa será la transmisión de los perfiles y estándares de aprendizaje que se desea alcanzar en los colegios, para que este propósito se cumpla los directivos tienen que agenciarse de los mecanismos y herramientas más eficaces para que llegue de manera clara, directa y objetiva la información o la intencionalidad del gobierno a los docentes. Los profesores por su parte asumirán la tarea de ejecutores, para ello deberán

planificar, evaluar y retroalimentar los aprendizajes; por lo que deberá disponer de recursos, instrumentos, evidencias, capacidades y competencias para lograr la mejora de la calidad educativa y por ende, mejorar los aprendizajes de los alumnos.

Es sabido que el camino para llegar a los propósitos sobre calidad educativa es lento, pero de acuerdo a las evaluaciones, análisis de la realidad educativa, hoy por hoy podemos afirmar que hemos encontrado el camino a seguir y nos queda avanzar, por lo que el futuro en el ámbito educativo es muy óptimo y apenas hemos aplicado las bases, falta mucho por recorrer pero ya ha iniciado esa gran transformación y damos la cara a las innovaciones y solo queda seguir preparando la formación del docente dotarles de la buena marcha del sistema para que se logre el desarrollo educativo.

(Delgado, D, 2007), sostiene, que siempre ha significado una preocupación y ha centrado el mayor interés el cómo evaluar o medir el desempeño del profesor, este aspecto ha sido abordado por muchos estudiosos, investigadores y políticos que intentan forjar una política educativa de acorde a la realidad actual. Para poder tener adecuadas metodologías, instrumentos y criterios de evaluación docente existen diversos puntos de vista planteados por varios expertos que nos brindan orientaciones desde diversos puntos de vista como psicólogos, teóricos, filósofos, etc. que aportan metodologías, instrumentos y teoría, entre otros aspectos, que intentan desarrollar la efectividad del trabajo del profesor en aula. Todas estas acciones educativas intentan alcanzar resultados de aprendizaje y elevar la calidad educativa en beneficio de nuestra sociedad.

De lo expuesto se afirma que, las políticas de gobierno pretenden alcanzar fines educativos y ven en el docente el instrumento clave para lograr éstas metas, por lo tanto, la capacidad del buen desempeño del profesor permitirá que el estudiante pueda desarrollar sus capacidades y competencias para que se produzca el aprendizaje de calidad, por lo que la capacidad del docente logrará plasmar los resultados educativos en el aprendizaje.

El éxito que tenga el profesor en el aprendizaje de sus alumnos, ha sido analizado por diversos teóricos y siendo objeto de múltiples estudios; aspecto que ha merecido diversos denominativos como son: la habilidad que maneja el profesor en el aula, ser competente en la enseñanza, clima emocional adecuado, capacidad de desempeño, etc. Como se puede apreciar, no existe consenso al respecto, por lo que, ésta conceptualización ambigua ha hecho dificultoso el desarrollo de éste tema.

En cuando corresponde a la calidad de enseñanza, (Delgado, D, 2007). Se ha establecido que la calidad de enseñanza que ofrece el profesor puede medirse por los resultados de aprendizaje que brindan sus estudiantes. Se evidencia que cuando se desarrolla en el estudiante y en el profesor la capacidad de adaptarse a diferentes medios, esto es un indicador que puede medir la inteligencia, mediante cómo se comporta un individuo ante una situación inesperada que a un inicio no sabe qué hacer.

La calidad va acompañado de objetivos (Delgado, D, 2007) Suscribe que, uno de los objetivos máximos que debe tener la educación es crear sujetos que puedan decidir ante una situación y pensar por ellos mismos, porque contrario a ello se ha enseñado, qué y cómo pensar ante diversas circunstancias. Por lo que la enseñanza se le objeta porque no se centra en desarrollar la autonomía de las personas, no alienta el análisis crítico y creador de los educandos. Esta descripción teórica propuesta sobre gestión de la UGEL y desempeño docente nos permite **formular el siguiente problema general** de investigación ¿Cuál es relación que existe entre la gestión de la UGEL y el desempeño docente en educación secundaria de la institución educativa pública “Liceo Trujillo”, Trujillo 2019?; así como sus objetivos específicos:

- ¿Cuál es la relación que existe entre los compromisos de gestión y la percepción del desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo”, Trujillo 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la asistencia técnica y la percepción del desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo”, Trujillo 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo”, Trujillo 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión pedagógica y la percepción del desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo”, Trujillo 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño docente y la percepción del desempeño docente en la institución educativa de educación secundaria “Liceo Trujillo”, Trujillo 2019?

La presente investigación se **justifica en el aspecto social** que realiza acciones que ayuden a mejorar los niveles educativos de los colegios que integran la unidad de gestión educativa local (UGEL) de Trujillo, resaltando el rol social que debe tener todo colegio, aspecto que se va menoscabando con el pasar del tiempo, esto obedece a los diferentes cambios en lo político,

social, cultural y económico, que han ido imponiendo objetivos mercantilistas, cambiando totalmente su razón de ser humanista y social, siendo el rol del Docente la base para que los programas y/o políticas educativas de estado tengan éxito o no. Por ello se tiene que conocer la relación significativa entre UGEL y la percepción del buen desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundaria, Trujillo 2019.

Y en cuanto a **la justificación teórica** considera que esta investigación es relevante porque apoya a todo el conocimiento y estimula en investigaciones o estudios futuros con respecto a este tema, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública secundaria, puede influenciar a los centros educativos, ya que desde, sus bases epistemológicas orientan al proceso de gerencia permitiéndoles analizar, comprender y hacer proyecciones a las diversas instituciones educativas tomando en cuenta el trabajo docente, no solo en la dinámica de docente – estudiante, sino en la parte didáctica, de planificación y toma de decisiones para la realimentación, retroalimentación o reestructuración de la misma, así como la dinámica de liderazgo entre Docente – Gestión educativa local; las cuales permitan alcanzar las metas y objetivos; dando cumplimiento a la misión y desarrollando su visión institucional, para ello se da a conocer un conjunto de estrategias educativas, principios, valores y metas. La UGEL como ente encargado de velar por las demandas y calidad educativa, debe tener en cuenta la presente investigación para el buen desempeño docente en las instituciones educativas, aspecto que repercutirá en beneficio de la población y del país.

En cuanto **justificación práctica** que el trabajo titulado *Gestión de la UGEL y el desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria, Trujillo, 2019*, radica en que los gobiernos centrales no realizan un monitoreo del trabajo operativo de las UGELES, por lo tanto los directores de los planteles en su gestión no reciben direccionamientos comprometidos de parte de la UGEL, es decir el director de colegio no le asesoran, no le supervisan y menos lo acompañan en forma permanente como la norma lo estipula, por lo tanto, tampoco se canaliza las demandas y necesidades de los colegios; esta situación repercute directamente en otro aspecto vital que es la atención del profesor que es el motor para el aprendizaje del alumnos. Dado que la educación es un sistema se requiere que cada uno de sus elementos que lo integran funcione coordinadamente y de esa manera el producto será lo deseado, planificado y esperado. La UGEL debe desempeñar su verdadero rol, no solo administrativamente de exigir documentación y verificar el cumplimiento de las funciones docentes como cumplimiento de horario, que tenga su unidad o plan anual, etc.; sino de comprometerse en escuchar y detectar necesidades y demandas para actualizar, preparar y

capacitar a los docentes en forma real y no con cursos que solo tratan de justificar su trabajo. Es necesario que tras una verdadera capacitación del profesor también se le dé ejemplos o modelos prácticos y no solamente teóricos, se le acompañe, monitoree, de reales soluciones a los problemas y todo ello redundará en elevar la calidad educativa. El esfuerzo es en conjunto porque se da en un sistema, no se puede dejar al profesor que encare todo sin darle los recursos adecuados por este motivo, el presente trabajo realizará un análisis de correlación entre la gestión de la UGEL y el desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria, Trujillo, 2019. El presente trabajo, también ha considerado su **justificación metodológica**, el presente trabajo adquiere relevancia porque motivará a nuevas líneas de investigación en el campo pedagógico, siendo de gran impacto inmediato en el ámbito local, puesto que analiza nuestra realidad inmediata; y en cuanto al desarrollo personal esta direccionado al mejoramiento del trabajo de la Unidad Gestión Educativa Local, ya que se encuentra estrechamente relacionado con la percepción del buen desempeño docente, aspecto que debe tomarse en cuenta cuando se juzga el trabajo de un docente en aula, donde sus autoridades exigen su buen desempeño sin darle las condiciones, materiales y capacitaciones necesarias para que refleje su buen desempeño en aula y se cristalice en la formación integral del educando, así mismo los instrumentos utilizados han sido validados y confiabilizados. La investigación se orientó por el **siguiente objetivo** general, Determinar la relación significativa que existe entre la gestión de la UGEL y el desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo”, Trujillo 2019.

Nos llevó a plantear los siguientes **objetivos específicos**:

- Identificar la relación que existe entre los compromisos de gestión y el desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019.
- Señalar la relación que existe entre la asistencia técnica y el desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo de Trujillo, 2019.
- Establecer la relación que existe entre las estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio y el desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019.
- Determinar relación que existe entre la evaluación del desempeño docente y el desempeño docente, en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019.

Hipotéticamente de manera general se sostuvo que: Existe relación significativa entre la gestión de la UGEL y el desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019.

En cuanto a lo que corresponde a la hipótesis nula: No existe relación significativa entre la gestión de la UGEL y el desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019.

Este análisis nos conllevó a plantear las siguientes **hipótesis específicas**: H1: Existe relación significativa entre los compromisos de gestión y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019. H2: Existe relación significativa entre la asistencia técnica y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019. H3: Existe relación significativa entre las estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019. H4: Existe relación significativa entre la supervisión pedagógica y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019. H5: Existe relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019.

I MÉTODO

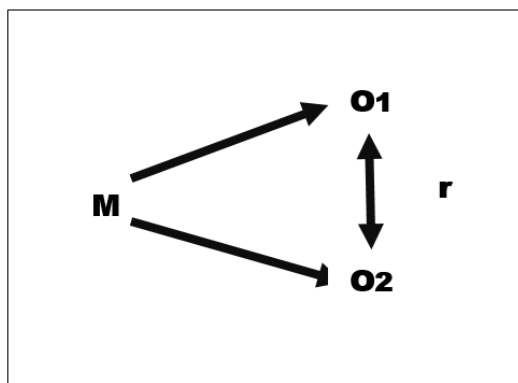
2.1 Tipo y diseño de investigación:

-TIPO DE INVESTIGACIÓN:

El tipo de investigación para el presente trabajo, según su finalidad es básica, según su alcance es correlacional, según su naturaleza es cuantitativo. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

El diseño es no experimental de corte transversal correlacional porque examina la relación entre de dos variables, en éste caso son: Gestión de la UGEL y Desempeño Docente, en éste tipo de investigación no se manipulan las variables o sus dimensiones solo se describe las relaciones que forman, las razones cruzadas entre las dimensiones de la gestión de la UGEL y el desempeño docente. Las realidades que presenta son de hechos pasados (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Se representa mediante el siguiente diseño:



Dónde:

- M** = Muestra constituida por los docentes de la I.E. “Liceo Trujillo”, Trujillo 2019
- O1** = Observación de la variable gestión de la UGEL
- O2** = Observación de la variable Desempeño Docente
- r** = Relación entre las variables gestión de la UGEL y Desempeño docente

2.2 Operacionalización de variables:

2.2.1 Variables:

- **V1** = Gestión de la UGEL
- **V2** = Desempeño docente

2.2.2. Operalización de las variables:

Cuadro 1: Operalización de la V1 = Gestión de la UGEL

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA, NIVEL Y RANGO |
|-------------------------|--|--|---|---|--|
| VI = Gestión de la UGEL | <p>Para el MINEDU (Diario el PERUANO, D.S.N°009-2016):</p> <p>Es la instancia de ejecución del Gobierno Regional, dependiente de la Dirección Regional de Educación (DRE), responsable de brindar asistencia técnica y estrategias formativas, así como supervisar, y evaluar la gestión de las instituciones educativas públicas y privadas de Educación Básica y Centros de Educación Técnico-Productiva de su jurisdicción, en lo que corresponda, para la adecuada prestación del servicio educativo; y atender los requerimientos efectuados por la comunidad</p> | <p>Las Unidad de Gestión Educativas es una instancia de ejecución encargada de brindar asistencia técnica, estrategias formativas, supervisa y evalúa la gestión de las instituciones educativas del Perú, velando por el cumplimiento de metas, mejorando el servicio y atendiendo los requerimientos de las instituciones educativas de su jurisdicción.</p> <p>Su dinámica de actuar se relaciona íntimamente con sus dimensiones que son:</p> <p>Compromiso de gestión</p> <p>Asistencia técnica</p> | <p>Compromiso de gestión</p> <p>Los Compromisos de Desempeño (CdD), Se basan en la gestión por resultados en el sector de educación y se da mediante un cronograma de asignación de presupuesto, o asignaciones adicionales, es decir, recursos económicos para todas las Unidades Ejecutoras del país y puedan cumplir sus metas de calidad educativa previamente planificadas.</p> | <p>2 Establecer una herramienta de incentivos</p> | <p>ORDINAL</p> <p>Nunca</p> <p>Deficiente: 24-40</p> <p>A veces</p> <p>Regular: 41- 57</p> <p>Siempre:</p> <p>Buena: 58-72</p> |
| | | | <p>3 Promover una mejor gestión por resultados en el sector educación</p> | | |
| | | | <p>1 Programar un esquema de finamieto de acuerdo a los requerimientos de las unidades</p> | | |
| | | | <p>Asistencia técnica</p> <p>Su función se orienta a fortalecer las capacidades de gestión para ello conoce las realidades e identifica las necesidades.</p> <p>La asistencia técnica, escucha inquietudes y necesidades, y acompaña a las Unidades Ejecutoras para que logren dar cumplimiento sus</p> | <p>Identificar necesidades y realidades</p> | |
| | | | <p>Ejecutar procedimientos vinculados a los compromisos</p> | | |
| | | | <p>Fortalecer capacidades de gestión.</p> | | |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| educativa, en el marco de la normativa del Sector Educación. | Estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio Supervisión pedagógica Evaluación del desempeño docente | compromisos de gestión y logren alcanzar las metas previstas. | Acompañar a las unidades ejecutoras | |
| | | | Escuchar sus necesidades e inquietudes | |
| | | Estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio Se direcciona hacia el cumplimiento establecidos en el Marco del buen desempeño docente y directivo y su propósito es el desarrollo de competencias profesionales para ello realiza diferentes estrategias, acciones y recursos para programas formativos. | Desarrollar las competencias profesionales de los directivos y/o docentes. | |
| | | | Establecer programas formativos de los directivos y/o docentes. | |
| | | | Brindar recursos para aspectos formativos de los directivos y/o docentes | |
| Supervisión pedagógica La supervisión pedagógica es un proceso técnico donde busca orientar | Promover el trinomio de la calidad, inclusión y atención a la diversidad. | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|
| | | | <p>y asesorar, cuyo objetivo es mejorar las acciones para la enseñanza – aprendizaje, el órgano responsable de su aplicación es la instancia de gestión educativa descentralizada. Tiene como meta principal la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje, el desempeño profesional del profesorado, para ello brinda información oportuna con la finalidad de tomar decisiones.</p> | <p>Centrar su accionar en los procesos pedagógico para el desarrollo integral de los estudiantes</p> | |
| | | | <p>Evaluación del desempeño docente</p> <p>La EDD ayuda a los docentes en su formación, busca que conozcan en qué nivel se encuentran en sus competencias y desempeños, tiene como meta mejorar la el desempeño del profesorado en su praxis pedagógica. Se realiza mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se aplica el instrumento llamado Rúbrica de Observación de Aula - Se observa como el docente gestiona el espacio y los materiales de su ambiente. - Se aplica una encuesta a familias - Se aplica el instrumento donde se analiza la valoración de la responsabilidad y el compromiso del profesor. | <p>Contribuir en la formación docente para que conozcan el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños.</p> | |
| | | | | <p>Identificar en el desempeño docente oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica</p> | |
| | | | | <p>Aplicar la evaluación del desempeño docente en cuatro partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rúbrica de Observación de Aula | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Pauta de observación de la gestión del | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | espacio y los materiales de aula | |
| | | | | • Encuesta a familias | |
| | | | | • Pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente | |

2: Operalización de la v2 = Desempeño Docente:

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA, NIVEL Y RANGO |
|--|---|---|---|---|---|
| V2 = Desempeño Docente | Para MINEDU (Marco de buen desempeño docente 2018) | El desempeño docente se encuentra especificado en sus dimensiones: Cultural Política Pedagógica Dominio | Ámbito Cultural Este ámbito cultural se basa en que el profesor debe tener conocimiento general para poder hacer frente a los desafíos en el aspecto económico, político, social y cultural, también tiene que dominar los aspectos históricos y de su realidad social, ya sea a nivel local, regional, nacional e internacional. Se infiere que el profesor tendrá que hacer un análisis de la evolución, los problemas y retos para entenderlos y extraer de aquí el aprendizaje contextual que cada realidad exige de sus jóvenes. | Tener un conocimiento amplio de su entorno. | ORDINAL Nunca: Insatisfactorio: 27-45 A veces Básico: 46 - 63 Siempre Competente: 64 - 81 |
| | Enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales. | | | | |
| | Saber su historia y el contexto local, nacional e internacional. | | | | |
| | Analizar la evolución, los dilemas y retos para comprenderlos. | | | | |
| | Adquirir aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone. | | | | |
| | Ámbito Político Esta referido a la exigencia social que se hace al profesor para que los estudiantes adquieran un aprendizaje como personas y también como ciudadanos, donde se trate de involucrar al estudiante dentro de una vida democrática donde busque la equidad y justicia social, ya que el objetivo social es ir construyendo una sociedad | | Involucrarse con la formación de sus estudiantes como persona y ciudadano. | | |
| Orientar a sus estudiantes a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad. | | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| profesionalmente y de esta manera asegure garantizar un aprendizaje de calidad. Se considera un aspecto de suma importancia, ya que el enseñar y el quehacer de los profesores es un asunto para en beneficio social. | | cohesionada, con una identidad común, más justas, libres, consientes responsables, ciudadanos activos, que respeten el medio ambiente, donde el estudiante conozca su realidad social y sus problemas. | Asumir el desafío de trabajar para ir construyéndonos como país, sociedades cohesionadas, con una identidad común. | |
| | | <p>Ámbito Pedagógico</p> <p>Es la parte neuronal del profesional docente, el saber pedagógico define el rol docente y está compuesto por la reflexión que hace el profesor de su praxis con sus estudiantes, por lo que debe tener un amplio dominio cognitivo para cumplir con su labor. También tiene que ver con el aspecto personal, ya que él debe tener la capacidad de desarrollar en su alumno la motivación para que pueda tener la predisposición, interés y compromiso para el aprendizaje y su formación. El profesor debe asumir su rol con la práctica de la ética, donde permita que el alumno crezca y se desarrolle en libertad que es la finalidad, y a su vez permite que tenga sentido la educación.</p> <p>a) El Juicio pedagógico, el profesor debe desarrollar los criterios holísticos, entendido en diferentes disciplinas y culturas, el cual le</p> | <p>Reflexionar críticamente, sobre un saber teórico y práctico para cumplir con su rol.</p> <p>Realizar su práctica de enseñanza con disposición, interés y compromiso en sus estudiantes.</p> <p>Procurar aprender y formarse permanentemente</p> <p>Reconocer la existencia de distintas maneras de interpretar.</p> <p>Valorar las necesidades, y posibilidades de aprendizaje.</p> <p>Lograr despertar el interés por aprender</p> | |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | <p>permitirá darse cuenta que existe múltiples formas de interpretar y aprender, valorando a cada alumnos, identificando sus necesidades, lo que demanda y la posibilidad de aprendizaje, debe tener la capacidad de inferir posibles respuestas en las diversas circunstancias y contextos.</p> <p>b) Liderazgo motivacional es el profesor debe lograr en sus alumnos el deseo por aprender aunque sea, dentro de diversos grupos distinto al suyo, ya sea en expectativas, características o edades, así como desarrollar sus competencias y capacidades, aunque sea en situaciones complicadas o adversa que le toque vivir, en el aspecto social, cultural y económico.</p> <p>c) Vínculos, se manifiesta cuando se desarrolla aspectos subjetivos que sean significativos; ya sea entre estudiante – alumno o entre pares alumno – alumnos. Esta situación se da cuando existe empatía, afectividad, cuando se involucre, cuidado, interés, tratar de buscar el bienestar del otro.</p> | <p>Establecer lazos afectivos con los estudiantes.</p> | |
| | | | <p>Dominio</p> <p>Los dominios consisten cuando el profesor tiene un conjunto de desempeños profesionales que ejecuta en favor del aprendizaje de su alumno. También manifiesta su ética en el trabajo, donde centra su actividad en brindar adecuadamente su servicio a su</p> | <p>Identificar sus desempeños profesionales favorables en los aprendizajes de sus estudiantes.</p> | |
| | | | | <p>Proyectar un accionar ético en cada momento y permanentemente.</p> | |

| | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|
| | | | <p>centro de labores y procura el desarrollo integral de cada alumno.</p> <p>Primer Dominio: Prepararse en el aprendizaje de los alumnos se desde antes que esté en contacto con sus alumnos en su planificación anual, unidad, etc.</p> <p>Segundo Dominio: Enseñar para que aprendan los alumnos Está relacionado, con la forma de comprender a conducir el proceso de enseñar, tomando en cuenta lo diverso y la inclusión.</p> <p>Tercer Dominio: Articulación entre colegio y comunidad con actitud participativa. Esta articulación se concretiza cuando se participa en elaborar, ejecutar y evaluar el PEI, para ello existe algunos requisitos como la creación de un clima favorable, valorar y respetar a la comunidad y sus características; para conformar una comunidad democrática (Colegio o red de Colegios) y padres de familia en pro de aprendizajes.</p> <p>Cuarto Dominio: Logra desarrollar su identidad y profesionalismo</p> <p>Aquí se analiza la práctica docente, el cual debe realizar una reflexión constante sobre su práctica educativa, su</p> | <p>Procurar el desarrollo integral de los estudiantes</p> <p>Conocer y comprender características de sus estudiantes</p> <p>Crear un clima propicio para el aprendizaje.</p> <p>Dominar os contenidos, uso de estrategias y recursos pertinentes para su enseñanza.</p> <p>Evaluar permanentemente el aprendizaje.</p> <p>Participar en la gestión de la escuela.</p> <p>Establecer relaciones de respeto y colaboración con padres, comunidad y otras instituciones del estado.</p> <p>Reflexionar Sobre su práctica y experiencia institucional</p> | |
|--|--|--|---|---|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | forma de trabajo colaborativo con sus pares o colegas. Esta forma de trabajo tiene una relación directa para colaborar con sus pares, programa con responsabilidad en los procesos y resultado de aprendizajes, manejo de información e implementación de las políticas educativas. De todo el país y su relación internacional. | Ejercer su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales. | |
|--|--|--|--|--|--|

2.3 Población, muestra y muestreo:

2.3.1. POBLACIÓN: Para esta investigación su población de estudio está conformada por 80 docentes del nivel de educación secundaria en la institución educativa pública “Liceo Trujillo”, ubicada en Trujillo, 2019. Tamayo & Tamayo, (1997)

2.3.2. MUESTRA: Para este estudio se consideró el muestreo probabilístico a través del muestreo aleatorio simple, utilizando para el cálculo del tamaño de la muestra, la fórmula para la estimación de la proporción poblacional en poblaciones finitas Tamayo & Tamayo, (Tamayo, El proceso de la investigación científica, 2010)

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de la población finita = 80

Z = Nivel de confianza = 95% $\longrightarrow z = 1,96$

E = Error permitido según investigador = 5%

p = 0,50 Probabilidad de éxito del estudio = 50%

q = 0,50 Probabilidad de fracaso del estudio = 50%

$p \times q$ = varianza máxima del muestreo = 0.25

Reemplazando los valores anteriores se tiene la siguiente muestra de docentes.

$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times 80}{(0,05)^2 \times (80 - 1) + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$$

$$n = 67$$

La muestra se estimó en 67 docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa “Liceo Trujillo” perteneciente a la UGEL norte N°3 de Trujillo.

2.3.3. TÉCNICA DE MUESTREO:

La muestra se seleccionó mediante muestreo probabilístico, por conglomerados con afijación proporcional, aleatoria simple, para las sub muestras del estudio, según la fórmula siguiente, Tamayo & Tamayo, (Tamayo, El proceso de la investigación científica, 2010):

$$n_i = N_i \times \left(\frac{n}{N}\right)$$

Donde:

n_i : Sub muestras a estimar de la institución educativa “Liceo Trujillo”

n : Muestra de estudio estimada = 67

N_i : Población de la institución educativa “Liceo Trujillo”

N : Población total de estudio = 80

2.3.4. UNIDAD DE ANÁLISIS

Para la presente investigación en la unidad de análisis se requiere Docentes nombrados que pertenezcan a la Institución Educativa Pública “Liceo Trujillo” de Trujillo.

2.3.5. Criterios de Inclusión y Exclusión:

a. Criterios de Inclusión:

En el criterio de inclusión se consideró a docentes nombrados con antigüedad igual o mayor a un año, que pertenezcan al nivel de educación secundaria, con asistencia regular, de ambos sexos, de ambos turnos, dispuestos a participar en el presente estudio de investigación.

b. Criterios de exclusión

Quedó excluidos la población de los docentes que no cumplen con el criterio de inclusión.

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

Para la presente investigación se desarrolló la técnica de la encuesta aplicado a ambas variable: Gestión de la UGEL y Desempeño docente, siendo:

V1 = Gestión de la UGEL, mediante la encuesta sirvió para determinar la buena gestión de la UGEL.

V2 = Desempeño docente, mediante la encuesta, sirvió para determinar si el desempeño docente es competente.

2.4.2. INSTRUMENTOS:

El instrumento utilizado, para la primera variable *gestión la UGEL*, fue el cuestionario, titulado *Cuestionario para docentes del nivel secundario de la IE “Liceo Trujillo” sobre gestión de la UGEL*, realizada por la investigadora y validada mediante juicio

de seis expertos, consta de 24 ítems, se distribuyen de acuerdo en cinco dimensiones, que a continuación se detalla:

| DIMENSIONES | Compromiso de Gestión | Asistencia Técnica | Estrategias Formativas | Supervisión Pedagógica | Evaluación Docente |
|-------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|
| ÍTEMS | I1-i2.i3 | I4-i5-i6-i7-i8-i9-i10-i11-i12 | i13-i14-i15-i16 | i17-i18 | I19-i20-i21-i22-i23-i24 |

Cada ítem tuvo tres alternativas de respuestas, tal como se detalla a continuación:

| Escala | | |
|--------|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 |
| Nunca | A veces | Siempre |

Para determinar el nivel de la Gestión de la UGEL, se tuvo en cuenta el baremo:

| Nivel | Compromiso de Gestión | Asistencia Técnica | Estrategias Formativas | Supervisión Pedagógica | Evaluación Docente |
|-------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|------------------------|--------------------|
| Buena | 07 - 09 | 22 - 27 | 10 – 12 | 05 - 06 | 15 - 18 |
| Regular | 03 - 06 | 14 - 21 | 07 – 09 | 03 - 04 | 10 - 14 |
| Deficiente | 00 - 03 | 00 - 13 | 00 - 06 | 00 - 02 | 00 - 09 |

Para ésta encuesta se ha tomado en cuenta la escala de Rensis Likert, que permitirá tener resultados más precisos, puesto que cada pregunta está ajustada al mismo tema.

El instrumento utilizado, para la segunda variable *Desempeño docente*, fue el cuestionario titulado *Cuestionario para docentes del nivel secundario de la IE “Liceo Trujillo” sobre el desempeño docente*, realizada por la investigadora y validada mediante juicio de seis expertos, consta de 27 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones, como se indica:

| DIMENSIONES | CULTURA | POLÍTICA | PEDAGOGÍA | DOMINIO |
|-------------|----------------|-----------|----------------------------|---|
| ÍTEMS | I1-i2.i3-I4-i5 | -i6-i7-i8 | i9-i10-i11-i12-i13-i14-i15 | i16-i17-i18-I19-i20-i21-i22-i23-i24-i25-i26-i27 |

Cada ítem tuvo tres alternativas de respuestas, tal como se detalla a continuación:

| Escala | | |
|--------|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 |
| Nunca | A veces | Siempre |

Para determinar el nivel del desempeño docente, se tuvo en cuenta el baremo:

| Nivel | Cultura | Política | Pedagogía | Dominio |
|------------------------|---------|----------|-----------|---------|
| Competente | 12 - 15 | 08 – 09 | 17 – 21 | 28 - 36 |
| Básico | 08 - 11 | 05 – 07 | 12 – 16 | 19 - 27 |
| Insatisfactorio | 00 - 07 | 00 - 04 | 00 - 11 | 00 - 18 |

Para ésta encuesta se ha tomado en cuenta la escala de Rensis Likert, que permitirá tener resultados más precisos, puesto que cada pregunta está ajustada al mismo tema.

2.4.3 VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

2.4.3.1. Validez:

Para validar los instrumentos que miden la GESTIÓN DE LA UGEL y el DESEMPEÑO DOCENTE, se utilizó el método de validez de contenido, por juicio de expertos, considerando la opinión de cinco expertos, los cuales revisaron y validaron el cuestionario, emitiendo una opinión a los instrumentos de aplicación de APROBADO. (ANEXO 4 y 7)

2.4.3.2. Confiabilidad de instrumentos:

El cuestionario de la variable gestión de la UGEL y la variable desempeño docente, fueron sometidos a una Prueba Piloto para determinar la fiabilidad de sus reactivos a nivel general y por dimensiones. Utilizando para su confiabilidad el método de consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach:

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento Gestión de la UGEL:

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,950 | 24 |

Tabla 2: Desempeño docente:

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,900 | 27 |

En las tablas 1 y 2, se observa que el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.950 y de 0.90 respectivamente. Estos valores son altos y establecen que las encuestas son confiables, por lo tanto, permitirán continuar con las demás etapas de la presente investigación con la seguridad de haber comprobado un manejo coherente de nuestros datos. De los dos cuestionarios cada uno de las dimensiones y sus ítems fueron sometidos a la prueba de fiabilidad, los resultados fueron determinados mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. (Ver ANEXO 08).

2.5 Procedimientos;Error! Marcador no definido.:

Con la aprobación del proyecto de investigación se solicitó en nombre de la Universidad César Vallejo, a la Institución Educativa “Liceo Trujillo” de Trujillo, autorice la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los profesores del nivel secundario. Aspecto que fue dado. (ANEXO 11), Luego se informó a los encuestados el objetivo del presente trabajo, se procedió a sensibilizarlos, de los docentes se obtuvo la aprobación y disposición para participar en el presente trabajo de investigación. Se aplicó la encuesta en un tiempo estimado de 30 a 40 minutos logrando recabar todas las 67 encuestas materia de nuestra población. Recogida las encuestas se procedió a realizar los cálculos correspondientes.

2.6 Método de análisis de datos:

Para probar la hipótesis formulada en el presente estudio, los datos recolectados fueron ingresados en una matriz de datos de Excel y luego se procesó a través del Paquete Estadístico SPSS versión 25, en español.

Los resultados se presentaron en tablas de una y doble entrada, de forma numérica y porcentual y acompañada de sus respectivas figuras estadísticas, para evaluar el comportamiento de las variables de estudio a través del análisis estadístico descriptivo. Para probar la hipótesis de relación de las variables de estudio, se hizo uso de la estadística inferencial a través de la prueba de correlación de Pearson, previo análisis de normalidad de los datos; teniendo en cuenta que existen evidencias suficientes de significación estadística de correlación entre las variables y de normalidad de los datos si la probabilidad de equivocarse es menor al 5% ($p < 0.05$).

2.7 Aspectos éticos:

Se consideró: Principio de Autonomía, ya que cada uno de los participantes después de la información sobre el propósito de la investigación se decidió voluntariamente a desarrollar los cuestionarios. Principio de Justicia, todos los participantes recibieron un trato justo, igual dignidad y cortesía, además de la confidencialidad de la información proporcionada puesto que la encuesta fue anónima ello elevó la confidencialidad. Credibilidad: Esto es un aumento en la posibilidad de producir resultados confiables, que se pueden lograr a través del compromiso del investigador con el informador durante la investigación. Aplicabilidad: Busca aplicar estos hallazgos en otros contextos en los que las personas se encuentran en experiencias similares.

III RESULTADOS:

3.1 Unidad de la Gestión Educativa Local

Tabla 03

Distribución de la Gestión de la UGEL, según la percepción de los docentes, de la IE “Liceo Trujillo” del nivel secundario del distrito de Trujillo, 2019.

| Gestión Institucional | n | % |
|-----------------------|-----------|--------------|
| Deficiente | 11 | 16.4 |
| Regular | 54 | 80.6 |
| Buena | 02 | 3.0 |
| Total | 67 | 100.0 |

Fuente: *Elaboración propia. Encuesta titulado “Cuestionario para docentes del nivel secundario de la IE “Liceo Trujillo” sobre la gestión de la UGEL, distrito de Trujillo, 2019.*

En la Figura 1, se puede apreciar que los docentes de la institución educativa “Liceo Trujillo” su percepción con respecto a la UGEL es deficiente en un 16.4% y la percepción de los docentes con respecto a la gestión de la UGEL es regular en un 81%.

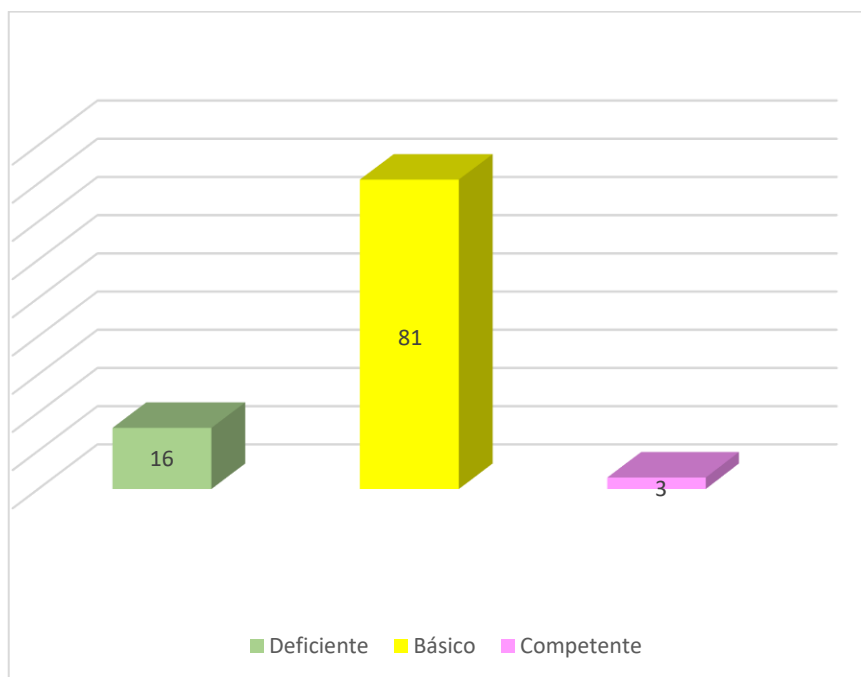


Figura 1: Distribución de la Gestión de la UGEL, según la percepción de los docentes de la IE “Liceo Trujillo”, distrito de Trujillo, 2019.

Tabla 4

Distribución de las dimensiones de la Gestión de la UGEL, según percepción de los docentes de la IE “Liceo Trujillo” del nivel secundario, distrito de Trujillo, 2019.

| Dimensión | n | % |
|-------------------------------|-----------|------------|
| Compromisos de gestión | | |
| Deficiente | 19 | 28 |
| Regular | 29 | 44 |
| Buena | 19 | 28 |
| Asistencia técnica | | |
| Deficiente | 6 | 9 |
| Regular | 50 | 75 |
| Buena | 11 | 16 |
| Estrategia formativa | | |
| Deficiente | 12 | 18 |
| Regular | 37 | 55 |
| Buena | 18 | 27 |
| Supervisión pedagógica | | |
| Deficiente | 38 | 57 |
| Regular | 27 | 40 |
| Buena | 2 | 3 |
| Evaluación docente | | |
| Deficiente | 19 | 28 |
| Regular | 45 | 67 |
| Buena | 3 | 5 |
| Total | 67 | 100 |

Nota: Encuesta de percepción de la gestión de la UGEL en los docentes de la IE “Liceo Trujillo” del nivel secundario, distrito de Trujillo, 2019.

En la figura 2, se aprecia que los docentes del nivel secundario la IE “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019, percibe los compromisos de gestión regular en un 29%, mientras que el 19% percibe que es deficiente y buena. Así mismo, perciben que la asistencia técnica es regular en un 75% y deficiente en un 9%. En cuanto a estrategias formativas perciben en un 55% que es regular, mientras solo el 27% perciben que es buena. Con lo que respecta a supervisión pedagógica en un 57% perciben que es deficiente y solo el 3% percibe que es buena. De igual modo en evaluación docente un 67% percibe que es regular, mientras que un 5% percibe que es buena.

Figura 2: Distribución de las dimensiones de la Gestión de la UGEL, institución educativa del nivel secundario de “Liceo Trujillo” del nivel secundario, distrito de Trujillo, 2019.

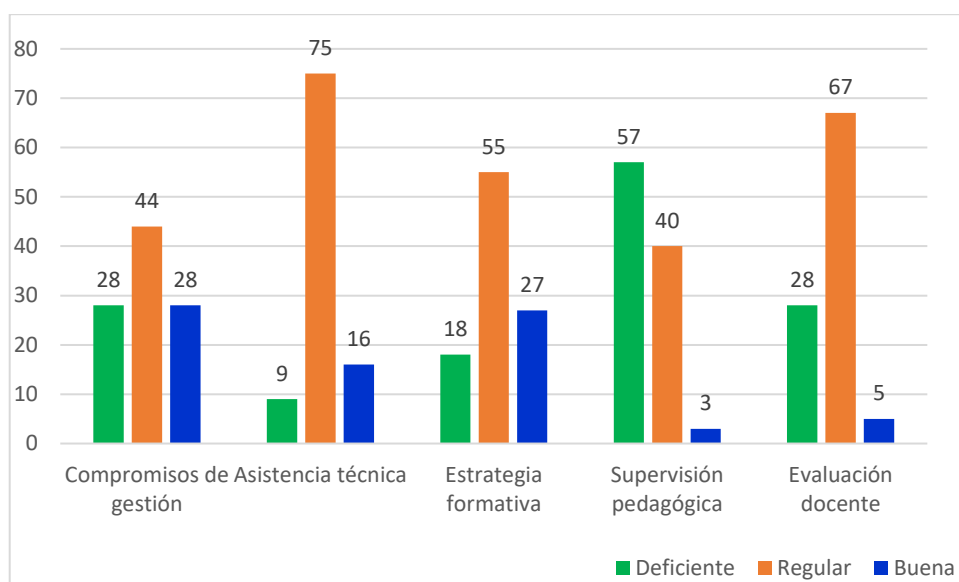


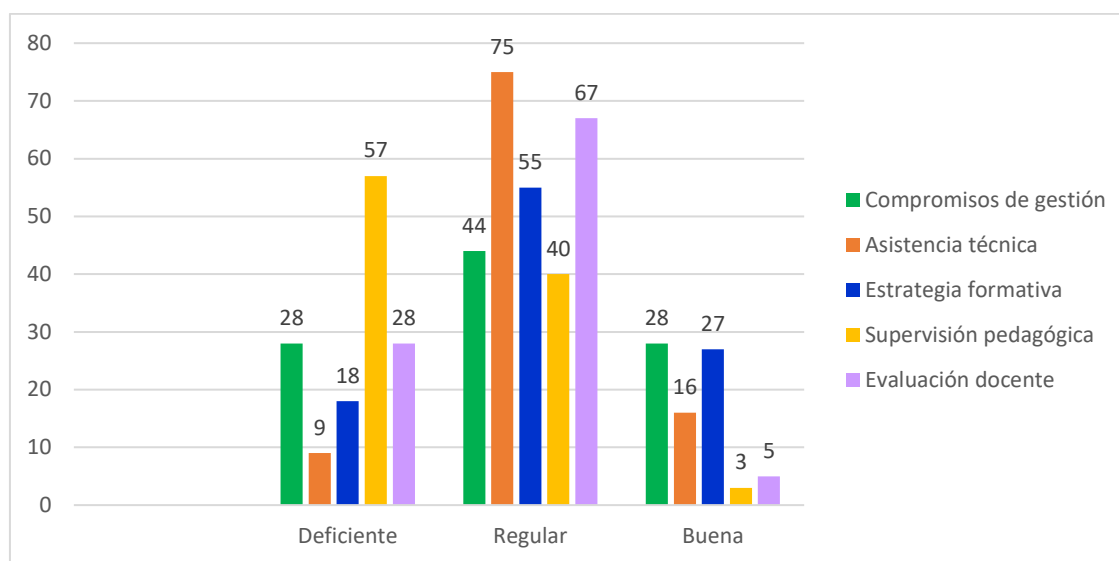
Tabla 5

Indicadores y niveles de las dimensiones de la unidad de gestión educativa local, según la percepción docente del nivel secundario de la IE “Liceo Trujillo, Trujillo 2019.

| DIMENSIONES | N° ítems | Mínimo | Máximo | Escala | Nivel | Puntaje Obtenido | % Total |
|-------------------------------|----------|--------|--------|---|------------|------------------|---------|
| COMPROMISO DE GESTIÓN | 3 | 3 | 9 | Alto: 8 - 9 Medio: 6 - 7 Bajo: 3 - 5 | Buena | 19 | 28.00% |
| | | | | | Regular | 29 | 44.00% |
| | | | | | Deficiente | 19 | 28.00% |
| ASISTENCIA TÉCNICA | 9 | 9 | 27 | Alto: 22 - 27 Medio: 14 - 21 Bajo: 9 - 13 | Buena | 6 | 8.96% |
| | | | | | Regular | 50 | 74.63% |
| | | | | | Deficiente | 11 | 16.42% |
| ESTRATEGIAS FORMATIVAS | 4 | 4 | 12 | Alto: 10 - 12 Medio: 7 - 9 Bajo: 4 - 6 | Buena | 18 | 26.87% |
| | | | | | Regular | 37 | 55.22% |
| | | | | | Deficiente | 12 | 17.91% |
| SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA | 2 | 2 | 6 | Alto: 6 Medio: 4 - 5 Bajo: 2 - 3 | Buena | 2 | 3.00% |
| | | | | | Regular | 27 | 40.00% |
| | | | | | Deficiente | 38 | 57.00% |
| EVALUACIÓN DOCENTE | 6 | 6 | 18 | Alto: 15 - 18 Medio: 10 - 14 Bajo: 6 - 9 | Buena | 3 | 4.48% |
| | | | | | Regular | 45 | 67.16% |
| | | | | | Deficiente | 19 | 28.36% |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del nivel secundario de la IE “Liceo Trujillo” del nivel secundario, sobre la unidad de la gestión educativa local, distrito de Trujillo, 2019.

Figura3: Distribución de las dimensiones de la Gestión de la UGEL de la IE “Liceo Trujillo” del nivel secundario, distrito de Trujillo, 2019.



Nota: Encuesta de percepción de la gestión de la UGEL en los docentes de la IE “Liceo Trujillo” del nivel secundario, distrito de Trujillo, 2019

2.5 Desempeño Docente:

Tabla 6

Distribución del desempeño docente, según la percepción de los docentes de la Institución Educativa pública “Liceo Trujillo” del nivel secundario del distrito de Trujillo, 2019.

| Desempeño docente | n | % |
|-------------------|-----------|--------------|
| Insatisfactorio | 20 | 29.9 |
| Básico | 45 | 67.1 |
| Competente | 02 | 3.0 |
| Total | 67 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia. Encuesta titulado “Cuestionario para docentes del nivel secundario de la IE “Liceo Trujillo”, sobre desempeño docente, Trujillo 2019.

En la figura 4, se puede apreciar que los docentes de la institución educativa del nivel secundario “Liceo Trujillo” con respecto a la percepción del desempeño docente en un 67% se encuentran en el nivel básico, mientras que solo el 3% perciben un desempeño docente competente.

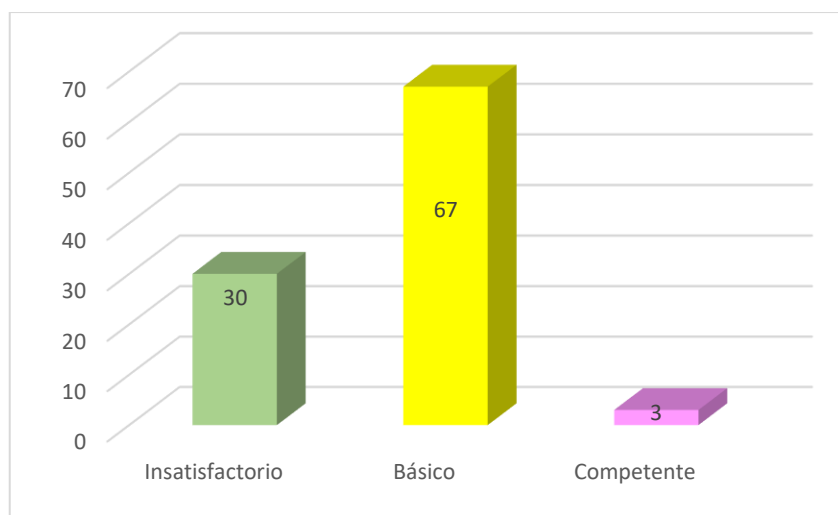


Figura 4. Distribución del Desempeño docente, según la percepción de los docentes de la IE “Liceo Trujillo” del nivel secundario, distrito de Trujillo, 2019.

Tabla 7
Distribución de las dimensiones del Desempeño docente, según su percepción de los docentes de la institución educativa pública “Liceo Trujillo” del nivel secundario, distrito de Trujillo, 2019.

| | Dimensión | n | % |
|------------------|-----------------|-----------|------------|
| Cultura | Insatisfactorio | 26 | 39 |
| | Básico | 38 | 57 |
| | Competente | 3 | 4 |
| Política | Insatisfactorio | 33 | 49 |
| | Básico | 33 | 49 |
| | Competente | 1 | 2 |
| Pedagogía | Insatisfactorio | 40 | 60 |
| | Básico | 25 | 37 |
| | Competente | 2 | 3 |
| Dominios | Insatisfactorio | 33 | 49 |
| | Básico | 32 | 40 |
| | Competente | 2 | 3 |
| Total | | 67 | 100 |

Fuente: Personal. Encuesta aplicada a los docentes sobre la percepción del Desempeño Docente de la Institución Educativa “Liceo Trujillo”, distrito de Trujillo, 2019.

En la figura 5, se aprecia que los docentes del nivel secundario de la institución educativa pública “Liceo Trujillo, Trujillo 2019, presentaron un desempeño docente básica en un 57%, mientras que el 4% presentan un desempeño cultural competente. Así mismo, presentan un desempeño docente básico y deficiente en cuanto a la dimensión del componente político en un 49%, mientras que el 2% presentan insatisfactorio dominio político y en cuanto a la percepción del desempeño docente en la pedagogía el 60% en insatisfactorio y sólo un 3% es competente. También, podemos precisar que en la dimensión de dominio la percepción del desempeño docente es de un 49% de insatisfactorio, mientras que solo el 3% presentan competencia en el nivel de la dimensión dominio.

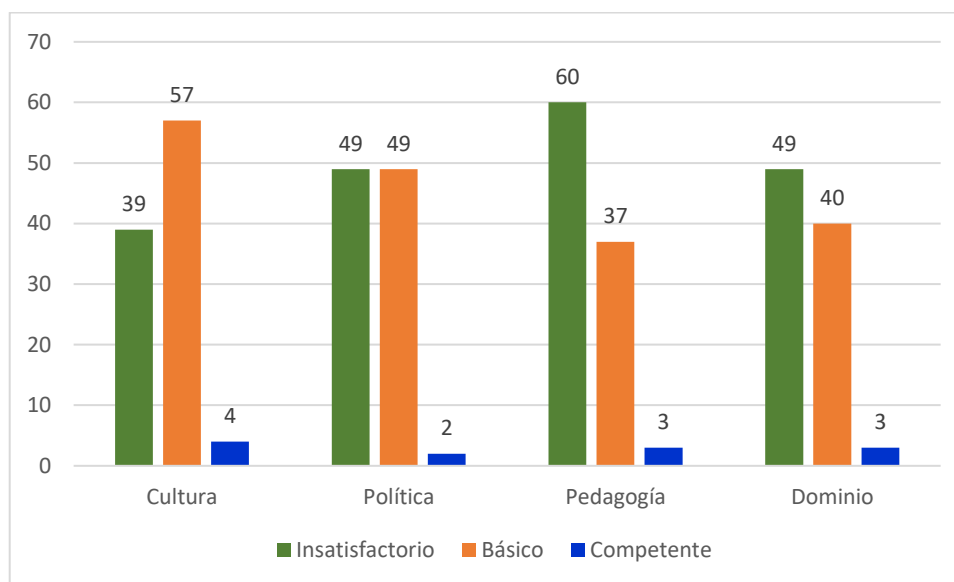


Figura 5: Distribución del Desempeño Docente, según percepción del docente, del nivel secundario la Institución Educativa “Liceo Trujillo”, distrito de Trujillo, 2019

Tabla 8:

Indicadores y niveles de las dimensiones del desempeño docente, según la percepción docente del nivel secundario de la IE “Liceo Trujillo, Trujillo 2019.

| DIMENSIONES | N° ítems | Mínimo | Máximo | Escala | Nivel | Puntaje Obtenido | % Total |
|------------------|----------|--------|--------|----------------------------|------------|------------------|---------|
| Cultura | 5 | 5 | 15 | Competente: 12 - 15 | Bueno | 3 | 4.00% |
| | | | | Básico: 8 - 11 | Regular | 38 | 57.00% |
| | | | | Insatisfactorio: 5 - 7 | Deficiente | 26 | 39.00% |
| Política | 3 | 3 | 9 | Competente: 8 - 9 | Bueno | 1 | 2.00% |
| | | | | Básico: 5 - 7 | Regular | 33 | 49.00% |
| | | | | Insatisfactorio: 3 - 4 | Deficiente | 33 | 49.00% |
| Pedagogía | 7 | 7 | 21 | Competente: 17 - 21 | Bueno | 2 | 3.00% |
| | | | | Básico: 12 - 16 | Regular | 25 | 25.00% |
| | | | | Insatisfactorio: 7 - 11 | Deficiente | 40 | 40.00% |
| Dominio | 12 | 12 | 36 | Competente: 29 - 36 | Bueno | 2 | 3.00% |
| | | | | Básico: 21 - 28 | Regular | 32 | 40.00% |
| | | | | Insatisfactorio: 12 - 20 | Deficiente | 33 | 49.00% |

Fuente: Personal. Encuesta aplicada a los docentes sobre el Desempeño Docente de la Institución Educativa “Liceo Trujillo” del nivel secundario, distrito de Trujillo, 2019

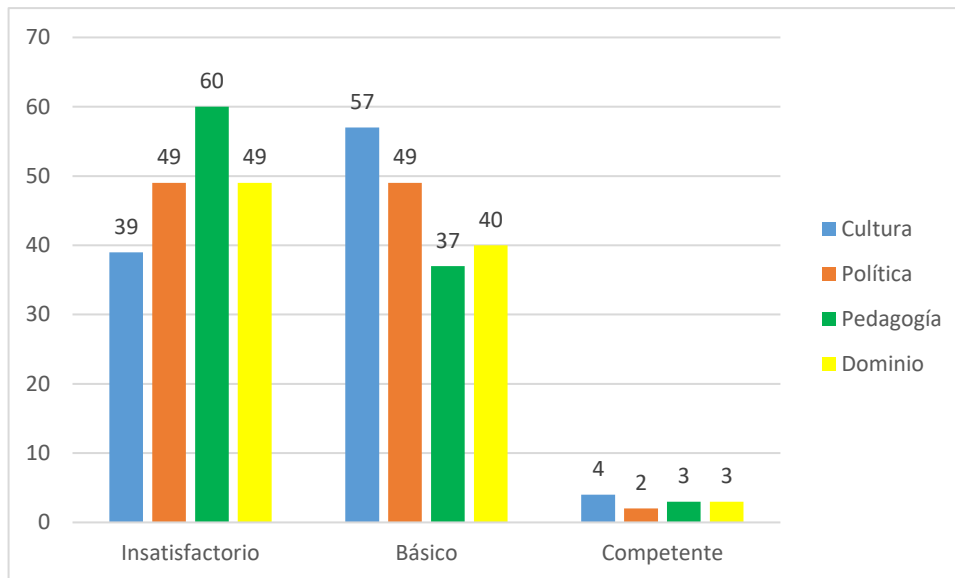


Figura 6: Distribución de los niveles de la dimensión sobre el Desempeño Docente de la Institución Educativa “Liceo Trujillo” del nivel secundario, distrito de Trujillo, 2019.

3.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

3.3.1 Hipótesis General:

Ho: No existe relación significativa entre la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019

H1: Existe relación significativa entre la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019

3.3.2 Contrastación de la Hipótesis General:

Tabla 9

Correlación entre la Gestión de la UGEL y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019.

| | | | GESTIÓN DE LA UGEL | DESEMPEÑO DOCENTE |
|-----------------|--------------------|-----------------------------|--------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | GESTIÓN DE LA UGEL | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,734** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 67 | 67 |
| | DESEMPEÑO DOCENTE | Coefficiente de correlación | ,734** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 67 | 67 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Encuestas sobre la percepción de gestión de la UGEL y desempeño docente de la institución educativa del nivel secundaria de la IE “Liceo Trujillo”, de Trujillo 2019.

En la tabla 9, se observa en la correlación Spearman que el p-valor (Sig.) es de 0,000 por lo que es menor a 0,01. Entonces, con el nivel de significancia del 99% se rechaza la hipótesis nula (Ho) lo que permite concluir que existe una relación directa y altamente significativa entre la Gestión de la UGEL y el Desempeño docente de la Institución Educativa pública de Secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019. Así mismo, el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman es de 0,734 lo que existe una relación de intensidad alta entre Gestión de la UGEL y el Desempeño docente.

3.3.4 Contrastación de las hipótesis específicas:

Tabla 10

Correlación según Spearman entre las Dimensiones de la Gestión de la UGEL y el Desempeño docente

| Desempeño Docente | Variables | Estadísticos | |
|-------------------|------------------------|--------------|---------|
| | | rs | p |
| Desempeño Docente | Gestión de la UGEL | | |
| Desempeño Docente | Compromisos de gestión | 0.608 | 0.00 ** |
| Desempeño Docente | Asistencia Técnica | 0.602 | 0.00 ** |
| Desempeño Docente | Estrategias Formativas | 0.635 | 0.00 ** |
| Desempeño Docente | Supervisión pedagógica | 0.499 | 0.00 ** |
| Desempeño Docente | Evaluación Docente | 0.621 | 0.00 ** |

Nota: rs: p: Significancia

**p<.01 - *p<.05

H1: Aceptamos la hipótesis, en la cual confirmamos que existe relación directa y significativa con intensidad moderada de 0,608, según Spearman, entre los compromisos de gestión y la percepción del buen desempeño docente de la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019.

Tabla 11

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|-----------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Desempeño Docente | ,152 | 67 | ,001 | ,938 | 67 | ,002 |
| Compromiso de Gestión | ,225 | 67 | ,000 | ,820 | 67 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlaciones

| | | | | DESEMPEÑO DOCENTE | COMPROMISO S DE GESTIÓN |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|--|----------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | DESEMPEÑO DOCENTE | Coeficiente de correlación | | 1,000 | ,608** |
| | | Sig. (bilateral) | | . | ,000 |
| | | N | | 67 | 67 |
| | COMPROMISOS DE GESTIÓN | Coeficiente de correlación | | ,608** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 | . |
| | | N | | 67 | 67 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

H2: Aceptamos la hipótesis, en la cual confirmamos que existe relación directa y significativa con una intensidad moderada de 0,602 según Spearman, entre la asistencia técnica y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019.

Tabla 12

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|--------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Desempeño Docente | ,152 | 67 | ,001 | ,938 | 67 | ,002 |
| Asistencia Técnica | ,287 | 67 | ,000 | ,663 | 67 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlaciones

| | | | | DESEMPEÑO DOCENTE | ASISTENCIA TÉCNICA |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--|----------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | DESEMPEÑO DOCENTE | Coeficiente de correlación | | 1,000 | ,602** |
| | | Sig. (bilateral) | | . | ,000 |
| | | N | | 67 | 67 |
| | ASISTENCIA TÉCNICA | Coeficiente de correlación | | ,602** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 | . |
| | | N | | 67 | 67 |

| | | | |
|--|------------------|------|----|
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 67 | 67 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

H3: Aceptamos la hipótesis, en la cual confirmamos que existe relación directa y significativa con una intensidad de 0,635 según Spearman, entre las estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019.

Tabla 13

H3:

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Desempeño Docente | ,152 | 67 | ,001 | ,938 | 67 | ,002 |
| Estrategias Formativas | ,349 | 67 | ,000 | ,774 | 67 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

| | | | DESEMPEÑO DOCENTE | ESTRATEGIAS FORMATIVAS |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|----------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | DESEMPEÑO DOCENTE | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,635** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 67 | 67 |
| | ESTRATEGIAS FORMATIVAS | Coeficiente de correlación | ,635** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 67 | 67 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

H4: Aceptamos la hipótesis, en la cual confirmamos que existe relación directa y significativa con intensidad moderada de 0,499 según Spearman, entre la supervisión pedagógica y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019

TABLA 14

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Desempeño Docente | ,152 | 67 | ,001 | ,938 | 67 | ,002 |
| Supervisión Pedagógica | ,444 | 67 | ,000 | ,595 | 67 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlaciones

| | | | | DESEMPEÑO DOCENTE | SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|--|----------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | DESEMPEÑO DOCENTE | Coeficiente de correlación | | 1,000 | ,499** |
| | | Sig. (bilateral) | | . | ,000 |
| | | N | | 67 | 67 |
| | SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA | Coeficiente de correlación | | ,499** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 | . |
| | | N | | 67 | 67 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

H5: Aceptamos la hipótesis, en la cual confirmamos que existe relación directa y significativa con una intensidad moderada de 0,621 según Spearman, entre la evaluación del desempeño docente y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019.

Tabla 15

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|--------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Desempeño Docente | ,152 | 67 | ,001 | ,938 | 67 | ,002 |
| Evaluación Docente | ,167 | 67 | ,000 | ,910 | 67 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlaciones

| | | | | DESEMPEÑO DOCENTE | EVALUACIÓN DOCENTE |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--|----------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | DESEMPEÑO DOCENTE | Coeficiente de correlación | | 1,000 | ,621** |
| | | Sig. (bilateral) | | . | ,000 |
| | | N | | 67 | 67 |
| | EVALUACIÓN DOCENTE | Coeficiente de correlación | | ,621** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 | . |
| | | N | | 67 | 67 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

V DISCUSIÓN

Considerando que la discusión se realiza contrastando los hallazgos encontrados en la presente investigación y comparando los resultados de investigación con los antecedentes de trabajos similares.

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación se ha determinado que existe una relación significativa directa entre las variables: Unidad de Gestión Educativa Local y Desempeño Docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo”, Trujillo 2019, de acuerdo a la correlación de Spearman nos arroja una intensidad alta de 0,734.

Con ello ha quedado demostrado que el buen desempeño docente se encuentra directamente relacionado e influenciado por la Unidad de gestión educativa local, que finalmente se refleja en el actuar del docente en el aula ante sus alumnos, por lo tanto, la gestión que realice la UGEL afecta directamente en el buen desempeño del docente.

Se puede comprobar a través de los resultados obtenidos en la presente investigación que la variable desempeño docente, es aquella que le reconoce como: Una actividad complicada. El poner en práctica esta dinámica, exige que el profesor reflexiones constantemente sobre su actividad, en forma autónoma y con una actitud crítica para saber actuar cuando crea necesaria su intervención y a la vez desarrollar su sensibilidad para decidir según las circunstancias suscitadas dentro de un contexto. Esta profesión se desarrolla mediante la interacción social, que puede darse de profesor a alumno, o de profesor a profesor, con el objetivo de mediar en el aprendizaje y contribuir en el funcionamiento de la institución educativa. El docente tiene que verse, como un ente de cambio, ya que es consiente que a través de sus palabras y su actuación contribuyen a formar a sus alumnos. Se exige del profesor un trabajo colegiado con sus pares para la planificación, realizar evaluaciones y reflexionar sobre su actuación. Esto se cimienta en un trabajo ético y comprometido, MINEDU (Marco de buen desempeño docente 2018), por lo tanto, al tener este nivel de exigencia en su desempeño docente, la UGEL deberá capacitarlo constantemente a los docentes, estar en condiciones de atender a sus necesidades y dotándoles de recursos suficientes para que puedan desarrollar eficientemente su labor.

Estos resultados se contrastaron con otras investigaciones llevadas a cabo, entre ellas tenemos aquellas a nivel internacional con la variable Gestión de la UGEL, así tenemos la realizada por Cabrera (2012), en su investigación titulada “Gestión Educativa en el fortalecimiento de la comunicación interna en el Centro Educativo Novus en la ciudad Guayaquil año 2012. Propuesta: diseño e implementación de una guía metodológica de orientación y mediación de gestiones educativas para docentes”, donde concluye que 100% de los directivos consideran que su gestión es decisiva para que los resultados de aprendizaje sean adecuados o no, los docentes, en un 83%,

piensan que su trabajo es importante y los estudiantes son indiferentes a esta realidad. Asimismo, Carmona (2015), en su investigación titulada “Gerencia Educativa y desempeño docente: un binomio de acción para la calidad educativa en la U.E. Instituto “San Valentín” Municipio Valencia estado Carabobo, Venezuela“, los resultados concluyeron que en un rango de 0,88 con intensidad muy alta, donde la debilidad en las organizaciones se relacionan a la unificación de criterios por parte de los directivos, motivación del personal, la falta de atención y participación docente, la carencia de liderazgo ejercido afecta el correcto devenir del desempeño docente, por lo que se necesita un programa educativo donde exista mayor diálogo y se tome en cuenta las necesidades de la comunidad educativa, exista una vigilancia adecuada en el cumplimiento de responsabilidades, se necesita revertir la situación de escaso liderazgo, evaluación del personal y un adecuado acompañamiento pedagógico donde se le brinde una retroalimentación eficaz para el cumplimiento de metas educativas en pro a mejoras. Siguiendo esta línea de análisis tenemos a Rojas (2015), en su tesis titulada “Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad octava de Kennedy, Bogotá 2015»”, la conclusión en el 68% de efectividad, mediante un trabajo articulado se puede mejorar significativamente la convivencia mediante proyectos que posibilitan la formación de líderes. En cuanto, se refiere al nivel nacional con respecto a la misma variable se logró analizar los resultados de Cifuentes (2017), en su tesis, titulado “La calidad de servicio y la satisfacción del usuario en la unidad de gestión educativa local N° 06 - Ate, 2017” Lima, arrojando su relación es alta y significativa de 0,849, considerando que la calidad de servicio se relaciona directamente con la satisfacción de los usuarios de la UGEL. Así mismo en con el trabajo de investigación de Salas (2016), en su tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, titulado “La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota, San Martín – 2016” Lima, el estudio se desarrolló con una muestra de 65 directivos, los resultados determinaron que existe reciprocidad moderada entre las dos variables de 0,425, dado que una buena gestión dará como resultado un adecuado servicio educativo y una mala gestión dará como resultado un deficiente servicio educativo. También se ha analizado el de Díaz y Lozano (2018), en su trabajo de investigación, titulado “Sistema de control interno y Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local” 2018 – Bagua, se realizó mediante una investigación descriptiva correlacional, se determinó que el sistema de control se relaciona directa y significativamente entre ambas variables, con un 0,812 según Spearman. Demostrando así que si existe una buena gestión administrativa por ende se tiene un buen sistema de control en los trabajadores. Continuando con la discusión de resultado en cuanto a los antecedentes, la primera variable, Gestión de la UGEL, con respecto a investigaciones locales tenemos a Ruiz (2016), en

su tesis titulado “Impacto de la cultura organizacional en la Gestión Educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local –provincia de Ascope, 2014”, se llegó a la conclusión que existe una relación directa y significativa, según Spearman su intensidad es alta de 0,710, Por lo tanto la cultura organización impacta directamente y significativamente en la Gestión Educativa. Asimismo Peña (2017), con su tesis titulado “La Eficiencia en la Gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 El Porvenir año 2017”. La muestra para el presente trabajo fue 19 procedimientos documentados en el ámbito administrativo (TUPA 2013 vigente). Se determinó: se encuentra en un nivel medio, aunque su correlación es alta de 0,970 por que existe mucha demanda laboral sin atender, por lo tanto intervienen muchos factores que impiden una adecuada eficiencia administrativa. Y finalmente, Aguilar y Malpica (2017), en su trabajo de investigación titulado El nivel de desarrollo organizacional en la unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) N°01- Distrito El Porvenir-Trujillo-2017. Llegándose a la conclusión que el nivel de desarrollo organizacional se encuentran de manera regular y las responsabilidades y objetivos van de acorde con las funciones de los trabajadores con un porcentaje de 83.1%, pese a ello existe carencias por subsanar que amerita atender en su planificación institucional.

En cuanto a la segunda variable, desempeño docente, también se ha logrado investigar sus antecedentes así tenemos que a nivel internacional Vázquez, Cordero y Leyva (2014), en la revista de Actualidades Investigativas en Educación, su trabajo de investigación titulado “Análisis comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América” Para este estudio, se tomó en cuenta los países de Estados Unidos, Chile, Perú y México. Llegando a la conclusión que se evidencia la relación significativa de 0,870, que existe relación alta entre la formación docente y la evaluación de los profesores, de manera que una vez definidos los marcos de desempeño permitan orientar políticas y programas dirigidos a ambos procesos para formar adecuadamente a los docentes y posteriormente evaluarlos, aspectos que permitirán un adecuado desempeño docente. También en éste sentido se pronuncia Martínez, Guevara y Valles (2016), en la Revista Científica Sistemas de Información Científica de la Universidad Autónoma Indígena de México, presentaron su estudio titulado “El desempeño docente y la calidad educativa”, en la cual, concluyeron que La calidad educativa no solo depende de su desempeño docente, sino que existen elementos básicos como: Gobierno Escuela, docente y contexto, que se interrelacionan estrechamente, si falla uno de ellos falla el sistema como un todo organizado, siendo la correlación encontrada fue moderada entre las variables de 0,578. A nivel internacional, finalmente tenemos el trabajo de Campoverde (2014), en su trabajo de investigación titulado “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa “Belisario Quevedo” de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2014” Ecuador, se

determinó que el papel que cumple el desempeño docente fue determinante para mejorar la praxis de la calidad docente existiendo una relación directa con un dominio alcanzado de 96% y una correlación de 0,740.

Así mismo, tenemos los antecedentes a nivel nacional de la variable desempeño docente, uno de ellos es de García (2014), en su investigación titulada “Desempeño docente y calidad del aprendizaje de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico privado Antonio Lorena de Cusco – 2014”, Los resultados concluyeron que la relación es muy estrecha y significativa entre ambas variables correlación de 0,950 demostrando una intensidad muy alta, si un docente tiene un buen desempeño, por lo tanto su calidad educativa será buena. El trabajo de Benavides y Villarreyes (2017), en su investigación titulada “El liderazgo pedagógico y la calidad del desempeño docente en la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito de Santa Anita, UGEL n° 06: durante el año 2015”, propone como meta establecer la conexión que se da entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente. Los resultados concluyeron que la conexión es estrecha de causa efecto donde a buen liderazgo buena enseñanza, con una correlación de Spearman de 0,902 intensidad muy alta, positiva entre ambas variables. Y finalmente para ésta variable el último antecedente analizado en el presente trabajo es de Montoya y Romero (2018), en su investigación titulada “Percepción de la calidad educativa y desempeño docente en la I.E. N°80878 Alfonso Ugarte – Licapa”, el resultado fue significativo, existiendo un alto grado de relación significativo moderado de 0,602, entre percepción de la calidad educativa y desempeño docente.

Es éste trabajo, también se buscó antecedentes a nivel local del desempeño docente, así tenemos al de Mejía (2017), en su investigación titulada “Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal docente de la institución educativa privada John Neper en la ciudad de Trujillo, 2015”, concluyéndose que tiene correspondencia directa entre ambas variables de manera, los resultados demostraron que El clima organizacional influye en 70% en la disposición del trabajo docente con una correlación alta de 0,707. Y en cuanto al trabajo de Alva (2018), en su investigación titulada “El Clima organizacional y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo - 2017”, plantea como principal propósito si ambas variables tienen correspondencia baja de 0,392. Y finalmente tenemos el trabajo de Gallo y Rodríguez (2018), en su investigación titulada “Desempeño y compromiso de gestión en docentes de educación primaria, en una institución educativa pública, Trujillo-2017”, en esta investigación los resultados dentro de sus recomendaciones concluyeron que existe una relación moderada de 0,440 entre ambas variables. Al realizar el análisis de las dimensiones, las cuales se relacionan directamente con las hipótesis planteadas en nuestra investigación, consideramos en la hipótesis específica 1; señala que *existe*

relación significativa entre los compromisos de gestión y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019; Consideramos que existe una relación directa y significativa, según la intensidad de Spearman nos arroja ,entre dichas variables, una intensidad de rs 0.608 ($p<01$) que nos indicaría definitivamente que los compromisos de gestión contribuyen decisivamente en forma positiva en la percepción del buen desempeño docente, aspecto que también lo expresa Chanduví (2016,) donde establece con respecto a los compromisos de gestión que se ha podido constatar que las UGEL funcionan bajo la estructura y la lógica de un ente público burocrático que deja poco espacio para la iniciativa y la eficiencia en la gestión. La capacidad de iniciativa está regulada por normas de carácter sancionador. Revelando que los docentes tienen una percepción crítica del desempeño de los especialistas de la UGEL, aspecto que afecta en su trabajo y que la UGEL no cumple a cabalidad sus compromisos de gestión.

En la hipótesis específica 2, mencionamos que ***existe relación significativa entre la asistencia técnica y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019.*** Consideramos que existe una relación directa y significativa, según la intensidad de la correlación de Spearman, nos arroja entre dichas variables rs 0.602 ($p<01$) que nos indicaría definitivamente que los la asistencia técnica contribuyen decisivamente en forma positiva en la percepción del buen desempeño docente, aspecto que también lo expresa Sevillano (2007) manifiesta que la perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores, para lo cual se deberá estar atento en sus necesidades, acompañarlos en sus dificultades y darles la oportunidad de capacitarse, y no sólo deben ser vistos como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa.

En la hipótesis específica 3, suscribimos que ***existe relación significativa entre las estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019.*** Consideramos que existe una relación directa y significativa, según la correlación de Spearman entre dichas variables, arroja una intensidad de rs 0.635 ($p<01$) que nos indicaría definitivamente que las estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio contribuyen decisivamente en forma positiva en la percepción del buen desempeño docente, aspecto que lo investiga Cueva (2017), el cual suscribe que la eficiencia en estrategias formativas en la gestión de UGEL 01 El Porvenir es baja, ubicándose en el rango de ineficiente según los rangos planteados

por Mejía. Por lo cual este resultado concuerda con la conclusión del artículo de Knežević* y Mičić** (2015) en donde indican que “los análisis económicos demuestran que las grandes empresas públicas son ineficientes, insuficientes, desiguales y lentamente reestructurados y modernizado, y como tal representan una limitación al crecimiento económico”, aspectos que impiden una adecuada formación docente.

En la hipótesis específica 4, señalamos que ***existe relación significativa entre la supervisión pedagógica y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019.*** Consideramos que existe una relación directa y significativa, entre dichas variables, según la correlación de Spearman indica una intensidad de r_s 0.499 ($p < 01$) que nos indicaría definitivamente que la supervisión pedagógica contribuyen en forma directa en la percepción del buen desempeño docente, aspecto que también lo expresa Tumialán (2013) evaluar el desempeño es diagnosticar las diversas capacidades que despliega el docente como profesional, desde el acopio de información ,la cual utiliza en orientar y guiar el trabajo que se requieran para el logro de los aprendizajes, hasta el cumplimiento de su labor efectiva en los compromisos de la gestión.

En la hipótesis específica 5, establecemos que ***Existe relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019.*** Consideramos que existe una relación directa y significativa, entre dichas variables, según la correlación de Spearman nos arroja una intensidad de r_s 0.621 ($p < 01$) que nos indicaría definitivamente que la evaluación docente contribuyen decisivamente en forma directa en la percepción del buen desempeño docente, aspecto que también lo expresa Salas (2016) que las acciones de control son aceptadas por los directivos en un 55%, debido a que son ejecutadas adecuadamente y se evidencia un buen control de los bienes patrimoniales, sin embargo, la evaluación y supervisión del sistema personal no son muy favorables, repercutiendo en los servicios educativos proporcionados por dicha institución pública. En consecuencia, en la presente investigación hemos llegado a la conclusión y demostración que en el buen desempeño docente se ve influenciado directamente del interés y la gestión que realicen las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local y es la directamente responsable de la capacitación, actualización e idoneidad del desempeño docente.

VI CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe relación significativa entre la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019. Aspecto que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman, que arroja un $r=734^{**}$ sig. ,000. Dando como resultado un nivel de intensidad alto entre la gestión de la UGEL y el buen desempeño docente. Interpretándose que ante una buena gestión de la UGEL habrá un competente desempeño docente y ante una deficiente gestión de la UGEL dará como resultado un insatisfactorio desempeño docente.
2. Se ha determinado que existe relación significativa entre los compromisos de gestión y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019. Aspecto que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman, que arroja un $r=608^{**}$ sig. ,000. Dando como resultado un nivel de intensidad moderado entre los compromisos de gestión y el buen desempeño docente. Interpretándose que ante adecuados compromisos de gestión de parte de la UGEL habrá un competente desempeño docente y ante unos inadecuados compromisos de gestión de parte de la UGEL dará como resultado un insatisfactorio desempeño docente.
3. Se ha determinado que existe relación significativa entre la asistencia técnica y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019. Aspecto que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman, que arroja un $r=602^{**}$ sig. ,000. Dando como resultado un nivel de intensidad moderado entre la asistencia técnica y el buen desempeño docente. Interpretándose que ante la aplicación de una adecuada asistencia técnica de parte de la gestión de la UGEL habrá un competente desempeño docente y ante una inadecuada asistencia técnica de parte de la UGEL dará como resultado un insatisfactorio desempeño docente.
4. Se ha determinado que existe relación significativa entre las estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019. Aspecto que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman, que arroja un $r=635^{**}$ sig. ,000. Dando como resultado un nivel de intensidad moderado entre las estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio y el buen desempeño docente.

Interpretándose que ante la aplicación de adecuadas estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio de parte de la gestión de la UGEL habrá un competente desempeño docente y ante unas inadecuadas estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio de parte de la UGEL dará como resultado un insatisfactorio desempeño docente.

5. Se ha determinado que existe relación significativa entre la supervisión pedagógica y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019. Aspecto que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman, que arroja un $r=499^{**}$ sig. ,000. Dando como resultado un nivel de intensidad moderado entre las entre la supervisión pedagógica y el buen desempeño docente. Interpretándose que ante la aplicación de adecuadas supervisiones pedagógica de parte de la gestión de la UGEL habrá un competente desempeño docente y ante unas inadecuadas supervisiones pedagógicas de parte de la UGEL dará como resultado un insatisfactorio desempeño docente.

6. Se ha determinado que existe relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y la percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo, 2019. Aspecto que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman, que arroja un $r=621^{**}$ sig. ,000. Dando como resultado un nivel de intensidad moderado entre las entre la evaluación y el buen desempeño docente. Interpretándose que ante la aplicación de adecuada de la evaluación del desempeño docente de parte de la gestión de la UGEL habrá un competente desempeño docente y ante una inadecuada evaluación del desempeño docente de parte de la UGEL dará como resultado un insatisfactorio desempeño docente.

VII RECOMENDACIONES

Considerando que es significativa la correlación entre las variables de Unidad de la Gestión Educativa Local y el buen desempeño docente, se establece las siguientes recomendaciones:

1. Con respecto a la gestión de la UGEL, en cuanto corresponde a su trabajo, según la percepción docente, arroja un 55% regular y un 24% deficiente y considerando que se da una relación directa y significativa con el desempeño docente. A la UGEL se recomienda brindar cobertura, diálogo y participación en su planificación y actividades a realizar a los docentes a fin de democratizar su gestión, realizándolo de manera más horizontal donde pueda escuchar las propuestas de los docentes y de manera consensuada realizar su trabajo, aspecto que le será favorable, no solo porque estará más en contacto con las realidades de las diferentes instituciones con que trabaja, sino que contribuirá a cambiar su imagen; ya que se le considera como un ente vertical, impositivo y fiscalizador, aspecto que se aleja con los principios educativos.
2. En cuanto corresponde a la dimensión de asistencia técnica de la UGEL, nuestro estudio arroja que el 19% es deficiente y un 57% considera que es regular, por lo tanto, se recomienda brindar asistencia técnica especializada, buscando, aplicando e implementando mecanismos para escuchar las necesidades de los docentes y de acuerdo a ello brindarles el soporte pedagógico que requieren, es decir, realizar un diagnóstico de las fortalezas y debilidades de los docentes y de acuerdo a ello capacitarlos y actualizarlos dotándoles de la implementación e infraestructura adecuada que lo requieren. Aspecto que contribuirá en su buen desempeño.
3. Con respecto a la dimensión de estrategias formativas de la UGEL, nuestro estudio arroja deficiente un 20% y regular un 51%, por lo que se recomienda a la UGEL atender a los docentes, de acuerdo a su especialidad y necesidades, mediante talleres, programas, cursos y material didáctico en el mediano plazo y realizar convenios con universidades para brindar a los docentes programas de especialización a largo plazo; esta permitirá desarrollar en los docentes sus competencias y capacidades para que puedan estar dotados de todos los recursos pedagógicos, didácticos, tecnológicos y profesionales que requiere, aspecto que se puede realizar, analizando detenidamente las diferentes fichas de monitoreo en que constantemente someten a los docentes.

4. En cuanto a la dimensión supervisión pedagógica de la UGEL, nuestro estudio arroja un 31% deficiente y un 61% regular, la supervisión pedagógica no sólo debe ser visto como un aspecto sancionador o de represión, ya que, en la actualidad la UGEL se acerca al docente para revisar su material didáctico y mediante una ficha observan su clase, dando las apreciaciones correspondientes y los compromisos del caso, esta acción lo realizan en diversas ocasiones al año; no dan a conocer los resultados de sus avances o mejorías, es un requisito nada más, que al final arrojará un número estadístico que se hacen las supervisiones y se cumple con esta acción. Se sugiere a la UGEL socializar sus supervisiones formando círculos de interaprendizaje para capacitar a sus docentes, comunicándoles sus propósitos específicos como metas educativas, acordar acciones para cumplir esas metas y mediante una planificación realizar las supervisiones considerándolo como instrumento que indicará los logros, los avances, las deficiencias; aspecto que permitirá replantear estrategias de mejoría; todo en el marco del respeto, la salud emocional, democrático y participativo.

VIII REFERENCIAS:

- Ackoff, R. (1993). Rediseñando la empresa del futuro. México: Limusa.
- Alva Vásquez, J. E. (marzo de 2018). El clima organizacional y el desempeño docente de una IE de la ciudad de Trujillo. *Tesis*. Trujillo, Perú.
- Armstrong, M. (2001). Gerencia de Recursos Humanos. *Gerencia de Recursos Humanos*. Legis.
- Benavides Martell, H., & Villarreyes Carazas, C. A. (2017). Liderazgo pedagógico y calidad del desempeño docente en la institución educativa privada San Agustín del distrito de Santa Anita. *Tesis*. Lima, Perú.
- Bloom. (1978). Nuevos juicios sobre el aprendizaje. *Nuevos juicios sobre el aprendizaje: implicancias para la enseñanza y el currículo*. España.
- Breeze, J. (1980). Resume de la doctrine administrative.
- Cabrera Yépez, M. A. (agosto de 2012). Gestión educativa en el fortalecimiento de la comunicación interna en el CE Novus en la ciudad de Guayaquil. *Propuesta de diseño e implementación de una guía metodológica de orientaciones y mediación de gestiones educativas docentes*. Guayaquil, Ecuador.
- Campoverde Gómez, M. (setiembre de 2014). Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje en el nivel Educación Básica de la Unidad Educativa "Belisario Quevedo" en la ciudad de Pujilí. Pujilí, Cotopaxi, Ecuador.
- Carmona, M. (noviembre de 2015). Gerencia educativa y Desempeño: Un binomio de acción para la calidad educativa en la U.E. Instituto "San Valentin" Municipio. Valencia, Carabobo.
- Castillo, V. (2010). Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral docente. *Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral docente de la IEI N°87*. Callao, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la Teoría General de la Administración. *Teoría General de la Administración*. Colombia: McGraw-Hill.
- Cifuentes Salas, R. A. (diciembre de 2017). La calidad de servicio y la satisfacción del usuario en la unidad de gestión educativa local N°06- ATE. Lima, Perú.
- Cuva Segura, H. E. (diciembre de 2017). La Eficiencia en la Gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 Porvenir. El Porvenir, Trujillo, Perú.
- Delgado, D, A. (2007). Evaluación al desempeño docente. Lima, Perú.
- DIFODS, M. (2018). *Plan nacional y lineamientos de políticas docentes en servicio*. Obtenido de http://hakuyacharegiones.minedu.gob.pe/sites/default/files/documento_para_consulta_y_validacion_de_lineamientos_de_politica_fds_1705.pdf
- Flores, F. (2008). Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. 18. Madrid, España.

- Gallo Ruiz, W. d., & Rodríguez Muñoz, M. (2018). Desempeño y compromiso de gestión en docentes de educación primaria, en la IE pública. *Tesis*. Trujillo, Perú.
- García Peña, Y. S. (2015). Desempeño docente y calidad de aprendizaje de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico privado Antonio Lorena de Cusco. *Tesis*. Cusco, Perú.
- Gonzales, Y. (07 de mayo de 2015). Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de docentes en educación media general. (*Tesis de Maestría*). Trujillo, La Libertad, Perú.
- Hernández, C., Fernández, R., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 5a. México: Mc Graw-Hill.
- Hidalgo. (2009). Desempeño docente. Lima, Perú: San Marcos.
- Lay, G., & García Lay, E. (2002). “La cultura organizacional como proceso para lograr una institución aprendiz”. *Tesis EPGUNT*.
- Martínez Chairez, I., Guevara Araiza, I., & Valle, M. M. (Julio de 2016). El desempeño docente y la calidad educativa. México, México: Universidad Autónoma Indígena.
- Mejía Pardo, A. M. (2017). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal docente de la institución educativa privada Jhon Neper. *Tesis*. Trujillo, Perú.
- Mella, O. y. (1999). Rendimiento escolar. *Influencias diferenciales de factores externos e internos*. Revista latinoamericana de estudios educativos.
- MINEDU. (2007). *Lineamientos y estrategias generales para la supervisión pedagógica*. Obtenido de www.minedu.gob.pe > DeInteres > xtras > download > link=supervision_p...: www.minedu.gob.pe > DeInteres > xtras > download > link=supervision_p...
- MINEDU. (2014). Marco del buen desempeño docente. *Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.
- MINEDU. (2 de Junio de 2016). Currículo Nacional de la Educación Básica. R.M. N°281-2016-MINEDU. Lima, Perú.
- MINEDU. (2016). Decreto Supremo N°009-2016 . Llíma, Lima, Perú.
- MINEDU. (2016). Modifican el Reglamento de la Ley n°28044, Ley General de Educación, aprobado por D.S. N°011-2012. (MINEDU, Ed.) *EL PERUANO*.
- MINEDU. (diciembre de 2018). *Programa en formación docente en Perú*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/386848718/Formacion-Docente-2017-PERU>
- MINEDU DIFODS. (2017). akuyacharegiones.minedu.gob.pe/sites/default/files/documento_para_consulta_y_validacion_de_lineamientos_de_politica_fds_1705.pdf.
- MINEDU;. (OCTUBRE de 2014). *Guía de orientación para la Asistencia Técnica para el cumplimiento de Compromisos de Desempeño 2015*. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/3680/Gu%C3%ADa%20de%20>

- Moll, L. C. (2013). <https://www.ecured.cu> › Zona_de_desarrollo_próximo. Obtenido de <https://www.ecured.cu> › Zona_de_desarrollo_próximo: <https://www.ecured.cu> › Zona_de_desarrollo_próximo
- Montenegro. (2003). El desempeño profesional. 18. Lima, Perú: San Marcos.
- Montoya Jondec, A. d., & Romero Castro, S. G. (marzo de 2018). Percepción de la calidad educativa y desempeño docente en la IE 80878 Alfonso Ugarte. *Tesis*. Trujillo, Perú.
- Peña. (2000). Desempeño docente. 44. Lima, Perú: San Marcos.
- Peña Morales, M. J. (2017). El nivel de desarrollo organizacional en la Unidad De Gestión Educativa Local (UGEL) N°01- Distrito El Porvenir-Trujillo-2017. Trujillo, Perú.
- Ponce. (2008). El liderazgo y su relación con el rendimiento académico. *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico en la universidad del Bío. Facultad de Educ. de Humanidades, Chillán, Chile*. Chillán, Chile.
- Rojas Díaz, E. G., & Lozano Paredes, P. (2018). *Sistema de control interno y Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local – Bagua*. Chiclayo, Perú.
- Rojas Gutiérrez, N. Y., & González Montaña, I. A. (2015). Estrategias de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Umaña Luna localidad octava de Kennedy. Bogotá, Colombia.
- Ruíz Gonzáles, C. F. (2014). Impacto de la cultura organizacional en la IE de la UGEL. Trujillo, Perú.
- Salas. (04 de Octubre de 2016). La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota, San Martín . *La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota, San Martín* . Perú, Lima.
- Salas Sánchez, A. (2016). La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota, San Martín – 2016. Tarapoto, Perú.
- Stoner, J. (1997). Administración. 6ta. México.
- Tamayo. (20 de Febrero de 2010). El proceso de la investigación científica. México.
- Tamayo. (20 de Febrero de 2010). Tipos de investigación. México.
- Terry, G. (1956). Planeación, organización, ejecución. Prentice-Hall.
- Valdés. (2004). Evaluación del desempeño docente. 16. Colombia, Colombia: Mc Graw Hill.
- Vázquez Cruz, M. d., Cordero Arroyo, G., & Leyva Barajas, Y. E. (30 de setiembre - diciembre de 2014). Análisis comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 1-21. Costa Rica, Costa Rica: Redalyc. SCIELO.

VIII ANEXOS

ANEXO 01

Cuadro 03: MATRIZ DE CONSISTENCIAS:

| TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión de la UGEL y el desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria, Trujillo, 2019. | | | |
|--|---|--|--|
| LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión y calidad educativa | | | |
| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | JUSTIFICACIÓN |
| PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es relación existe entre la Gestión de la UGEL y el desempeño docente de una institución educativa pública del nivel de educación secundaria, Trujillo 2019? | OBJETIVO GENERAL Determinar la relación significativa que existe entre la Gestión de la UGEL y el desempeño docente del nivel de educación secundaria de una institución educativa pública, “Liceo Trujillo” de Trujillo, Trujillo 2019 | HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la Gestión de la UGEL y el desempeño docente del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública “Liceo Trujillo” de Trujillo, Trujillo 2019. | SOCIAL La presente investigación se justifica en el aspecto social que realiza acciones que ayuden a mejorar los niveles educativos de los colegios que integran la unidad de gestión educativa local (UGEL) de Trujillo, resaltando el rol social que debe tener todo colegio, aspecto que se va menoscabando con el pasar del tiempo, esto obedece a los diferentes cambios en lo político, social, cultural y económico, que han ido imponiendo objetivos mercantilistas, cambiando totalmente su razón de ser humanista y social, siendo el rol del Docente la base para que los programas y/o políticas educativas de estado tengan éxito o no. Por ello se tiene que conocer la relación significativa entre UGEL y la percepción del buen desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundaria, Trujillo 2019. |
| | | HIPÓTESIS NULA No existe relación significativa entre la Gestión de la UGEL y el desempeño docente del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública “Liceo Trujillo” de Trujillo, Trujillo 2019. | |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Qué relación existe entre los compromisos de gestión y la percepción del buen desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundaria, Trujillo 2019? ¿Qué relación existe entre la asistencia técnica y la percepción del buen desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundaria, Trujillo 2019? | OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar la relación que existe entre los compromisos de gestión y la percepción del buen desempeño docente del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública “Liceo Trujillo” de Trujillo, Trujillo 2019 Señalar la relación que existe entre la asistencia técnica y la percepción del buen desempeño docente del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública “Liceo Trujillo de Trujillo, Trujillo 2019. | HIPÓTESIS ESPECÍFICOS Existe relación significativa entre los compromisos de gestión y la percepción del buen desempeño docente del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública “Liceo Trujillo” de Trujillo, Trujillo 2019. Existe relación significativa entre la asistencia técnica y la percepción del buen desempeño docente del nivel de educación secundaria de la institución | TEÓRICO en cuanto a la justificación teórica considera que esta investigación es relevante porque apoya a todo el conocimiento y estimula en investigaciones o estudios futuros con respecto a este tema, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y percepción del buen desempeño docente en la institución educativa pública secundaria, puede influenciar a los centros educativos, ya que desde, sus bases epistemológicas orientan al proceso de gerencia permitiéndoles analizar, comprender y hacer proyecciones a las diversas instituciones educativas tomando en cuenta el trabajo docente, no solo en la dinámica de docente – |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>¿Qué relación existe entre las estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio y la percepción del buen desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundaria, Trujillo 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la supervisión pedagógica y la percepción del buen desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundaria, Trujillo 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la evaluación del desempeño docente y la percepción del buen desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundaria, Trujillo 2019?</p> | <p>Establecer la relación que existe entre las estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio y la percepción del buen desempeño docente del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública “Liceo Trujillo” de Trujillo, Trujillo 2019.</p> <p>Precisar relación que existe entre las estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio y la percepción del buen desempeño docente del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública “Liceo Trujillo” de Trujillo, Trujillo 2019.</p> <p>Determinar relación existe entre la evaluación del desempeño docente y la percepción del desempeño docente del nivel de educación secundaria, de la institución educativa pública “Liceo Trujillo” de Trujillo, Trujillo 2019</p> | <p>educativa pública “Liceo Trujillo” de Trujillo, Trujillo 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre las estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio y la percepción del buen desempeño docente del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública “Liceo Trujillo” de Trujillo, Trujillo 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre las estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio y la percepción del buen desempeño docente del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública “Liceo Trujillo” de Trujillo, Trujillo 2019</p> <p>Existe relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y la percepción del buen desempeño docente del nivel de educación secundaria de la institución educativa pública “Liceo Trujillo” de Trujillo, Trujillo 2019.</p> | <p>estudiante, sino en la parte didáctica, de planificación y toma de decisiones para la realimentación, retroalimentación o restructuración de la misma, así como la dinámica de liderazgo entre Docente – Gestión educativa local; (Continúa)</p> <p>PRÁCTICO En cuanto justificación práctica que el trabajo titulado gestión de la <i>UGEL y el desempeño docente en la institución educativa pública de secundaria, Trujillo, 2019</i>, radica en que los gobiernos centrales no realizan un monitoreo del trabajo operativo de las UGELES, por lo tanto los directores de los planteles en su gestión no reciben direccionamientos comprometidos de parte de la UGEL, es decir el director de colegio no le asesoran, no le supervisan y menos lo acompañan en forma permanente como la norma lo estipula, por lo tanto, tampoco se canaliza las demandas y necesidades de los colegios; esta situación repercute directamente en otro aspecto vital que es la atención del profesor que es el motor para el aprendizaje del alumnos. Dado que la educación es un sistema se requiere que cada uno de sus elementos que lo integran funcione coordinadamente y de esa manera el producto será lo deseado, planificado y esperado. (Continua...)</p> <p>METODOLÓGICA El presente trabajo adquiere relevancia porque motivará a nuevas líneas de investigación en el campo pedagógico, siendo de gran impacto inmediato en el ámbito local, puesto que analiza nuestra realidad inmediata; (Continua...)</p> |
|--|--|---|--|

ANEXOS 2: INSTRUMENTOS – VARIABLE 1
CUESTIONARIO PARA DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E. “LICEO TRUJILLO” SOBRE LA GESTIÓN DE LA UGEL

| ESCALA VALORATIVA | |
|-------------------|----------------|
| 01 | NUNCA |
| 02 | A VECES |
| 03 | SIEMPRE |

| DIMENSIONES | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 |
|------------------------|--|---|---|---|
| COMPROMISOS DE GESTIÓN | 1. Conoces que la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) cuenta con compromisos de desempeño como herramienta de incentivos para tu IE | | | |
| | 2. Considera usted que la UGEL utiliza el bono de incentivos para mejorar la gestión en tu IE. | | | |
| | 3. Conoces si la UGEL cuenta con un programa de financiamiento de acuerdo a los requerimientos de tu IE | | | |
| ASISTENCIA TÉCNICA | 4. Consideras que la UGEL cumple con identificar en tu IE su realidad y necesidades, elevando un informe al organismo inmediato superior. | | | |
| | 5. Consideras que la UGEL logra asegurar y garantizar el cumplimiento de los compromisos de gestión de tu IE. | | | |
| | 6. Consideras que la UGEL logra proveer a tu IE de materiales educativos necesarios. | | | |
| | 7. Crees que la UGEL logra brindar en tu IE espacios adecuados y seguros. | | | |
| | 8. La UGEL logra garantizar una suficiente y adecuada plana docente en tu IE. | | | |
| | 9. Consideras que la UGEL logra capacitar y supervisar el cumplimiento de las normas y procedimientos de su gestión en tu IE. | | | |
| | 10. Considera que la GREL acompaña, mediante un sistema de control y vigilancia en el cumplimiento de la gestión de la UGEL | | | |
| | 11. Considera que la UGEL establece estrategias adecuadas para escuchar y atender las necesidades de tu IE. | | | |
| ESTRATEGIAS FORMATIVAS | 12. Conoces que la UGEL identifica las necesidades y la realidad de tu IE. | | | |
| | 13. La UGEL influye positivamente en los directivos para que los docentes de su IE. emprendan metas en su desarrollo personal profesional. | | | |
| | 14. Considera que la UGEL influye en los directivos y docentes de su IE para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico. | | | |
| | 15. Consideras que la UGEL recopila información relevante de tu IE y lo aplica en capacitaciones de los directivos y docentes. | | | |
| | 16. La UGEL prioriza los recursos para aspectos formativos de los directivos y docentes de tu IE. | | | |

| | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|
| SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA | 17. La UGEL Aplica estrategias para que los docentes de tu I.E. estén capacitados para promover la calidad, inclusión y atención a la diversidad en sus estudiantes. | | | |
| | 18. La UGEL capacita a los docentes de tu IE. en la adecuada aplicación de los procesos pedagógicos, según el nuevo currículo, para desarrollo integral de los estudiantes. | | | |
| EVALUACIÓN DEL DOCENTE | 19. Crees que la UGEL realiza capacitaciones que contribuyen a la formación docente en tu IE para que conozcan el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños profesional. | | | |
| | 20. La UGEL contribuye para que los docentes de tu IE. logren identificar oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica. | | | |
| | 21. La UGEL capacita a los docentes de tu IE. en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula. | | | |
| | 22. La UGEL capacita a los docentes de tu IE. en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de la gestión del espacio y los materiales de aula. | | | |
| | 23. La UGEL capacita a los docentes de tu IE. en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación en encuesta a familias y/o Padres de familia. | | | |
| | 24. La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente. | | | |

Ficha técnica del instrumento de Gestión de la UGEL

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir la Satisfacción Laboral.
 - 2. Autor:** Sara Rodríguez
 - 3. Objetivo:** Medir el nivel de la gestión de la UGEL
 - 4. Usuarios:** Docentes de Instituciones Educativas públicas del nivel secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo.
 - 5. Tiempo:** 30 minutos
 - 6. Procedimientos de aplicación:**
 - El instrumento se entregará a los docentes de las instituciones Educativas públicas del nivel secundaria “Liceo Trujillo” de Trujillo.
 - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 30 minutos.
 - El cuestionario es de aplicación personal.
 - El cuestionario es anónimo.
-

ANEXO 4: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE LA UGEL". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ.

| | | |
|--|-----------------------------------|------------------------|
| Nombre del juez: | Ferrer Guzmán Tito Diomenes. | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor (X) |
| Área de Formación académica: | Educación Inicial () | Educación Primaria () |
| | Educación Secundaria (X) | Psicólogo () |
| Áreas de experiencia profesional: | Sub Director de Formación General | |
| Institución donde labora: | LICEO TRUJILLO | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área : | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO.

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | CUESTIONARIO SOBRE LA GESTION DE LA UGEL |
| Autor: | SARANATALY RODRÍGUEZ LA ROSA |
| Procedencia: | Trujillo, Perú. |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | Entre 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | DOCENTES DE LA IE. "LICEO TRUJILLO" - TRUJILLO |
| | Estos cuestionarios están compuesto por: |
| | - V1 con cinco dimensiones: Primera dimensión consta de tres ítems, segunda dimensión consta de nueve ítems, tercera dimensión consta de cuatro ítems, cuarta dimensión consta de dos ítems y quinta dimensión consta de seis ítems; hacen en total 24 ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 1,2 Y 3. |





MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE: GESTIÓN DE LA UGEL

TÍTULO: Gestión de la UGEL y el desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundario, “Liceo Trujillo”, Trujillo 2019.

+

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | | | | | Observaciones y recomendaciones | | | |
|-----------|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------------------------|----|--|--|
| | | | | opciones | | | Relación entre la v1 y la dimensión | | | | Relación entre el indicador y el ítems | | | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | | |
| | | | | NUNCA | A VECES | SIEMPRE | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | | NO | | |
| | <p>Compromiso de gestión Los Compromisos de Desempeño (CdD) son una herramienta de incentivos para promover una mejor gestión por resultados en el sector educación, que consiste en un esquema de financiamiento condicionado de recursos adicionales para todas las Unidades Ejecutoras (UE) de Educación a nivel nacional.</p> <p>Asistencia técnica La asistencia técnica parte de la identificación de las necesidades y realidades en la ejecución de los procedimientos establecidos vinculados a los compromisos para fortalecer las capacidades de gestión. Para los Compromisos de Desempeño, la asistencia técnica implica también acompañar a las Unidades</p> | <p>Establecer una herramienta de incentivos</p> <p>Promover una mejor gestión por resultados en el sector educación</p> <p>Programar un esquema de financiamiento de acuerdo a los requerimientos de las unidades</p> <p>Identificar necesidades y realidades</p> <p>Ejecutar procedimientos vinculados a los compromisos</p> <p>Fortalecer capacidades de gestión</p> | <p>Conoces que la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) cuenta con compromisos de desempeño como herramienta de incentivos para tu IE</p> <p>Considera usted que la UGEL utiliza el bono de incentivos para mejorar la gestión en tu IE.</p> <p>Conoces si la UGEL cuenta con un programa de financiamiento de acuerdo a los requerimientos de tu IE</p> <p>Consideras que la UGEL cumple con identificar en tu IE su realidad y necesidades, elevando un informe al organismo inmediato superior.</p> <p>Consideras que la UGEL logra asegurar y garantizar el cumplimiento de los compromisos de gestión de tu IE.</p> <p>Consideras que la UGEL logra proveer a tu IE de materiales educativos necesarios.</p> | <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> | <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> | <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> | <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> | <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> | <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> | <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> | <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> | <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> | <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> | <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>SI</p> <p>NO</p> | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|---|--|
| Ejecutoras, y escuchar sus necesidades e inquietudes. | | | | | | | |
| Estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio Es una intervención educativa que tiene por objetivo desarrollar las competencias profesionales establecidas en el Marco del Buen Desempeño Docente, así como en el Marco del Buen Desempeño del Directivo. Los programas formativos se componen mediante la combinación de distintos tipos de acciones y recursos formativos. | Acompañar a las unidades ejecutoras | Escuchar sus necesidades e inquietudes | Desarrollar las competencias profesionales de los directivos y/o docentes. | Establecer programas formativos de los directivos y/o docentes. | Brindar recursos para aspectos formativos de los directivos y/o docentes | Promover el trinomio de la calidad, inclusión y atención a la diversidad. | Centrar su accionar en los procesos pedagógico para el desarrollo integral de los estudiantes |
| Crees que la UGEL logra brindar en tu IE espacios adecuados y seguros. | 25. La UGEL logra garantizar una suficiente y adecuada plana docente en tu IE. | Consideras que la UGEL logra capacitar y supervisar el cumplimiento de las normas y procedimientos de su gestión en tu IE. | Considera que la GREL acompaña, mediante un sistema de control y vigilancia en el cumplimiento de la gestión de la UGEL | Considera que la UGEL establece estrategias adecuadas para escuchar y atender las necesidades de tu IE. | La UGEL influye positivamente en los directivos para que los docentes de su IE emprendan metas en su desarrollo personal profesional. | Considera que la UGEL influye en los directivos y docentes de su IE para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico. | Consideras que la UGEL recopila información relevante de tu IE y lo aplica en capacitaciones de los directivos y docentes. |
| La UGEL prioriza los recursos para aspectos formativos de los directivos y docentes de tu IE. | La UGEL aplica estrategias para que los docentes de tu I.E. estén capacitados para promover la calidad, inclusión y atención a la diversidad en sus estudiantes. | La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la adecuada aplicación de los procesos pedagógicos, según el nuevo currículo, para desarrollo integral de los estudiantes. | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|-----------|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Proyecto Nacional. | Educativo | <p>Evaluación del desempeño docente</p> <p>La Evaluación del Desempeño Docente busca contribuir con la formación de los profesores y las profesoras de la Carrera Pública Magisterial (CPM), ayudándolos a conocer el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños, a identificar oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica. La EDD consta de cuatro partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rúbrica de Observación de Aula - Pauta de observación de la gestión del espacio y los materiales de aula - Encuesta a familias - Pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente | <p>Contribuir en la formación docente para que conozcan el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños.</p> <p>Identificar en el desempeño docente oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica</p> <p>Aplicar la evaluación del desempeño docente en cuatro partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rúbrica de Observación de Aula • Pauta de observación de la gestión del espacio y los materiales de aula • Encuesta a familias | <p>Crees que la UGEL realiza capacitaciones que contribuyen a la formación docente en tu IE para que conozcan el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños profesional.</p> <p>La UGEL contribuye para que los docentes de tu IE logren identificar oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica.</p> <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de la gestión del espacio y los materiales de aula.</p> <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación en encuesta a familias y/o Padres de familia.</p> <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente.</p> | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | | <p>• Pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente.</p> | <p>• Pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



ANEXO 6: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA DE GESTIÓN DE LA UGEL

OBJETIVO: Recoger información sobre la Gestión de la UGEL N°03 Norte de Trujillo, asistencia técnica, estrategias formativas, supervisión y evaluación.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "Liceo Trujillo" – Trujillo, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ferrer Guzmán Tito Diómenes

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |



SEGUNDO JUEZ



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE LA UGEL". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

4. DATOS GENERALES DEL JUEZ.

| | | |
|--|----------------------------|------------------------|
| Nombre del juez: | JAUREGUI DIAZ, LUIS RAFAEL | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor (X) |
| Área de Formación académica: | Educación Inicial () | Educación Primaria () |
| | Educación Secundaria (X) | Psicólogo () |
| Áreas de experiencia profesional: | JEFE DE LABORATORIO | |
| Institución donde labora: | LICEO TRUJILLO | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área : | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |

5. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- c. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- d. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

6. DATOS DEL CUESTIONARIO.

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | CUESTIONARIO SOBRE LA GESTION DE LA UGEL |
| Autor: | SARANATALY RODRÍGUEZ LA ROSA |
| Procedencia: | Trujillo, Perú. |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | Entre 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | DOCENTES DE LA IE. "LICEO TRUJILLO" - TRUJILLO |
| Significación: | Estos cuestionarios están compuesto por: - V1 con cinco dimensiones: Primera dimensión consta de tres ítems, segunda dimensión consta de nueve ítems, tercera dimensión consta de cuatro ítems, cuarta dimensión consta de dos ítems y quinta dimensión consta de seis ítems; hacen en total 24 ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 1,2 Y 3. |



RAFAEL JAUREGUI DIAZ
Jefe de Laboratorio
Biología y Química

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|---|---|--|---|--|--|---|---|--|---|--|---|--|---|---|
| Ejecutoras, y escuchar sus necesidades e inquietudes. | Crees que la UGEL logra brindar en tu IE espacios adecuados y seguros. | 25. La UGEL logra garantizar una suficiente y adecuada plana docente en tu IE. | Consideras que la UGEL logra capacitar y supervisar el cumplimiento de las normas y procedimientos de su gestión en tu IE. | Considera que la GREL acompaña, mediante un sistema de control y vigilancia en el cumplimiento de la gestión de la UGEL | Considera que la UGEL establece estrategias adecuadas para escuchar y atender las necesidades de tu IE. | La UGEL influye positivamente en los directivos para que los docentes de su IE emprendan metas en su desarrollo personal profesional. | Considera que la UGEL influye en los directivos y docentes de su IE para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico. | Consideras que la UGEL recopila información relevante de tu IE y lo aplica en capacitaciones de los directivos y docentes. | La UGEL prioriza los recursos para aspectos formativos de los directivos y docentes de tu IE. | La UGEL Aplica estrategias para que los docentes de tu IE estén capacitados para promover la calidad, inclusión y atención a la diversidad en sus estudiantes. | La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la adecuada aplicación de los procesos pedagógicos, según el nuevo currículo, para desarrollo integral de los estudiantes. | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | | | | | | | | | | | | Acompañar a las unidades ejecutoras | Escuchar sus necesidades e inquietudes | Desarrollar las competencias profesionales de los directivos y/o docentes. | Establecer programas formativos de los directivos y/o docentes. | Brindar recursos para aspectos formativos de los directivos y/o docentes | Promover el trinomio de la calidad, inclusión y atención a la diversidad. | Centrar su accionar en los procesos pedagógicos para el desarrollo integral de los estudiantes | | |
| | | | | | | | | | | | | Estrategias formativas – enfoque de la formación docente en servicio Es una intervención educativa que tiene por objetivo desarrollar las competencias profesionales establecidas en el Marco del Buen Desempeño Docente, así como en el Marco del Buen Desempeño del Directivo. Los programas formativos se componen mediante la combinación de distintos tipos de acciones y recursos formativos. | Supervisión pedagógica En nuestro país, se constituye en un proceso sistemático que promueve el trinomio calidad, inclusión y atención a la diversidad, centra su accionar en los procesos pedagógicos que promueven el desarrollo integral de los estudiantes. Así mismo, se inscribe en el marco y la perspectiva del | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|--|--|---|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <p>Proyecto Educativo Nacional.</p> | <p>Evaluación del desempeño docente La Evaluación Desempeño Docente busca contribuir con la formación de los profesores y las profesoras de la Carrera Pública Magisterial (CPM), ayudándolos a conocer el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños, a identificar oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica. La EDD consta de cuatro partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rúbrica de Observación de Aula - Pauta de observación de la gestión del espacio y los materiales de aula - Encuesta a familias - Pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente | <p>Contribuir en la formación docente para que conozcan el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños.</p> <p>Identificar en el desempeño docente oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica</p> <p>Aplicar la evaluación del desempeño docente en cuatro partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rúbrica de Observación de Aula • Pauta de observación de la gestión del espacio y los materiales de aula • Encuesta a familias | <p>Crees que la UGEL realiza capacitaciones que contribuyen a la formación docente en tu IE para que conozcan el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños profesional.</p> | <p>La UGEL contribuye para que los docentes de tu IE logren identificar oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de la gestión del espacio y los materiales de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación en encuesta a familias y/o Padres de familia.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente.</p> | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
|-------------------------------------|---|--|--|---|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA DE GESTIÓN DE LA UGEL

OBJETIVO: Recoger información sobre la Gestión de la UGEL N°03 Norte de Trujillo, asistencia técnica, estrategias formativas, supervisión y evaluación.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "Liceo Trujillo" – Trujillo, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Jaureguí Díaz Luis Rafael

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |



Jaureguí
RAFAEL JAUREGUÍ DÍAZ
Jefe de Laboratorio
Biología y Química

TERCER JUEZ



EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE LA UGEL". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

7. DATOS GENERALES DEL JUEZ.

| | | |
|--|-------------------------------|------------------------|
| Nombre del juez: | Rodríguez Rosas Lucía Marlení | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor (X) |
| Área de Formación académica: | Educación Inicial () | Educación Primaria () |
| | Educación Secundaria (X) | Psicólogo () |
| Áreas de experiencia profesional: | COORDINADORA DE TOE | |
| Institución donde labora: | LICEO TRUJILLO | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área : | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |

8. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- e. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- f. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

9. DATOS DEL CUESTIONARIO.

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE LA UGEL |
| Autor: | SARANATALY RODRÍGUEZ LA ROSA |
| Procedencia: | Trujillo, Perú. |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | Entre 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | DOCENTES DE LA IE. "LICEO TRUJILLO" - TRUJILLO |
| Significación: | Estos cuestionarios están compuesto por: - V1 con cinco dimensiones: Primera dimensión consta de tres ítems, segunda dimensión consta de nueve ítems, tercera dimensión consta de cuatro ítems, cuarta dimensión consta de dos ítems y quinta dimensión consta de seis ítems; hacen en total 24 ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 1,2 Y 3. |





MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE: GESTIÓN DE LA UGEL

TÍTULO: Gestión de la UGEL y el desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundario, “Liceo Trujillo”, Trujillo 2019.

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | | | Observaciones y recomendaciones | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|--|--|-------------------------|---------|---------|-------------------------------------|----|--|----|--|----|---|---------------------------------|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | opciones | | | Relación entre la v1 y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | NUNCA | A VECES | SIEMPRE | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | | NO | | | | | | | | | | | | | | |
| V1 = Gestión de la UGEL | <p>Compromiso de gestión Los Compromisos de Desempeño (Cdd) son una herramienta de incentivos para promover una mejor gestión por resultados en el sector educación, que consiste en un esquema de financiamiento condicionado de recursos adicionales para todas las Unidades Ejecutoras (UE) de Educación a nivel nacional.</p> <p>Asistencia técnica La asistencia técnica parte de la identificación de las necesidades y realidades en la ejecución de los procedimientos establecidos vinculados a los compromisos para fortalecer las capacidades de gestión. Para los Compromisos de Desempeño, la asistencia técnica implica también acompañar a las Unidades</p> | <p>Establecer una herramienta de incentivos</p> <p>Promover una mejor gestión por resultados en el sector educación</p> <p>Programar un esquema de financiamiento de acuerdo a los requerimientos de las unidades</p> <p>Identificar necesidades y realidades</p> <p>Ejecutar procedimientos vinculados a los compromisos</p> <p>Fortalecer capacidades de gestión</p> | <p>Conoces que la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) cuenta con compromisos de desempeño como herramienta de incentivos para tu IE</p> <p>Considera usted que la UGEL utiliza el bono de incentivos para mejorar la gestión en tu IE.</p> <p>Conoces si la UGEL cuenta con un programa de financiamiento de acuerdo a los requerimientos de tu IE</p> <p>Consideras que la UGEL cumple con identificar en tu IE su realidad y necesidades, elevando un informe al organismo inmediato superior.</p> <p>Consideras que la UGEL logra asegurar y garantizar el cumplimiento de los compromisos de gestión de tu IE.</p> <p>Consideras que la UGEL logra proveer a tu IE de materiales educativos necesarios.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--------------------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|
| Proyecto Nacional. | Educativo | <p>Evaluación del desempeño docente</p> <p>La Evaluación del Desempeño Docente busca contribuir con la formación de los profesores y las profesoras de la Carrera Pública Magisterial (CPM), ayudándolos a conocer el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños, a identificar oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica. La EDD consta de cuatro partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rúbrica de Observación de Aula - Pauta de observación de la gestión del espacio y los materiales de aula - Encuesta a familias - Pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente | <p>Contribuir en la formación docente para que conozcan el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños.</p> <p>Identificar en el desempeño docente oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica</p> <p>Aplicar la evaluación del desempeño docente en cuatro partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rúbrica de Observación de Aula • Pauta de observación de la gestión del espacio y los materiales de aula • Encuesta a familias | <p>Creer que la UGEL realiza capacitaciones que contribuyen a la formación docente en tu IE para que conozcan el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños profesional.</p> <p>La UGEL contribuye para que los docentes de tu IE logren identificar oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica.</p> <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de la gestión del espacio y los materiales de aula.</p> <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación en encuesta a familias y/o Padres de familia.</p> <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente.</p> | / | / | / | / |
|--------------------|-----------|--|--|--|---|---|---|---|



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA DE GESTIÓN DE LA UGEL

OBJETIVO: Recoger información sobre la Gestión de la UGEL N°03 Norte de Trujillo, asistencia técnica, estrategias formativas, supervisión y evaluación.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "Liceo Trujillo" – Trujillo, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Rodríguez Rosas Lucía Marlení

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |



The image shows a handwritten signature in blue ink on the left. To its right is a circular official stamp in blue ink. The stamp contains the text "C.M. 'LICEO TRUJILLO' TURNO MAÑANA" at the top, "REPUBLICA DEL PERÚ" in the center, and "TUTORÍA Y ORIENTACIÓN EDUCATIVA" at the bottom. In the center of the stamp is a small emblem featuring a sun and a book.

CUARTO JUEZ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE LA UGEL". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

10. DATOS GENERALES DEL JUEZ.

| | | |
|--|------------------------------|------------------------|
| Nombre del juez: | ROMERO ZEVALLOS MIRIAM PILAR | |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () | |
| Área de Formación académica: | Educación Inicial () | Educación Primaria () |
| | Educación Secundaria (X) | Psicólogo () |
| Áreas de experiencia profesional: | ASESORA DEL ÁREA DE CC.SS. | |
| Institución donde labora: | LICEO TRUJILLO | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área : | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |

11. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- g. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- h. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

12. DATOS DEL CUESTIONARIO.

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE LA UGEL |
| Autor: | SARANATALY RODRÍGUEZ LA ROSA |
| Procedencia: | Trujillo, Perú. |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | Entre 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | DOCENTES DE LA IE. "LICEO TRUJILLO" - TRUJILLO |
| Significación: | Estos cuestionarios están compuesto por: - V1 con cinco dimensiones: Primera dimensión consta de tres ítems, segunda dimensión consta de nueve ítems, tercera dimensión consta de cuatro ítems, cuarta dimensión consta de dos ítems y quinta dimensión consta de seis ítems; hacen en total 24 ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 1,2 Y 3. |



[Handwritten signature]

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE: GESTIÓN DE LA UGEL

TÍTULO: Gestión de la UGEL y el desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundario, “Liceo Trujillo”, Trujillo 2019.

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | | | | | Observaciones y recomendaciones | | | |
|-------------------------|---|--|--|-------------------------|---------|---------|-------------------------------------|----|----|----|--|----|----|----|---|---------------------------------|----|--|--|
| | | | | opciones | | | Relación entre la v1 y la dimensión | | | | Relación entre el indicador y el ítems | | | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | | |
| | | | | NUNCA | A VECES | SIEMPRE | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | | NO | | |
| V1 = Gestión de la UGEL | Compromiso de gestión Los Compromisos de Desempeño (CoD) son una herramienta de incentivos para promover una mejor gestión por resultados en el sector educación, que consiste en un esquema de financiamiento condicionado de recursos adicionales para todas las Unidades Ejecutoras (UE) de Educación a nivel nacional. | Establecer una herramienta de incentivos | Conoces que la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) cuenta con compromisos de desempeño como herramienta de incentivos para tu IE | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | |
| | Asistencia técnica La asistencia técnica parte de la identificación de las necesidades y realidades en la ejecución de los procedimientos establecidos vinculados a los compromisos para fortalecer las capacidades de gestión. Para los Compromisos de Desempeño, la asistencia técnica implica también acompañar a las Unidades | Promover una mejor gestión por resultados en el sector educación | Considera usted que la UGEL utiliza el bono de incentivos para mejorar la gestión en tu IE. | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | |
| | | Programar un esquema de financiamiento de acuerdo a los requerimientos de las unidades | Conoces si la UGEL cuenta con un programa de financiamiento de acuerdo a los requerimientos de tu IE | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | |
| | | Identificar necesidades y realidades | Consideras que la UGEL cumple con identificar en tu IE su realidad y necesidades, elevando un informe al organismo inmediato superior. | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | |
| | | Ejecutar procedimientos vinculados a los compromisos | Consideras que la UGEL logra asegurar y garantizar el cumplimiento de los compromisos de gestión de tu IE. | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | |
| | | Fortalecer capacidades de gestión | Consideras que la UGEL logra proveer a tu IE de materiales educativos necesarios. | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Proyecto Educativo Nacional.</p> <p>Evaluación del desempeño docente La Evaluación del Desempeño Docente busca contribuir con la formación de los profesores y las profesoras de la Carrera Pública Magisterial (CPM), ayudándolos a conocer el grado de desarrollo de sus competencias y oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica. La EDO consta de cuatro partes: - Rúbrica de Observación de Aula - Pauta de observación de la gestión del espacio y los materiales de aula - Encuesta a familias - Pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente</p> | <p>Contribuir en la formación docente para que conozcan el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños.</p> <p>Identificar en el desempeño docente oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica</p> <p>Aplicar la evaluación del desempeño docente en cuatro partes: • Rúbrica de Observación de Aula • Pauta de observación de la gestión del espacio y los materiales de aula • Encuesta a familias</p> <p>• Pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente</p> | <p>Crees que la UGEL realiza capacitaciones que contribuyen a la formación docente en tu IE para que conozcan el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños profesional.</p> <p>La UGEL contribuye para que los docentes de tu IE logren identificar oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica.</p> <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de la gestión del espacio y los materiales de aula.</p> <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación en encuesta a familias y/o Padres de familia.</p> <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente.</p> | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA DE GESTIÓN DE LA UGEL

OBJETIVO: Recoger información sobre la Gestión de la UGEL N°03 Norte de Trujillo, asistencia técnica, estrategias formativas, supervisión y evaluación.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "Liceo Trujillo" – Trujillo, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ROMERO ZEVALLOS MIRIAM PILAR

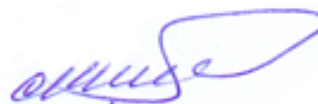
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRÍA

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |





QUINTO JUEZ



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE LA UGEL". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

DATOS GENERALES DEL JUEZ.

| | | |
|---|--|--------------------------------------|
| Nombre del juez: | ASMAT AGUIRRE ROCÍO DEL PILAR | |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () | |
| Área de Formación académica: | Educación Inicial () Educación Secundaria (X) | Educación Primaria () Psicólogo () |
| Áreas de experiencia profesional: | ASESORA DE COMUNICACIÓN | |
| Institución donde labora: | LICEO TRUJILLO | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) | |

PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.

Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

DATOS DEL CUESTIONARIO.

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | CUESTIONARIO SOBRE LA GESTION DE LA UGEL |
| Autor: | SARANATALY RODRÍGUEZ LA ROSA |
| Procedencia: | Trujillo, Perú. |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | Entre 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | DOCENTES DE LA IE. "LICEO TRUJILLO" - TRUJILLO |
| Significación: | Estos cuestionarios están compuesto por: - V1 con cinco dimensiones: Primera dimensión consta de tres ítems, segunda dimensión consta de nueve ítems, tercera dimensión consta de cuatro ítems, cuarta dimensión consta de dos ítems y quinta dimensión consta de seis ítems; hacen en total 24 ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 1,2 Y 3. |



Asmat Aguirre Rocío del Pilar



MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE: GESTIÓN DE LA UGEL

TÍTULO: Gestión de la UGEL y el desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundario, “Liceo Trujillo”, Trujillo 2019.

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | | | | | Observaciones y recomendaciones | | |
|-------------------------|--|--|--|-------------------------------------|---------|---------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|-------------------------------------|--|-------------------------------------|---|-------------------------------------|--|-------------------------------------|--|--|
| | | | | opciones | | | Relación entre la v1 y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | | | |
| | | | | NUNCA | A VECES | SIEMPRE | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | |
| V1 = Gestión de la UGEL | <p>Compromiso de gestión Los Compromisos de Desempeño (Cdd) son una herramienta de incentivos para promover una mejor gestión por resultados en el sector educación, que consiste en un esquema de financiamiento condicionado de recursos adicionales para todas las Unidades Ejecutoras (UE) de Educación a nivel nacional.</p> <p>Asistencia técnica La asistencia técnica parte de la identificación de las necesidades y realidades en la ejecución de los procedimientos establecidos vinculados a los compromisos para fortalecer las capacidades de gestión. Para los Compromisos de Desempeño, la asistencia técnica implica también acompañar a las Unidades</p> | <p>Establecer una herramienta de incentivos</p> <p>Promover una mejor gestión por resultados en el sector educación</p> <p>Programar un esquema de financiamiento de acuerdo a los requerimientos de las unidades</p> <p>Identificar necesidades y realidades</p> <p>Ejecutar procedimientos vinculados a los compromisos</p> <p>Fortalecer capacidades de gestión</p> | <p>Conoces que la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) cuenta con compromisos de desempeño como herramienta de incentivos para tu IE</p> <p>Considera usted que la UGEL utiliza el bono de incentivos para mejorar la gestión en tu IE.</p> <p>Conoces si la UGEL cuenta con un programa de financiamiento de acuerdo a los requerimientos de tu IE</p> <p>Consideras que la UGEL cumple con identificar en tu IE su realidad y necesidades, elevando un informe al organismo inmediato superior.</p> <p>Consideras que la UGEL logra asegurar y garantizar el cumplimiento de los compromisos de gestión de tu IE.</p> <p>Consideras que la UGEL logra proveer a tu IE de materiales educativos necesarios.</p> | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | | |
| | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | Ejecutoras, y escuchar sus necesidades e inquietudes. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Crees que la UGEL logra brindar en tu IE espacios adecuados y seguros. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 25. La UGEL logra garantizar una suficiente y adecuada plana docente en tu IE. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Consideras que la UGEL logra capacitar y supervisar el cumplimiento de las normas y procedimientos de su gestión en tu IE. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <p>Proyecto Educativo Nacional.</p> | <p>Contribuir en la formación docente para que conozcan el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños.</p> | <p>Crees que la UGEL realiza capacitaciones que contribuyen a la formación docente en tu IE para que conozcan el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños profesional.</p> | <p>La UGEL contribuye para que los docentes de tu IE logren identificar oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> | <p>La UGEL capacita a los docentes de tu IE en la aplicación de la evaluación de desempeño según las rúbricas de observación de aula.</p> |
| <p>La Evaluación Docente busca contribuir con la formación de los profesores y las profesoras de la Carrera Pública Magisterial (CPM), ayudándolos a conocer el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños, a identificar oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica. La EDD consta de cuatro partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rúbrica de Observación de Aula - Pauta de observación de la gestión del espacio y los materiales de aula - Encuesta a familias - Pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente | <p>Identificar en el desempeño docente oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica</p> <p>Aplicar la evaluación del desempeño docente en cuatro partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rúbrica de Observación de Aula • Pauta de observación de la gestión del espacio y los materiales de aula • Encuesta a familias | <p>• Pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



Carla Arment y Ferrer



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA DE GESTIÓN DE LA UGEL

OBJETIVO: Recoger información sobre la Gestión de la UGEL N°03 Norte de Trujillo, asistencia técnica, estrategias formativas, supervisión y evaluación.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "Liceo Trujillo" – Trujillo, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ASMAT AGUIRRE ROCÍO DEL PILAR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRÍA

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |



Rocio Asmat Aguirre



CUESTIONARIO PARA DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E. “LICEO TRUJILLO” SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

| ESCALA VALORATIVA | |
|-------------------|----------------|
| 01 | NUNCA |
| 02 | A VECES |
| 03 | SIEMPRE |

| DIMENSIONES | ITEMS | 1 | 2 | 3 |
|-------------|--|---|---|---|
| CULTURAL | 01. Considera que la UGEL promueve en los docentes de su IE conocimiento de su entorno local, regional y nacional. | | | |
| | 02. Considera que los docentes de su IE han recibido capacitaciones de la UGEL para estar preparados y poder enfrentar los desafíos actuales en lo económicos, políticos, social y cultural. | | | |
| | 03. Considera que los docentes de su IE reciben capacitaciones de a UGEL para fortalecer y actualizar conocimientos sobre nuestra historia y el contexto local, nacional e internacional. | | | |
| | 04. Considera que la UGEL se preocupa por desarrollar en los docentes de su IE la actitud crítica que le permite analizar la evolución, los dilemas y retos sociales. | | | |
| | 05. Considera que la UGEL desarrolla en los docentes de su IE aprendizajes contextualizados de su localidad, región y país | | | |
| POLÍTICA | 06. Considera que los docentes de su IE se involucran en la formación de sus estudiantes como persona y ciudadano. | | | |
| | 07. Los docentes de su IE orientan a sus estudiantes a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad. | | | |
| | 08. Los docentes de su IE asumen el desafío de formar en sus alumnos la construcción de sociedades cohesionadas, con una identidad común. | | | |
| PEDAGÓGICA | 09. Considera que los docentes de su IE reflexionan críticamente sobre su saber teórico y práctico para cumplir eficientemente con su rol. | | | |
| | 10. Considera que los docentes de su IE realizan su práctica de enseñanza con disposición, interés y compromiso en sus estudiantes. | | | |
| | 11. Los docentes de su IE procuran aprender y formarse permanentemente. | | | |
| | 12. Considera que los docentes de su IE se encuentran capacitados para reconocer en sus estudiantes sus distintas maneras de aprender y distintos estilos de interpretar la realidad. | | | |
| | 13. Considera que los docentes de su IE se encuentran capacitados para reconocer las necesidades y valorar las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos. | | | |
| | 14. Cree que los docentes de su IE están capacitados para desarrollar en sus estudiantes, sus competencias y capacidades según el nuevo currículo. | | | |

| | | | | |
|---------|--|--|--|--|
| | 15. Considera que los docentes de su IE logran crear vínculos de empatía, intercomunicación afectiva e interés por sus alumnos. | | | |
| DOMINIO | 16. Considera que los docentes de su IE están capacitados en reconocer e identificar sus desempeños profesionales favorables que les permiten desarrollar los aprendizajes de sus estudiantes. | | | |
| | 17. Los docentes de su IE proyectan un accionar ético y moral en cada momento y permanentemente. | | | |
| | 18. Considera que los docentes de su IE procuran el desarrollo integral de los estudiantes | | | |
| | 19. Consideras que los docentes de tu IE reciben capacitaciones de la UGEL para lograr conocer las características, necesidades y contextos de sus estudiantes. | | | |
| | 20. De la pregunta anterior, esas capacitaciones le permiten al docente promover competencias y capacidades de alto nivel en sus estudiantes. | | | |
| | 21. Consideras que en tu IE los planes de trabajo se orientan a establecer un clima democrático e inclusivos para crear ciudadanos críticos e interculturales | | | |
| | 22. Consideras que los docentes de tu IE están capacitados para conducir el aprendizaje con uso de estrategias y recursos pertinentes y eficaces de acuerdo a las exigencias actuales. | | | |
| | 23. Consideras que los docentes de tu IE con la cantidad de alumnos por aula le permiten evaluar permanentemente el aprendizaje, tomar decisiones y retroalimentar a cada estudiante. | | | |
| | 24. Consideras que en tu IE existe un buen clima institucional que te permite participar activa y colaborativamente. | | | |
| | 25. Crees que la UGEL toma en cuenta a los docentes de tu IE para establecer relaciones con otras instituciones del estado y sociedad civil para aprovechar sus saberes y recursos. | | | |
| | 26. Consideras que la UGEL promueve en los docentes de tu IE una reflexión sobre su práctica y experiencia profesional, individual o colectiva, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. | | | |
| | 27. Consideras que la UGEL es la principal promotora para ejercer en los Docentes su ética profesional de respeto a sus derechos fundamentales y compromiso en su función social. | | | |



ANEXO 8: FICHA TÉCNICA

Ficha Técnica del instrumento del Desempeño docente

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir el desempeño docente.
 2. **Autor:** Sara Rodríguez
 3. **Objetivo:** Medir el nivel de desempeño docente
 4. **Usuarios:** Docentes de Instituciones Educativas públicas del nivel secundaria "Liceo Trujillo" de Trujillo.
 5. **Tiempo:** 30 minutos
 6. **Procedimientos de aplicación:**
 - El instrumento se entregará a los docentes de las instituciones Educativas públicas del nivel secundaria "Liceo Trujillo" de Trujillo.
 - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 30 minutos.
 - El cuestionario es de aplicación personal.
 - El cuestionario es anónimo.
-

PRIMER JUEZ

ANEXO 9

VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTO: PRIMER INSTRUMENTO DE LA V2



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

DATOS GENERALES DEL JUEZ.

| | | |
|--|-----------------------------------|------------------------|
| Nombre del juez: | Ferrer Guzmán Tito Diomencs. | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor (X) |
| Área de Formación académica: | Educación Inicial () | Educación Primaria () |
| | Educación Secundaria (X) | Psicólogo () |
| Áreas de experiencia profesional: | Sub Director de Formación General | |
| Institución donde labora: | LICEO TRUJILLO | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área : | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |

PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- g. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- h. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

DATOS DEL CUESTIONARIO.

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE |
| Autor: | SARANATALY RODRÍGUEZ LA ROSA |
| Procedencia: | Trujillo, Perú. |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | Entre 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | DOCENTES DE LA IE. "LICEO TRUJILLO" - TRUJILLO |
| Significación: | Estos cuestionarios están compuesto por: - Cuatro dimensiones: Primera dimensión consta de cinco ítems, segunda dimensión consta de tres ítems, tercera dimensión consta de siete ítems y la cuarta dimensión consta de doce ítems; hacen en total 27 ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 1,2 Y 3. |

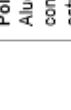

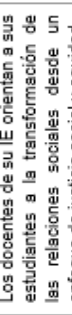
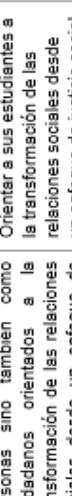
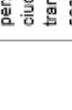

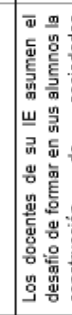
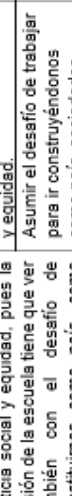
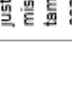
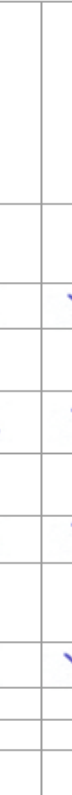
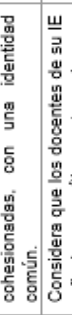

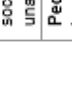

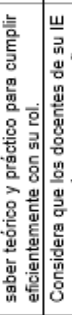
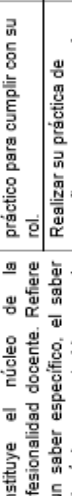
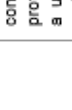

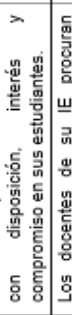
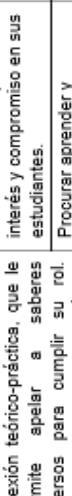
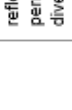

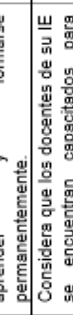
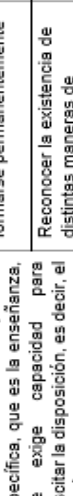


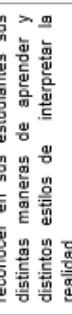
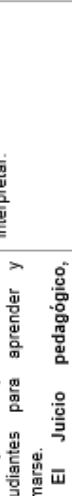
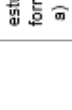

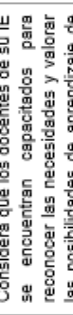
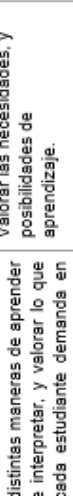


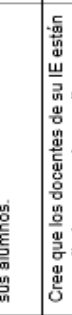
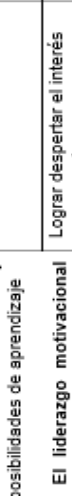


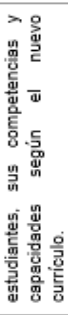
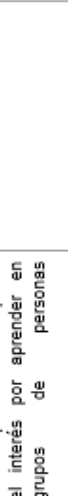






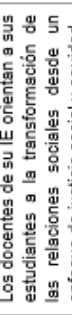
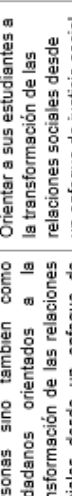
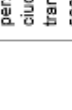

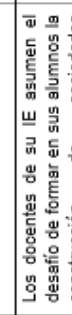
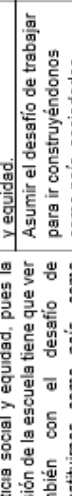
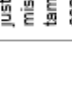

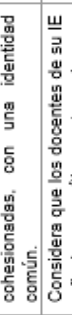

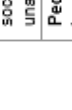

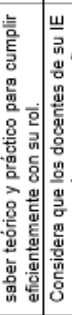
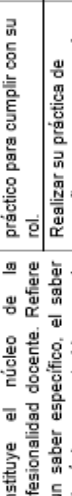
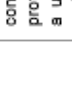

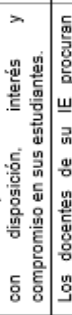
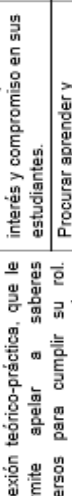
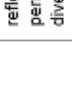

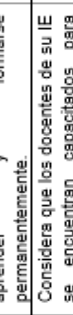
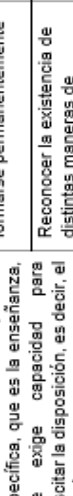


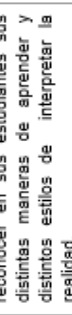
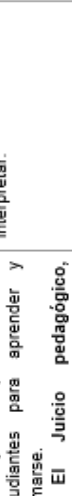
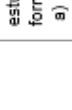

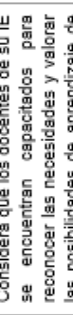
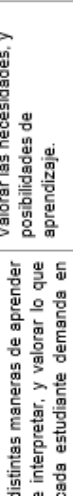


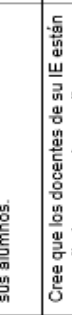
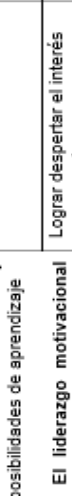


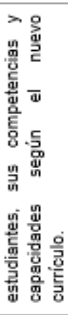
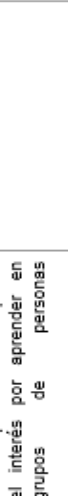







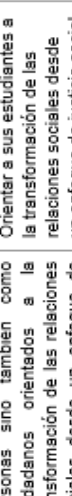
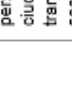


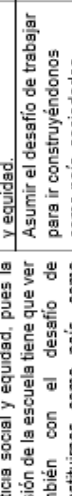
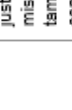



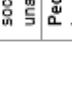


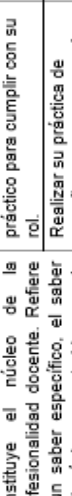
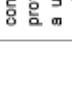


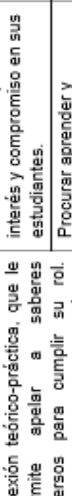
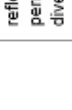


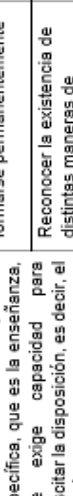



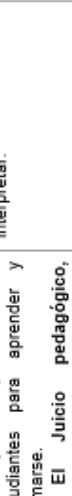
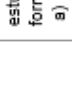


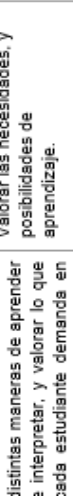



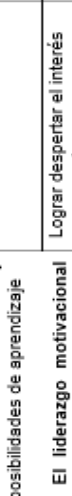



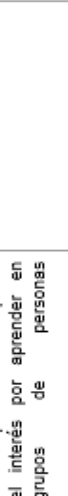











MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO: Gestión de la UGEL y el desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundaria, Trujillo 2019.

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | opciones | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | Observaciones y recomendaciones | |
|------------------------|---|--|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--|-------------------------------------|---|--------------------------|---------------------------------|--|
| | | | | NUNCA | SIEMPRE | A VECES | Relación entre la v2 y la dimensión | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| V2 = Desempeño Docente | <p>Cultural Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes</p> | Tener un conocimiento amplio de su entorno. | <p>Considera que la UGEL promueve en los docentes de su IE conocimiento de su entorno local, regional y nacional.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | Enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales. | <p>Considera que los docentes de su IE han recibido capacitaciones de la UGEL para estar preparados y poder enfrentar los desafíos actuales en lo económicos, políticos, social y cultural.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | Saber su historia y el contexto local, nacional e internacional. | <p>Considera que los docentes de su IE reciben capacitaciones de la UGEL para fortalecer y actualizar conocimientos sobre nuestra historia y el contexto local, nacional e internacional.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | Analizar la evolución, los dilemas y retos para comprenderlos. | <p>Considera que la UGEL se preocupa por desarrollar en los docentes de su IE la actitud crítica que le permite analizar la evolución, los dilemas y retos sociales.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | Adquirir aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone. | <p>Considera que la UGEL desarrolla en los docentes de su IE aprendizajes contextualizados de su localidad, región y país.</p> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <p>Política Ayuda al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común.</p> | <p>Involucrarse con la formación de sus estudiantes como persona y ciudadano.</p> <p>Orientar a sus estudiantes a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad.</p> <p>Asumir el desafío de trabajar para ir construyéndonos como país, sociedades cohesionadas, con una identidad común.</p> | <p>Considera que los docentes de su IE se involucran en la formación de sus estudiantes como persona y ciudadano.</p> <p>Los docentes de su IE orientan a sus estudiantes a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad.</p> <p>Los docentes de su IE asumen el desafío de formar en sus alumnos la construcción de sociedades cohesionadas, con una identidad común.</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>Pedagógica La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Ayuda, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse.</p> <p>a) El Juicio pedagógico, reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar, y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje</p> | <p>Reflexionar críticamente, sobre un saber teórico y práctico para cumplir con su rol.</p> <p>Realizar su práctica de enseñanza con disposición, interés y compromiso en sus estudiantes.</p> <p>Procurar aprender y formarse permanentemente</p> <p>Reconocer la existencia de distintas maneras de interpretar.</p> <p>Valorar las necesidades, y posibilidades de aprendizaje.</p> | <p>Considera que los docentes de su IE reflexionan críticamente sobre su saber teórico y práctico para cumplir eficientemente con su rol.</p> <p>Considera que los docentes de su IE realizan su práctica de enseñanza con disposición, interés y compromiso en sus estudiantes.</p> <p>Los docentes de su IE procuran aprender y formarse permanentemente.</p> <p>Considera que los docentes de su IE se encuentran capacitados para reconocer en sus estudiantes sus distintas maneras de aprender y distintos estilos de interpretar la realidad.</p> <p>Considera que los docentes de su IE se encuentran capacitados para reconocer las necesidades y valorar las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>b) El liderazgo motivacional es la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas</p> | <p>Lograr despertar el interés por aprender</p> | <p>Cree que los docentes de su IE están capacitados para desarrollar en sus estudiantes, sus competencias y capacidades según el nuevo currículo.</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>heterogéneas en edad, expectativas y características</p> <p>c) La vinculación, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes.</p> | <p>Establecer lazos afectivos con los estudiantes.</p> | <p>Considera que los docentes de su IE logran crear vínculos de empatía, intercomunicación afectiva e interés por sus alumnos.</p> | | | | | | | | | | | |
| <p>Dominio Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.</p> <p>Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Comprende la planificación del trabajo pedagógico</p> | <p>Identificar sus desempeños profesionales favorables en los aprendizajes de sus estudiantes.</p> <p>Proyectar un accionar ético en cada momento y permanentemente.</p> <p>Procurar el desarrollo integral de los estudiantes</p> <p>Conocer y comprender características de sus estudiantes</p> | <p>Considera que los docentes de su IE están capacitados en reconocer e identificar sus desempeños profesionales favorables que les permiten desarrollar los aprendizajes de sus estudiantes.</p> <p>Los docentes de su IE proyectan un accionar ético y moral en cada momento y permanentemente.</p> <p>Considera que los docentes de su IE procuran el desarrollo integral de los estudiantes</p> <p>Considera que los docentes de su IE reciben capacitaciones de la UGEL para lograr conocer las características, necesidades y contextos de sus estudiantes.</p> <p>De la pregunta anterior, esas capacitaciones le permiten al docente promover competencias y capacidades de alto nivel en sus estudiantes.</p> | | | | | | | | | | | |
| <p>Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.</p> | <p>Crear un clima propicio para el aprendizaje.</p> <p>Dominar los contenidos, uso de estrategias y recursos pertinentes para su enseñanza.</p> <p>Evaluar permanentemente el aprendizaje.</p> | <p>Considera que los docentes de su IE están capacitados en reconocer e identificar sus desempeños profesionales favorables que les permiten desarrollar los aprendizajes de sus estudiantes.</p> <p>Los docentes de su IE proyectan un accionar ético y moral en cada momento y permanentemente.</p> <p>Considera que los docentes de su IE procuran el desarrollo integral de los estudiantes</p> | | | | | | | | | | | |
| <p>Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Comprende la participación en la</p> | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje.</p> | <p>Participar en la gestión de la escuela.</p> | <p>Consideras que los docentes de tu IE reciben capacitaciones de la UGEL para lograr conocer las características, necesidades y contextos de sus estudiantes.</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.</p> | <p>Establecer relaciones de respeto y colaboración con padres, comunidad y otras instituciones del estado.</p> | <p>De la pregunta anterior, esas capacitaciones le permiten al docente promover competencias y capacidades de alto nivel en sus estudiantes.</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Reflexionar Sobre su práctica y experiencia institucional</p> | <p>Considera que los docentes de su IE están capacitados en reconocer e identificar sus desempeños profesionales favorables que les permiten desarrollar los aprendizajes de sus estudiantes.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Ejercer su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.</p> | <p>Los docentes de su IE proyectan un accionar ético y moral en cada momento y permanentemente.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | |



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: Recoger información sobre el desempeño docente, cultura, política, pedagogía y dominio de los docentes del nivel secundario de la institución educativa pública "Liceo Trujillo" de Trujillo.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "Liceo Trujillo" – Trujillo, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ferrer Guzmán Tito Diómenes

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |



SEGUNDO JUEZ



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

DATOS GENERALES DEL JUEZ.

| | | |
|--|----------------------------|------------------------|
| Nombre del juez: | JAUREGUI DIAZ, LUIS RAFAEL | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor (X) |
| Área de Formación académica: | Educación Inicial () | Educación Primaria () |
| | Educación Secundaria (X) | Psicólogo () |
| Áreas de experiencia profesional: | JEFE DE LABORATORIO | |
| Institución donde labora: | LICEO TRUJILLO | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área : | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |

PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

DATOS DEL CUESTIONARIO.

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE |
| Autor: | SARANATALY RODRÍGUEZ LA ROSA |
| Procedencia: | Trujillo, Perú. |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | Entre 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | DOCENTES DE LA IE. "LICEO TRUJILLO" - TRUJILLO |
| Significación: | Estos cuestionarios están compuesto por: - Cuatro dimensiones: Primera dimensión consta de cinco ítems, segunda dimensión consta de tres ítems, tercera dimensión consta de siete ítems y la cuarta dimensión consta de doce ítems; hacen en total 27 ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 1, 2 Y 3. |



RAFAEL JAUREGUI DIAZ
Jefe de Laboratorio
Biología y Química



MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO: Gestión de la UGEL y el desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundaria, Trujillo 2019.



| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | opciones | | | | | | | | | | | | Observaciones y recomendaciones | | |
|------------------------|---|--|--|-------------------------|----|----|---------|----|----|-------------------------------------|----|---------------------------------------|--|---|--|---------------------------------|--|--|
| | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | NUNCA | | | SIEMPRE | | | Relación entre la v2 y la dimensión | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | | |
| SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | | | | |
| V2 = Desempeño Docente | Cultural Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes | Tener un conocimiento amplio de su entorno. | Considera que la UGEL promueve en los docentes de su IE conocimiento de su entorno local, regional y nacional. | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales. | Considera que los docentes de su IE han recibido capacitaciones de la UGEL para estar preparados y poder enfrentar los desafíos actuales en lo económicos, políticos, social y cultural. | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Saber su historia y el contexto local, nacional e internacional. | Considera que los docentes de su IE reciben capacitaciones de la UGEL para fortalecer y actualizar conocimientos sobre nuestra historia y el contexto local, nacional e internacional. | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Análisis la evolución, los dilemas y retos para comprenderlos. | Considera que la UGEL se preocupa por desarrollar en los docentes de su IE la actitud crítica que le permite analizar la evolución, los dilemas y retos sociales. | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Adquirir aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone. | Considera que la UGEL desarrolla en los docentes de su IE aprendizajes contextualizados de su localidad, región y país. | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje.</p> | <p>Participar en la gestión de la escuela.</p> | <p>Consideras que los docentes de tu IE reciben capacitaciones de la UGEL para lograr conocer las características, necesidades y contextos de sus estudiantes.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.</p> | <p>Establecer relaciones de respeto y colaboración con padres, comunidad y otras instituciones del estado.</p> | <p>De la pregunta anterior, esas capacitaciones le permiten al docente promover competencias y capacidades de alto nivel en sus estudiantes.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>Reflexionar Sobre su prácticas y experiencia institucional</p> | <p>Considera que los docentes de su IE están capacitados en reconocer e identificar sus desempeños profesionales favorables que les permiten desarrollar los aprendizajes de sus estudiantes.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>Ejercer su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.</p> | <p>Los docentes de su IE proyectan un accionar ético y moral en cada momento y permanentemente.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



[Handwritten Signature]
MAFABE JUAREGUI DIAL
 Jefa de Laboratorio
 Biología y Química

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: Recoger información sobre el desempeño docente, cultura, política, pedagogía y dominio de los docentes del nivel secundario de la institución educativa pública "Liceo Trujillo" de Trujillo.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "Liceo Trujillo" – Trujillo, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Jauregui Díaz Luis Rafael

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |



Jauregui
RAFAEL JAUREGUI DIAZ
Jefe de Laboratorio
Biología y Química

TERCER JUEZ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

DATOS GENERALES DEL JUEZ.

| | | |
|--|-------------------------------|------------------------|
| Nombre del juez: | Rodríguez Rosas Lucía Marlení | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor (X) |
| Área de Formación académica: | Educación Inicial () | Educación Primaria () |
| | Educación Secundaria (X) | Psicólogo () |
| Áreas de experiencia profesional: | COORDINADORA DE TOE | |
| Institución donde labora: | LICEO TRUJILLO | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área : | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |

PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

DATOS DEL CUESTIONARIO.

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE |
| Autor: | SARANATALY RODRÍGUEZ LA ROSA |
| Procedencia: | Trujillo, Perú. |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | Entre 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | DOCENTES DE LA IE. "LICEO TRUJILLO" - TRUJILLO |
| Significación: | Estos cuestionarios están compuesto por: - Cuatro dimensiones: Primera dimensión consta de cinco ítems, segunda dimensión consta de tres ítems, tercera dimensión consta de siete ítems y la cuarta dimensión consta de doce ítems; hacen en total 27 ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 1,2 Y 3. |





MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO: Gestión de la UGEL y el desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundaria, Trujillo 2019.

+

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | opciones | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | Observaciones y recomendaciones | | | | | | |
|------------------------|---|---|--|----------|---------|---------|-------------------------------------|----|--|----|---------------------------------------|----|---------------------------------|---|----|--|--|--|--|
| | | | | NUNCA | A VECES | SIEMPRE | Relación entre la v2 y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | SI | NO | | | | |
| V2 = Desempeño Docente | Cultural Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes | Tener un conocimiento amplio de su entorno. | Considera que la UGEL promueve en los docentes de su IE conocimiento de su entorno local, regional y nacional. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales. | Considera que los docentes de su IE han recibido capacitaciones de la UGEL para estar preparados y poder enfrentar los desafíos actuales en lo económicos, políticos, social y cultural. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Saber su historia y el contexto local, nacional e internacional. | Considera que los docentes de su IE reciben capacitaciones de la UGEL para fortalecer y actualizar conocimientos sobre nuestra historia y el contexto local, nacional e internacional. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Analizar la evolución, los dilemas y retos para comprenderlos. | Considera que la UGEL se preocupa por desarrollar en los docentes de su IE la actitud crítica que le permite analizar la evolución, los dilemas y retos sociales. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Adquirir aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone. | Considera que la UGEL desarrolla en los docentes de su IE aprendizajes contextualizados de su localidad, región y país. | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Política Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común.</p> | <p>Involucrarse con la formación de sus estudiantes como persona y ciudadano.</p> <p>Orientar a sus estudiantes a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad.</p> <p>Asumir el desafío de trabajar para ir construyéndonos como país, sociedades cohesionadas, con una identidad común.</p> | <p>Considera que los docentes de su IE se involucran en la formación de sus estudiantes como persona y ciudadano.</p> <p>Los docentes de su IE orientan a sus estudiantes a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad.</p> <p>Los docentes de su IE asumen el desafío de formar en sus alumnos la construcción de sociedades cohesionadas, con una identidad común.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>heterogéneas en edad, expectativas y características</p> <p>c)La vinculación, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes.</p> | <p>Establecer lazos afectivos con los estudiantes.</p> | <p>Considera que los docentes de su IE logran crear vínculos de empatía, intercomunicación afectiva e interés por sus alumnos.</p> | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Dominio</p> <p>Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.</p> <p>Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Comprende la planificación del trabajo pedagógico</p> | <p>Identificar sus desempeños profesionales favorables en los aprendizajes de sus estudiantes.</p> <p>Proyectar un accionar ético en cada momento y permanentemente.</p> <p>Procurar el desarrollo integral de los estudiantes</p> <p>Conocer y comprender características de sus estudiantes</p> | <p>Considera que los docentes de su IE están capacitados en reconocer e identificar sus desempeños profesionales favorables que les permiten desarrollar los aprendizajes de sus estudiantes.</p> <p>Los docentes de su IE proyectan un accionar ético y moral en cada momento y permanentemente.</p> <p>Considera que los docentes de su IE procuran el desarrollo integral de los estudiantes</p> <p>Consideras que los docentes de tu IE reciben capacitaciones de la UGEL para lograr conocer las características, necesidades y contextos de sus estudiantes.</p> <p>De la pregunta anterior, esas capacitaciones le permiten al docente promover competencias y capacidades de alto nivel en sus estudiantes.</p> | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.</p> | <p>Crear un clima propicio para el aprendizaje.</p> | <p>Considera que los docentes de su IE están capacitados en reconocer e identificar sus desempeños profesionales favorables que les permiten desarrollar los aprendizajes de sus estudiantes.</p> | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad,</p> <p>Comprende la participación en la</p> | <p>Dominar los contenidos, uso de estrategias y recursos pertinentes para su enseñanza.</p> <p>Evaluar permanentemente el aprendizaje.</p> | <p>Los docentes de su IE proyectan un accionar ético y moral en cada momento y permanentemente.</p> <p>Considera que los docentes de su IE procuran el desarrollo integral de los estudiantes</p> | | | | | | | | | | | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: Recoger información sobre el desempeño docente, cultura, política, pedagogía y dominio de los docentes del nivel secundario de la institución educativa pública "Liceo Trujillo" de Trujillo.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "Liceo Trujillo" – Trujillo, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Rodríguez Rosas Lucía Marlení

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |



CUARTO JUEZ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

DATOS GENERALES DEL JUEZ.

| | | | |
|--|--|---|--|
| Nombre del juez: | ROMERO ZEVALLOS MIRIAM PILAR | | |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) | Doctor () | |
| Área de Formación académica: | Educación Inicial () | Educación Primaria () | |
| | Educación Secundaria (<input checked="" type="checkbox"/>) | Psicólogo () | |
| Áreas de experiencia profesional: | ASESORA DEL ÁREA DE CC.SS. | | |
| Institución donde labora: | LICEO TRUJILLO | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área : | 2 a 4 años () | Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) | |

PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.

Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

DATOS DEL CUESTIONARIO.

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE |
| Autor: | SARANATALY RODRÍGUEZ LA ROSA |
| Procedencia: | Trujillo, Perú. |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | Entre 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | DOCENTES DE LA IE. "LICEO TRUJILLO" - TRUJILLO |
| Significación: | Estos cuestionarios están compuesto por: - Cuatro dimensiones: Primera dimensión consta de cinco ítems, segunda dimensión consta de tres ítems, tercera dimensión consta de siete ítems y la cuarta dimensión consta de doce ítems; hacen en total 27 ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 1,2 y 3. |



[Handwritten signature]



MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO: Gestión de la UGEL y el desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundaria, Trujillo 2019.

+

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | opciones | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | Observaciones y recomendaciones | | |
|---|---|--|---|--|--|-------------------------------------|----|--|----|--|----|---|----|-------------------------------------|--|-------------------------------------|
| | | | | NUNCA | SIEMPRE | Relación entre la v2 y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | | |
| | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | |
| V2 = Desempeño Docente | Cultural Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes | Tener un conocimiento amplio de su entorno. | Considera que la UGEL promueve en los docentes de su IE conocimiento de su entorno local, regional y nacional. | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | | Enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales. | Considera que los docentes de su IE han recibido capacitaciones de la UGEL para estar preparados y poder enfrentar los desafíos actuales en lo económicos, políticos, social y cultural. | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | | Saber su historia y el contexto local, nacional e internacional. | Considera que los docentes de su IE reciben capacitaciones de a UGEL para fortalecer y actualizar conocimientos sobre nuestra historia y el contexto local, nacional e internacional. | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | | | | Analizar la evolución, los dilemas y retos para comprenderlos. | Considera que la UGEL se preocupa por desarrollar en los docentes de su IE la actitud crítica que le permite analizar la evolución, los dilemas y retos sociales. | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Adquirir aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone. | Considera que la UGEL desarrolla en los docentes de su IE aprendizajes contextualizados de su localidad, región y país. | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | <p>Pedagógica Ayuda al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común.</p> <p>Pedagógica La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Ayuda, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitara la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse.</p> <p>a) El Juicio pedagógico, reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar, y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje</p> <p>b) El liderazgo motivacional es la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas</p> | <p>Involucrarse con la formación de sus estudiantes como persona y ciudadano.</p> <p>Orientar a sus estudiantes a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad.</p> <p>Asumir el desafío de trabajar para ir construyéndonos como país, sociedades cohesionadas, con una identidad común.</p> <p>Reflexionar críticamente, sobre un saber teórico y práctico para cumplir con su rol.</p> <p>Realizar su práctica de enseñanza con disposición, interés y compromiso en sus estudiantes.</p> <p>Procurar aprender y formarse permanentemente</p> <p>Reconocer la existencia de distintas maneras de interpretar.</p> <p>Valorar las necesidades, y posibilidades de aprendizaje.</p> <p>Lograr despertar el interés por aprender</p> | <p>Considera que los docentes de su IE se involucran en la formación de sus estudiantes como persona y ciudadano.</p> <p>Los docentes de su IE orientan a sus estudiantes a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad.</p> <p>Los docentes de su IE asumen el desafío de formar en sus alumnos la construcción de sociedades cohesionadas, con una identidad común.</p> <p>Considera que los docentes de su IE reflexionan críticamente sobre su saber teórico y práctico para cumplir eficientemente con su rol.</p> <p>Considera que los docentes de su IE realizan su práctica de enseñanza con disposición, interés y compromiso en sus estudiantes.</p> <p>Los docentes de su IE procuran aprender y formarse permanentemente.</p> <p>Considera que los docentes de su IE se encuentran capacitados para reconocer en sus estudiantes sus distintas maneras de aprender y distintos estilos de interpretar la realidad.</p> <p>Considera que los docentes de su IE se encuentran capacitados para reconocer las necesidades y valorar las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.</p> <p>Cree que los docentes de su IE están capacitados para desarrollar en sus estudiantes, sus competencias y capacidades según el nuevo currículo.</p> | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>heterogéneas en edad, expectativas y características</p> <p>c) La vinculación, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes.</p> | <p>Establecer lazos afectivos con los estudiantes.</p> | <p>Considera que los docentes de su IE logran crear vínculos de empatía, intercomunicación afectiva e interés por sus alumnos.</p> | | | | | | |
| <p>Dominio</p> <p>Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.</p> <p>Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Comprende la planificación del trabajo pedagógico</p> | <p>Identificar sus desempeños profesionales favorables en los aprendizajes de sus estudiantes.</p> <p>Proyectar un accionar ético en cada momento y permanentemente.</p> <p>Procurar el desarrollo integral de los estudiantes</p> <p>Conocer y comprender características de sus estudiantes</p> | <p>Considera que los docentes de su IE están capacitados en reconocer e identificar sus desempeños profesionales favorables que les permiten desarrollar los aprendizajes de sus estudiantes.</p> <p>Los docentes de su IE proyectan un accionar ético y moral en cada momento y permanentemente.</p> <p>Considera que los docentes de su IE procuran el desarrollo integral de los estudiantes</p> <p>Considera que los docentes de su IE reciben capacitaciones de la UGEL para lograr conocer las características, necesidades y contextos de sus estudiantes.</p> <p>De la pregunta anterior, esas capacitaciones le permiten al docente promover competencias y capacidades de alto nivel en sus estudiantes.</p> | | | | | | |
| <p>Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.</p> | <p>Crear un clima propicio para el aprendizaje.</p> | <p>Considera que los docentes de su IE están capacitados en reconocer e identificar sus desempeños profesionales favorables que les permiten desarrollar los aprendizajes de sus estudiantes.</p> <p>Los docentes de su IE proyectan un accionar ético y moral en cada momento y permanentemente.</p> | | | | | | |
| <p>Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad,</p> <p>Comprende la participación en la</p> | <p>Evaluar permanentemente el aprendizaje.</p> | <p>Considera que los docentes de su IE procuran el desarrollo integral de los estudiantes</p> | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje.</p> | <p>Participar en la gestión de la escuela.</p> | <p>Consideras que los docentes de tu IE reciben capacitaciones de la UGEL para lograr conocer las características, necesidades y contextos de sus estudiantes.</p> | | | | | | | | |
| <p>Domino 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.</p> | <p>Establecer relaciones de respeto y colaboración con padres, comunidad y otras instituciones del estado.</p> | <p>De la pregunta anterior, esas capacitaciones le permiten al docente promover competencias y capacidades de alto nivel en sus estudiantes.</p> | | | | | | | | |
| | <p>Reflexionar Sobre su práctica y experiencia institucional</p> | <p>Considera que los docentes de su IE están capacitados en reconocer e identificar sus desempeños profesionales favorables que les permiten desarrollar los aprendizajes de sus estudiantes.</p> | | | | | | | | |
| | <p>Ejercer su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.</p> | <p>Los docentes de su IE proyectan un accionar ético y moral en cada momento y permanentemente.</p> | | | | | | | | |



[Handwritten signature in blue ink]



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: Recoger información sobre el desempeño docente, cultura, política, pedagogía y dominio de los docentes del nivel secundario de la institución educativa pública "Liceo Trujillo" de Trujillo.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "Liceo Trujillo" – Trujillo, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ROMERO ZEVALLOS MIRIAM PILAR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRÍA

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |



[Handwritten Signature]

QUINTO JUEZ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE". La evaluación de este documento es de gran relevancia, para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Educación, como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

DATOS GENERALES DEL JUEZ.

| | | |
|--|-------------------------------|------------------------|
| Nombre del juez: | ASMAT AGUIRRE ROCÍO DEL PILAR | |
| Grado profesional: | Maestría (X) | Doctor () |
| Área de Formación académica: | Educación Inicial () | Educación Primaria () |
| | Educación Secundaria (X) | Psicólogo () |
| Áreas de experiencia profesional: | ASESORA DE COMUNICACIÓN | |
| Institución donde labora: | LICEO TRUJILLO | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área : | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |

PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión y a la variable de estudio del área según el autor.

DATOS DEL CUESTIONARIO.

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE |
| Autor: | SARANATALY RODRÍGUEZ LA ROSA |
| Procedencia: | Trujillo, Perú. |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | Entre 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | DOCENTES DE LA IE. "LICEO TRUJILLO" - TRUJILLO |
| Significación: | Estos cuestionarios están compuesto por: - Cuatro dimensiones: Primera dimensión consta de cinco ítems, segunda dimensión consta de tres ítems, tercera dimensión consta de siete ítems y la cuarta dimensión consta de doce ítems; hacen en total 27 ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 1, 2 Y 3. |



Asmat Aguirre Rocío del Pilar



MA TRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO: Gestión de la UGEL y el desempeño docente de la institución educativa pública del nivel de educación secundaria, Trujillo 2019.

+

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | opciones | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | Observaciones y recomendaciones |
|------------------------|---|---|--|----------|---------|---------|-------------------------------------|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | NUNCA | A VECES | SIEMPRE | Relación entre la v2 y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| V2 = Desempeño Docente | Cultural Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes | Tener un conocimiento amplio de su entorno. | Considera que la UGEL promueve en los docentes de su IE conocimiento de su entorno local, regional y nacional. | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | | Enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales. | Considera que los docentes de su IE han recibido capacitaciones de la UGEL para estar preparados y poder enfrentar los desafíos actuales en lo económicos, políticos, social y cultural. | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | | Saber su historia y el contexto local, nacional e internacional. | Considera que los docentes de su IE reciben capacitaciones de a UGEL para fortalecer y actualizar conocimientos sobre nuestra historia y el contexto local, nacional e internacional. | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | | Analizar la evolución, los dilemas y retos para comprenderlos. | Considera que la UGEL se preocupa por desarrollar en los docentes de su IE la actitud crítica que le permite analizar la evolución, los dilemas y retos sociales. | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Adquirir aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone. | Considera que la UGEL desarrolla en los docentes de su IE aprendizajes contextualizados de su localidad, región y país. | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <p>heterogéneas en edad, expectativas y características</p> <p>c) La vinculación, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes.</p> | <p>Establecer lazos afectivos con los estudiantes.</p> | <p>Considera que los docentes de su IE logran crear vínculos de empatía, intercomunicación afectiva e interés por sus alumnos.</p> | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| <p> dominio Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.</p> <p> dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Comprende la planificación del trabajo pedagógico</p> | <p>Identificar sus desempeños profesionales favorables en los aprendizajes de sus estudiantes.</p> <p>Proyectar un accionar ético en cada momento y permanentemente.</p> <p>Procurar el desarrollo integral de los estudiantes</p> <p>Conocer y comprender características de sus estudiantes</p> | <p>Considera que los docentes de su IE están capacitados en reconocer e identificar sus desempeños profesionales favorables que les permiten desarrollar los aprendizajes de sus estudiantes.</p> <p>Los docentes de su IE proyectan un accionar ético y moral en cada momento y permanentemente.</p> <p>Considera que los docentes de su IE procuran el desarrollo integral de los estudiantes</p> <p>Considera que los docentes de su IE reciben capacitaciones de la UGEL para lograr conocer las características, necesidades y contextos de sus estudiantes.</p> <p>De la pregunta anterior, esas capacitaciones le permiten al docente promover competencias y capacidades de alto nivel en sus estudiantes.</p> | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| <p> dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.</p> | <p>Crear un clima propicio para el aprendizaje.</p> <p>Dominar los contenidos, uso de estrategias y recursos pertinentes para su enseñanza.</p> <p>Evaluar permanentemente el aprendizaje.</p> | <p>Considera que los docentes de su IE están capacitados en reconocer e identificar sus desempeños profesionales favorables que les permiten desarrollar los aprendizajes de sus estudiantes.</p> <p>Los docentes de su IE proyectan un accionar ético y moral en cada momento y permanentemente.</p> <p>Considera que los docentes de su IE procuran el desarrollo integral de los estudiantes</p> | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| <p> dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Comprende la participación en la</p> | <p>Evaluar permanentemente el aprendizaje.</p> | <p>Considera que los docentes de su IE procuran el desarrollo integral de los estudiantes</p> | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje.</p> | <p>Participar en la gestión de la escuela.</p> | <p>Consideras que los docentes de tu IE reciben capacitaciones de la UGEL para lograr conocer las características, necesidades y contextos de sus estudiantes.</p> | | | | | | | | | | | | |
| <p>Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.</p> | <p>Establecer relaciones de respeto y colaboración con padres, comunidad y otras instituciones del estado.</p> <p>Reflexionar Sobre su prácticas y experiencia institucional</p> <p>Ejercer su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales.</p> | <p>De la pregunta anterior, esas capacitaciones le permiten al docente promover competencias y capacidades de alto nivel en sus estudiantes.</p> <p>Considera que los docentes de su IE están capacitados en reconocer e identificar sus desempeños profesionales favorables que les permiten desarrollar los aprendizajes de sus estudiantes.</p> <p>Los docentes de su IE proyectan un accionar ético y moral en cada momento y permanentemente.</p> | | | | | | | | | | | | |



Rosa Arment / Arment

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: Recoger información sobre el desempeño docente, cultura, política, pedagogía y dominio de los docentes del nivel secundario de la institución educativa pública "Liceo Trujillo" de Trujillo.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "Liceo Trujillo" – Trujillo, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ASMAT AGUIRRE ROCÍO DEL PILAR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRÍA

VALORACIÓN:

| Aprobado | Desaprobado |
|----------|-------------|
| X | |



Rocío Asmat Aguirre

ANEXO 10: VALIDEZ DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS Y SIGNIFICANCIA DE LOS
ITEM

V1:

| Estadísticas de total de elemento | | | | |
|--|---|--|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| item1 | 45,00 | 93,485 | ,561 | ,949 |
| item2 | 45,30 | 93,455 | ,504 | ,950 |
| item3 | 45,16 | 93,139 | ,587 | ,949 |
| item4 | 45,43 | 93,976 | ,641 | ,948 |
| item5 | 44,79 | 89,804 | ,752 | ,947 |
| item6 | 45,34 | 93,805 | ,763 | ,947 |
| item7 | 45,33 | 94,527 | ,708 | ,948 |
| item8 | 44,85 | 90,159 | ,749 | ,947 |
| item9 | 45,09 | 91,568 | ,676 | ,948 |
| item10 | 45,42 | 94,247 | ,821 | ,947 |
| item11 | 45,52 | 93,556 | ,618 | ,948 |
| item12 | 45,54 | 93,737 | ,689 | ,948 |
| item13 | 45,01 | 91,166 | ,680 | ,948 |
| item14 | 44,90 | 91,307 | ,667 | ,948 |
| item15 | 45,48 | 92,981 | ,773 | ,947 |
| item16 | 45,52 | 94,890 | ,622 | ,948 |
| item17 | 45,52 | 95,132 | ,597 | ,949 |
| item18 | 45,76 | 95,094 | ,433 | ,951 |
| item19 | 45,39 | 93,241 | ,759 | ,947 |
| item20 | 45,36 | 92,567 | ,779 | ,947 |
| item21 | 45,51 | 92,890 | ,755 | ,947 |
| item22 | 45,58 | 92,792 | ,715 | ,947 |
| item23 | 45,79 | 96,077 | ,425 | ,951 |
| item24 | 45,61 | 94,271 | ,630 | ,948 |

Resultados de confiabilidad de los instrumentos:

V2

| | Estadísticas de total de elemento | | | |
|--------|--|---|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| item1 | 42,72 | 65,691 | ,362 | ,899 |
| item2 | 42,94 | 65,027 | ,436 | ,897 |
| item3 | 42,64 | 63,930 | ,525 | ,895 |
| item4 | 42,79 | 64,986 | ,455 | ,897 |
| item5 | 42,52 | 64,738 | ,590 | ,895 |
| item6 | 42,88 | 64,379 | ,526 | ,895 |
| item7 | 42,82 | 64,422 | ,549 | ,895 |
| item8 | 42,67 | 66,557 | ,274 | ,900 |
| item9 | 42,88 | 65,773 | ,390 | ,898 |
| item10 | 42,87 | 65,148 | ,414 | ,898 |
| item11 | 42,75 | 63,495 | ,548 | ,895 |
| item12 | 42,66 | 64,138 | ,583 | ,894 |
| item13 | 42,70 | 64,607 | ,545 | ,895 |
| item14 | 42,60 | 63,123 | ,630 | ,893 |
| item15 | 42,66 | 63,411 | ,576 | ,894 |
| item16 | 42,55 | 64,857 | ,365 | ,899 |
| item17 | 42,48 | 63,496 | ,503 | ,896 |
| item18 | 42,49 | 63,769 | ,587 | ,894 |
| item19 | 42,69 | 65,461 | ,443 | ,897 |
| item20 | 42,90 | 66,277 | ,331 | ,899 |
| item21 | 42,46 | 63,374 | ,567 | ,894 |
| item22 | 42,57 | 63,219 | ,669 | ,893 |
| item23 | 42,73 | 65,624 | ,442 | ,897 |
| item24 | 42,31 | 62,218 | ,486 | ,897 |
| item25 | 43,06 | 66,875 | ,319 | ,899 |
| item26 | 42,75 | 65,707 | ,428 | ,897 |
| item27 | 42,46 | 64,101 | ,391 | ,899 |

ANEXO 11

BASE DE DATOS:

Cuadro N°04

V1: GESTIÓN DE LA UGEL

GESTIÓN DE LA UGEL

| N° | COMPROMISOS DE GESTIÓN | | | ASISTENCIA TÉCNICA | | | | | | | | | ESTRATEGIAS FORMATIVAS | | | | SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA | | EVALUACIÓN DOCENTE | | | | | | |
|----|------------------------|----|----|--------------------|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|------------------------|-----|-----|-----|------------------------|-----|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 24 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 24 |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 28 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 28 |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 29 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 30 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 28 |
| 8 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 54 |
| 10 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 41 |
| 11 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 44 |
| 12 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 43 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 42 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 50 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 51 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 50 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 51 |
| 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 19 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 20 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 54 |
| 21 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 55 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 27 | |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | |
| 25 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 54 |
| 26 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 55 |
| 27 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 45 |
| 28 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 29 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 30 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 42 |
| 31 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 42 |
| 32 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 44 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 44 |
| 34 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| 35 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 50 |
| 36 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 50 | |
| 37 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 52 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 52 | |
| 39 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 53 |
| 40 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 42 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 54 | |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 46 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 49 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 50 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 51 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 54 | |
| 52 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 53 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 52 | |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 52 | |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 54 |
| 56 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 54 | |
| 57 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 | |
| 58 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 54 | |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 | |
| 60 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 51 | |
| 61 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 50 | |
| 62 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 48 | |
| 63 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 48 | |
| 64 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 49 | |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 49 | |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 | |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 71 | |

ANEXO 12
BASE DE DATOS:
Cuadro N°05 V2: DESEMPEÑO DOCENTE

DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | CULTURA | | | | | POLÍTICA | | | PEDAGÓGICA | | | | | | | DOMINIO | | | | | | | | | | | | |
|----|---------|----|----|----|----|----------|----|----|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|-----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | | P27 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 |
| 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 33 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 |
| 8 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 28 |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 48 |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 48 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 50 |
| 12 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 40 |
| 13 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 40 |
| 14 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 45 |
| 15 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 48 |
| 16 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 49 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 48 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 48 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 49 |
| 20 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 48 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 48 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 29 |
| 23 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 29 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 31 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 25 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 49 |
| 26 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 49 |
| 27 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 41 |
| 28 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 48 |
| 29 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 48 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 41 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 41 |
| 32 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 42 |
| 33 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 43 |
| 34 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 48 |
| 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 45 |
| 37 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 47 |
| 38 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 47 |
| 39 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 48 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 46 |
| 42 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 48 |
| 43 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 48 |
| 44 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 48 |
| 45 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 48 |
| 46 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 46 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 46 |
| 48 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 46 |
| 49 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 46 |
| 50 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 46 |
| 51 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 46 |
| 52 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 48 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 48 |
| 54 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 48 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 55 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 48 |
| 56 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 46 |
| 57 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 46 |
| 58 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 46 |
| 59 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 46 |
| 60 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 46 | |
| 61 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 46 | |
| 62 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 46 | |
| 63 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 47 | |
| 64 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 47 | |
| 65 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 47 | |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 70 | |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 71 |

ANEXO 12

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE APLICÓ LOS INSTRUMENTOS



COLEGIO NACIONAL

"Liceo Trujillo"

ESPERANZA DIGNIDAD Y TRABAJO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El que suscribe Director de la Institución Educativa "Liceo Trujillo" de Trujillo, provincia de Trujillo, región La Libertad;

HACE CONSTAR:

Por la presente la Dirección de la Institución Educativa Pública "Liceo Trujillo" de Trujillo, **AUTORIZA** a la Profesora **SARA NATALY RODRÍGUEZ LA ROSA**, estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "Privada César Vallejo a **APLICAR** sus instrumentos para su investigación de su tesis titulada: **UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) Y PERCEPCIÓN DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE SECUNDARIA, TRUJILLO 2019**, brindándole las facilidades pertinentes para la ejecución de mencionado estudio.

Se expide el presente documento y dando fe de lo señalado, firmo en señal de conformidad.

Trujillo, 04 de noviembre del 2019

Atte.



José Luis De La Cruz Torres
DIRECTOR