

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**“Desempeño docente y perfil de egreso de estudiantes
secundaria de la Institucion Educativa N° 88017”, 2016**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación
con mención en Gestión Educativa y Acreditación de Calidad

Autora: Benitez Morales, Rosa Eufemia

Asesor: Macedo Chauca, Telmo

Chimbote - Perú

2019

Índice

Índice.....	ii
Índice de tablas.....	iv
Índice de Figuras.....	v
1. Palabras Clave.....	vi
2. Título.....	vii
3. Resumen.....	viii
4. Abstract.....	ix
5. Introducción.....	1
5.1. Antecedentes y fundamentación Científica.....	1
5.1.1. Antecedentes.....	1
5.1.2. Fundamentación Científica.....	5
5.2. Justificación.....	14
5.3. Problema.....	16
5.4. Conceptuación y operacional de las variables.....	16
5.4.1. Definición Conceptual.....	16
5.4.2. Definición Operacional.....	20
5.4.3. Operacionalización de las variables.....	21
5.5. Hipótesis.....	35
5.6. Objetivos.....	36
5.6.1. Objetivo General.....	36
5.6.2. Objetivos Específicos.....	36
6. Metodología.....	36
6.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	36
6.1.1. Tipo de Investigación.....	36
6.1.2. Diseño de Investigación.....	37
6.2. Población y Muestra.....	37

6.3.	Técnicas e Instrumentos de recojo de Información	38
6.3.1.	Técnicas.....	38
6.3.2.	Instrumentos:.....	38
6.4.	Análisis y Procesamiento de Información, Análisis Estadístico	40
7.	Resultados	41
7.1.	Presentación	41
7.2.	Análisis e interpretación	41
8.	Análisis y Discusión.....	48
9.	Conclusiones y Recomendaciones	52
10.	Agradecimientos	54
11.	Referencias Bibliográficas	55
	ANEXO N° 01	59
	BASE DE DATOS DESEMPEÑO DOCENTE (PARTE 1).....	59
	ANEXO N° 02	60
	BASE DE DATOS DESEMPEÑO DOCENTE (PARTE 2).....	60
	ANEXO N° 03	61
	BASE DE DATOS PERFIL DEL EGRESADO	61
	ANEXO N° 04	62
	TABLAS DE BAREMOS	62
	ANEXO N° 05	63
	INSTRUMENTOS PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE.....	63
	ANEXO N ° 06	78
	ENCUESTA: PERFIL DE EGRESO DE LOSESTUDIANTES DE	78
	EDUCACIÓN SECUNDARIA	78

Índice de tablas

Tabla 1: Componentes del Desempeño Docente	17
Tabla 2: Desempeño Docente	21
Tabla 3: Perfil de egreso de los estudiantes	32
Tabla 4: Distribución de docentes según nivel de desempeño general y en cada una de sus dimensiones.....	41
Tabla 5: Estadígrafos del nivel de desempeño docente y cada una de sus Dimensiones.....	42
Tabla 6: Distribución de docentes según percepción que tienen del nivel de perfil de egreso de los estudiantes de la I.E. N° 88017 Cesar Vallejo.....	43
Tabla 7: Estadígrafos del nivel de perfil de egreso de los estudiantes	44
Tabla 8: Índice de Correlación de Pearson entre la dimensión Desarrollo Personal y la variable Perfil de Egreso	44
Tabla 9: Índice de Correlación de Pearson entre la dimensión Desarrollo Pedagógico y la variable Perfil de Egreso.....	46
Tabla 10: Índice de Correlación de Pearson entre la dimensión Compromiso Institucional y la variable Perfil de Egreso.....	46
Tabla 11: Índice de Correlación de Pearson entre la variable Desempeño Docente y la variable Perfil de Egreso	47

Índice de Figuras

Figura 1: Distribución de docentes según nivel de desempeño docente y en cada una de sus dimensiones.....	41
Figura 2: Distribución de docentes según percepción que tienen del nivel de perfil de egreso de los estudiantes de la I.E. N° 88017 Cesar Vallejo.....	44

1. Palabras Clave

1.1 En español

Tema: Desempeño docente, Perfil del egreso de estudiantes de Secundaria.

Especialidad: Educación

1.2 En inglés

Topic: Teaching performance, Profile of high school student

Specialty: Educación

Línea de investigación.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Organización y dirección de las instituciones educativas	Ciencias sociales	Otras ciencias Sociales	Ciencias Sociales, Interdisciplinaria

2. Título

Desempeño docente y la relación con el perfil de egreso de estudiantes de 5° año de Secundaria de la I.E N° 88017 “César Vallejo”- Nuevo Chimbote-2016.

Title

Teaching performance and the relation with the outgoing profile of students of 5th year of Secondary School of the I.E No. 88017 "César Vallejo" - New Chimbote-2016.

3. Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar el nivel de relación entre el Desempeño docente y el Perfil de egreso de los estudiantes del quinto grado de educación secundaria de la IE 88017 del distrito de Nuevo Chimbote en el año 2016. La investigación fue de tipo cuantitativo con diseño correlacional con una población muestral de 20 docentes que enseñan el quinto año de educación secundaria de la IE N° 88017. Para determinar el desempeño docente se aplicaron los instrumentos propuestos por el PRONAFCAP (ficha de monitoreo) y para determinar el nivel de perfil de egreso de los estudiantes se aplicó una encuesta, escala de actitudes considerando los pilares de la educación. Finalmente se logró los objetivos previstos, así como la comprobación de la hipótesis de la presente investigación. Se concluyó, según opinión de los docentes que existe una correlación positiva considerable con un $r = 0.589$ y $p=0,06$ por tanto, el desempeño docente se relaciona con el perfil del estudiante.

4. Abstract

The purpose of this research was to determine the level of relationship between teacher performance and the Graduation profile of fifth grade students in secondary education of IE 88017 in the district of Nuevo Chimbote in 2016. The research was of the type quantitative with correlational design with a sample population of 20 teachers who teach the fifth year of secondary education of EI No. 88017. To determine the teaching Performance, the instruments proposed by the PRONAFCAP (monitoring record) were applied and to determine. The level of Student exit profile was applied a survey, scale of attitudes considering the pillars of education. Finally, the planned objectives were achieved, as well as the verification of the hypothesis of the present Investigation. It was concluded, according to the teachers' opinion, that there is a considerable positive correlation with $r = 0.589$, $p = 0,06$; therefore, the teaching performance is related to the student's profile.

5. Introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación Científica

5.1.1. Antecedentes

Hay diferentes investigaciones que han trabajado las variables desempeño docente, así como otras que han trabajado sobre el perfil de los estudiantes, pero ninguna que se haya trabajado en el marco de nuestro trabajo en el que nos abocamos empiezo por presentar aquellas que sirven de antecedentes para la presente investigación.

En el contexto internacional Según López (2012), en su trabajo de investigación en puerto la cruz Venezuela , titulado “Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en un instituto de Educación **Superior**” fue de tipo descriptiva longitudinal retrospectiva y cuali-cuantitativa, diseño documental y de campo; concluyendo que a través del análisis de la correlación de Pearson se pudo determinar que las variables que correlacionan en mayor medida vienen representadas por la planificación con la responsabilidad docente ($r= 0,848$), la ejecución con la evaluación ($r= 0,824$) y las relaciones interpersonales con la motivación ($r= 0,823$). La variable porcentaje de alumnos aprobados presenta correlaciones bajas con las otras variables del desempeño docente ($r \leq 0,30$), por lo tanto, no existe relación alguna entre el desempeño del docente en el aula y el porcentaje de alumnos aprobados. En conclusión un docente con excelente perfil no garantiza un óptimo desempeño en el aula y un docente con excelente desempeño no garantiza un elevado porcentaje de alumnos aprobados, según el caso estudiado. Todo profesional y especialmente el de la

educación- debe ser eficiente. Independientemente de las motivaciones, las expectativas o cualquier otro factor que los condicione, y esto implica en primer lugar que sean profesionales y comprometidos con su tarea. Pancha (2005).

Así mismo el estudio de Luje (2013), presenta un trabajo de investigación titulado “Desempeño Docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del centro de Educación Básica Dr. Luís Eguiguren de la Parroquia de Amaguaña Cantón Quito provincia Pichincha” Ecuador de tipo Bibliográfica o Documental, de campo, exploratoria, descriptiva y correlacional, donde concluye que es necesario fortalecer los procesos pedagógicos en el contexto de las reformas que se vienen ejecutando en su país. El programa de Actualización y Fortalecimiento Curricular establece las directrices fundamentales para guiar los procesos de aula; el nuevo modelo de gestión pedagógica determina las proyecciones que deben desarrollar las instituciones educativas. Así también el desempeño docente si incluye componentes y factores a la vez, que lo constituyen: así, la práctica de valores, la capacidad de liderazgo, la proactividad es esencial para lograr buenos aprendizajes, desarrollar destrezas y consolidar conocimientos.

Por otro lado Padilla (2013), en el trabajo de investigación titulado “Relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias Educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara” México, es de corte cualitativo, donde intenta interpretar las acciones que realizan los docentes y alumnos para comprobar como la variable independiente provoca cambios en la variable dependiente, las variables fueron trabajadas mediante las categorías, subcategorías y evidencias ayudando a determinar

el logro de las competencias Esta investigación obtuvo los resultado usando las técnicas: grupo de discusión, entrevista a profundidad, observación participante, Los Hallazgos de esta investigación son significativos y se concluye que el Desempeño Profesional Docente es factor determinante para que los alumnos de la Universidad de Guadalajara adquieran competencias específicas de programas de estudio.

En el contexto Nacional Según Callupe (2013), el trabajo de investigación titulado “La Supervisión Pedagógica y el desempeño profesional en el aula de los docentes de Educación Secundaria de la UGEL Junín” es de tipo descriptivo correlacional, el cual tiene como objetivo mejorar el desempeño profesional y la calidad educativa que se brinda a los alumnos, a través de diversos mecanismos que puedan medir el desempeño docente, obteniendo mejores resultados en la formación de los alumnos, concluye que se relaciona satisfactoriamente.

También Vargas (2015), el tema de investigación “Satisfacción del estudiante de la escuela profesional de enfermería con el desempeño docente. Universidad privada Antenor Orrego, 2015”. Se encontró que el 75% de los estudiantes se encuentran satisfechos con respecto al desempeño docente y el 25 % insatisfechos, siendo la dimensión de mayor satisfacción la de materiales didácticos con 80.93%, seguido por la dimensión de cumplimiento de obligaciones con 77.54%, la dimensión de actitud del/la docente con 76.27%, la dimensión de evaluación con 70.34% y la dimensión de estrategias del proceso enseñanza – aprendizaje con 69.92%.

Así mismo Echevarría (2012) , presenta el trabajo de investigación titulado “Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao” para optar el

título de maestro en educación en el que concluye que el nivel de desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao - 2009 con respecto a la dimensión de planificación del trabajo pedagógico tanto en la ficha de autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general se encuentra en un nivel bueno.

Así también Quiñones (2016), en su investigación titulada “Práctica de valores y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario en los estudiantes del 5.º grado del distrito de Yungay” concluye que: La relación entre la práctica de valores y el desempeño docente según el coeficiente de Kendall tau-b es significativo ya que tiene un valor inferior a 0,05, y muestra una correlación directa de 0,643 entre la práctica de valores y el desempeño docente en las instituciones educativas.

Según Rivas D. (2010) Titulado “Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010” Es así que el presente trabajo de investigación enmarcado en la calidad de la educación está orientado a determinar la relación que existe entre el desempeño de los docentes enfermeros en la UNMSM y el nivel de logro de los objetivos educacionales en los estudiantes de la EAP de Enfermería con el propósito de establecer claramente su grado de relación e interacción entre las variables mencionadas. El tipo de investigación es de tipo cuantitativo, método descriptivo correlacional y de corte transversal. Se demostró la hipótesis de trabajo que planteó que la relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos

educacionales en estudiantes de enfermería de la UNMS ($r = 0.373$; Valor $p = 0.035$) es poco significativa. También se concluyó que el desempeño del docente enfermero es regular ($r = 0.471$; Valor $p = 0.006$), y que los estudiantes de enfermería logran parcialmente los objetivos educacionales ($r = 0.482$; Valor $p = 0.002$) lo cual conlleva a afirmar que es necesario que los docentes de enfermería mejoren su quehacer profesional actualizándose no solo en aspectos cognitivos y procedimentales propios de su quehacer enfermero sino fundamentalmente en aspectos pedagógicos que le permitan establecer una buena relación interpersonal con el estudiante y desarrollar estrategias metodológicas tendientes al logro del modelo de personal y profesional que aspira la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM para la sociedad.

El diseño de la investigación responde a una investigación descriptiva correlacional, los métodos manejados fueron el hipotético deductivo, inductivo y estadístico. Los instrumentos de investigación, la escala de Likert.

5.1.2. Fundamentación Científica

5.1.2.1. Desempeño docente

A. Definición de desempeño

Por su parte, Dolan, S y otros. (2003) plantea que el desempeño está influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.

B. Desempeño del Docente:

El desempeño es un conjunto de acciones concretas que nos dan un índice del rendimiento de un individuo en su trabajo. Es así que el desempeño docente se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente.

EL desempeño docente debe expresarse a través de competencias que implican el uso de conocimientos, capacidades y actitudes requeridas para cumplir con las responsabilidades y actividades pedagógicas inherentes a su función como docente. PRONAFCAP (2010).

Así mismo Casanova (2009), define el Desempeño laboral del docente como el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”.

Desempeño docente: Actualmente el desempeño de los docentes es un producto de la calidad del servicio que se brinda al estudiante e impacta directamente en el aprendizaje del alumno. La educación es concebida como el instrumento generador de aprendizaje. Según Orellana (1996, citado por Morales & Dubs, 2001).

Según Chiavenato. (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los

empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Según Cahuana (2006) menciona: Que es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo. Esta esencialidad del factor desempeño docente ya considerada en la determinación del problema de investigación. Se ha verificado mediante múltiples estudios, al punto que se ha incluido un conjunto de rasgos relativos al desempeño docente, como propios del patrón de las denominadas escuelas eficaces, entre las que se mencionan una elevada participación de la docencia en las decisiones pedagógicas, considerando como profesionales expertos. (p.65)

Del mismo modo, Acevedo (2002) define que el desempeño docente: “...Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto” (p.85).

Características del Desempeño Docente

Según Coll y Solé (2002), para identificar las características del desempeño docente toman en cuenta los aspectos siguientes:

- a) las características de los docentes, las metodologías de enseñanza, resultados de aprendizaje intentan establecer una relación directa entre las características del docente y el desempeño de los estudiantes y para tener éxito en las aulas.
- b) Otra característica del docente la metodología de enseñanza, resultados de aprendizaje de los estudiantes, Interacción profesor estudiante reconociendo su comportamiento y procesos psicológicos.
- c) El aprendizaje es el resultado de las interacciones entre los estudiantes, los contenidos y el éxito de los estudiantes.
- d) La interacción entre los componentes didácticos es decir los contenidos, actividades educativas e instruccionales y las actividades de aprendizaje del docente.

e) Otra característica del desempeño docente es el proceso de mejoramiento continuo, la responsabilidad social por parte del docente en el desempeño de sus funciones pedagógicas.

(MINEDU 2010).

La Evaluación del Desempeño Docente

La evaluación es fundamental para el mejoramiento del sistema educativo. Gracias a ella podemos determinar las fortalezas y debilidades de sus diversos componentes, podemos determinar su calidad. Dado que la docencia es un elemento clave del sistema educativo, su evaluación es importante, pero debe realizarse cuidando que el proceso se lleve a cabo con claridad y validez. Algunos de estos factores están vinculados con los estudiantes mismos y sus familias, el contenido curricular, el ambiente del aula, los recursos, las metas y modelos institucionales y la forma en que éstos son entendidos e interpretados por administradores y docentes en la institución. Asimismo, el clima organizacional, los factores vinculados con el contexto externo a la escuela, incluyendo el contexto sociocultural, las normas y visión acerca del tipo de educando que debe formarse, así como los diferentes grupos que influyen en los estudiantes y los docentes son otros de los factores que influyen en el desarrollo cognitivo y personal de los estudiantes. (Salazar-Pastrana, y otros, 2014).

Según el IPEBA (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Educación Básica), da soporte al desempeño docente, establece mecanismos en la IE, para orientar la labor docente al

logro de competencias establecidas en el currículo, implementa estrategias para identificar potencialidades y necesidades de los docentes, fortalece capacidades y brinda soporte al proceso de enseñanza y aprendizaje.

Siendo una demanda interna dar soporte al desempeño docente, se tiene en cuenta los siguientes aspectos a evaluar:

- Actividades pedagógicas coherentes con las competencias a desarrollar en todas las áreas curriculares.
- Oportunidades para el trabajo colaborativo entre los docentes de la IE.
- Monitoreo y acompañamiento al desempeño docente, para identificar fortalezas y necesidades.
- Implementación de acciones de soporte a los docentes que respondan a las necesidades detectadas en el proceso de enseñanza - aprendizaje. (IPEBA, 2011)

Dimensión docente: Según PRONAFCAP.

Dimensiones y competencias docentes en el marco del programa Nacional de formación y capacitación permanente PRONAFCAP (2010).

Se considera tres dimensiones en el desempeño docente y son las siguientes:

Dimensión personal, dimensión pedagógica e institucional.

Dimensión Personal:

Dominio de habilidades, capacidades y las actitudes relacionados con la autoestima, habilidades personales e

interpersonales, salud mental. Responsabilidad y desarrollo profesional, reconocimiento y la superación profesional por parte del docente. PRONAFCAP (2010).

Dimensión Pedagógica

La conducción de procesos pedagógicos y las prácticas de enseñanza que propicien logros de aprendizaje. Sus actividades centradas en el aula e involucran la planificación del trabajo pedagógico, la conducción y evaluación del proceso enseñanza aprendizaje PRONAFCAP (2010).

Dimensión Institucional.

Dominio de capacidades, conocimientos y actitudes que guardan relación con la información del clima organizacional, la Participación en el trabajo en equipo, la comunicación con los diversos agentes de la comunidad educativa. PRONAFCAP (2010.P.3).

5.1.2.2. Perfil del estudiante

El perfil de egreso, es una declaración que hace la Institución Educativa frente a la sociedad y frente a sí misma, en la cual compromete la formación de competencias, señalando los compromisos que constituyen el carácter identitario de la formación en el marco de la Institución Hawes y Troncoso (2006).

Descripción de los rasgos y competencias propios de un estudiante en función del aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir juntos y aprender a ser capaz de solucionar problemas, dar razón y fundamentación de sus decisiones y haciéndose

responsable de sus consecuencias. (Messina, 1997 pág. 26)

Características del perfil de egreso

PERFIL DEL ESTUDIANTE DE EBR (MINEDU)

De acuerdo con el DCN se considera el perfil del estudiante al concluir la EBR.

- Se reconoce como persona en pleno proceso de cambios biológicos y psicológicos y afianza su identidad y autoestima.
- Comunica asertiva y creativamente sus ideas, sentimientos, emociones, preferencias e inquietudes, mediante diversas formas de interacción y expresión oral y escrita.
- Pone en práctica un estilo de vida democrático en pleno ejercicio de sus deberes y derechos, rechazando la discriminación.
- Demuestra seguridad, dominio personal y confianza en la toma de decisiones para resolver situaciones cotidianas y de conflicto.
- Valora el trabajo individual y en equipo como una parte de su desarrollo personal y social, aplica conocimientos y capacidades en la formulación y ejecución de proyectos productivos. Interesado por los avances de la ciencia y tecnología.
- Valora y practica un estilo de vida saludable, interesado por el cuidado de su medio ambiente.
- Demuestra sus potencialidades, enfatizando su capacidad creativa y crítica, para el cuidado de su entorno natural y social.

- Aprende aprender reflexionando, analizando sus procesos cognitivos. Socio afectivos y Meta cognitivos, construyendo, innovando e investigando, (DCN 2009.P.37).

Dimensiones del perfil de egreso por competencia

La educación se basa en cuatro pilares según Jaques Delors (1994).

- **Aprender a aprender:** Cuando hablamos de aprender a aprender nos referimos al aprendizaje relacionado con nuestro diario vivir. Aprendemos en la iglesia, comunidad, escuela, y en el núcleo de nuestro hogar. En si siempre estamos aprendiendo, el aprendizaje siempre va estar presente y se vuelve parte de nuestro aprendizaje-significativo.
- **Aprender a hacer:** Nos podemos centrar en el hecho de poder ser determinantes a la hora de tomar nuestras propias decisiones.
- **Aprender a ser:** Este proceso sigue un ciclo con otros pilares de la educación ya que es importante poder adquirir conocimientos e instrumentos que nos ayuden a ser constructivistas de nuestro propio aprendizaje, así como también a influir en nuestro propio entorno y saber cómo relacionarnos con los demás o bien saber cómo responder ante cualquier cosa que se nos presente.
- **Aprender a vivir juntos:** En este pilar de la educación nos podemos dar cuenta que debemos ser solidarios y saber cómo llevar la convivencia sin hacer sentir mal a

los demás. Implica mucha comprensión y solidaridad para tratar diferentes conflictos.

Los cuatro tipos de aprendizajes que sustentan los pilares de la educación son o deben ser los fundamentos de toda práctica educativa no solo en el país sino a nivel internacional, para la **UNESCO** es claro que la formación de las personas no se limita solo a la acumulación de saberes o habilidades, sino que comprende la integridad de las personas, ciudadanos con valores y conocimientos que actúen en beneficio de la sociedad en la que viven. (Rodríguez, 2013).

5.2. Justificación

La presente investigación se justifica en la necesidad de poder conocer, analizar y explicar las relaciones que se dan entre el desempeño docente y el perfil de egreso de los Estudiantes de la I.E N° 88017 “Cesar Vallejo” de Nuevo Chimbote 2016, cuyos resultados de ser tomados en cuenta, pueden ayudar a tener una mejor visión de la realidad actual del estudiante que egresa por lo tanto la investigación es viable, porque permite realizar el estudio a fondo de la realidad, es pertinente porque se puede determinar las dimensiones del perfil de los estudiantes en la direccionalidad de la Institución educativa y es relevante porque va a permitir medir la relación que existe entre ambas variables de estudio.

En tal sentido el presente trabajo de investigación nos va a permitir comprender como influye el desempeño docente en el logro del perfil de los estudiantes, Cabe precisar que la institución educativa cumple con un rol preponderante en el Contexto social: la formación de estudiantes de calidad, con capacidad de empoderamiento, formación de personas

autónomas, responsables de sí mismas, capaces de convivir solidariamente con los demás y comprometerse en la transformación de la sociedad.

Tiene como principios básicos: la confianza, la atención a las relaciones humanas y sociales, siendo la confianza la más importante en la comunicación entre la comunidad educativa, desarrollando lazos personales entre los participantes de la Institución educativa. Promoviendo la participación y dedicación de los docentes en el desarrollo educativo. Trabajando en equipo, compartiendo los mismos objetivos y disfrutar lo que se hace de una tarea cumplida.

Estas características pertenecen a la cultura Z donde se permite la posibilidad de mejorar el rendimiento en la práctica educativa .Ouchi (1981).

Tiene como fundamento aplicar el análisis FODA (PEI), cuestionarios, entre otros para relacionar ambas variables de estudio.

A nivel práctico, este trabajo sirve para seguir precisando más los factores intervinientes en el desempeño de los docentes, así mismo fortalecer las estrategias de aprendizaje, mediante la obtención de resultados que explican el nivel de desempeño; así también, respecto a los estudiantes, conocer cuáles son los factores determinantes en su perfil como egresado

A nivel social, el presente trabajo, brinda una ayuda como antecedente con resultados científicos en materia de educación, puesto que se toman datos reales sobre el nivel de desempeño de los docentes y conocer aspectos del perfil del egresado

El presente informe, brinda un aporte científico, debido a los postulados teóricos que aquí se detallan.

5.3. Problema

En los últimos años todos los docentes en su labor pedagógica hacen uso de una serie de estrategias didácticas, métodos, técnicas y destrezas con la finalidad de que sus alumnos aprendan los conocimientos, y pueden presentar un buen nivel de formación educativa. No obstante, si bien algunos docentes aplican adecuadas metodologías, otros no lo hacen. Incluso se puede decir que hay casos en que los docentes “improvisan” su labor, por ello es necesario evaluar esta característica. Tampoco se dispone de información sobre las habilidades que muestran los estudiantes, a pesar de ello se determinará si hay relación entre el desempeño docente con las demás variables, Las I.E cumplen un papel importante dentro de la sociedad; ya que, se exige estudiantes con las competencias para la vida, líderes, proactivos y manejo de la tecnología. La I.E 88017 es el lugar, donde se llevó a cabo el presente proyecto de investigación. Por tanto: La presente investigación queda planteado de la siguiente manera:

¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y el perfil de egreso de los estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. N° 88017 “CESAR VALLEJO” de Nuevo Chimbote?

5.4. Conceptuación y operacional de las variables

5.4.1. Definición Conceptual

5.4.1.1. Perfil de Egreso del Estudiante

El perfil del egreso del estudiante es la descripción de los rasgos y competencias propios de un estudiante en función a los cuatro pilares fundamentales de la

educación. Aprender a conocer, aprender hacer, aprender a convivir juntos, aprender a ser y aprender a ser capaz de solucionar sus problemas, dar razón y fundamentación de sus decisiones, y haciéndose responsable de sus consecuencias. Messina (1997).

5.4.1.2. *Desempeño Docente*

El desempeño docente es la forma en que los docentes diseñan, realizan y evalúan las actividades y las tareas en su desempeño personal, en su desempeño pedagógico, en su desempeño institucional que les permite llevar a cabo un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje para lograr en los estudiantes las competencias y el perfil esperado. (IPEBA, 2010).

5.4.1.3. *Componentes del Desempeño Docente*

Tabla 1: Componentes del Desempeño Docente

COMPONENTE	PROCESOS	CONTENIDOS
	Diversificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis del currículo. - Adecuación de contenidos.

PLANIFICACIÓN		- Contextualización.
	Programación Curricular	- Programación silábica - Elaboración de unidades. - Diseño de actividades de aprendizaje.
ORGANIZACIÓN	Organización del personal	- Carga académica. - Espacios de coordinación: <ul style="list-style-type: none"> • Por áreas. • Inter áreas • Por grados
	Organización de recursos	- Distribución de los ambientes - Uso del material educativo. - Actividades cívicas. - Celebraciones comunales. - Organizaciones locales.
CONDUCCIÓN	Estilos de liderazgo	- La conducción de grupos. - Liderar grupos. - Conducción de reuniones.

		<ul style="list-style-type: none"> - Empatía en la Comunicación - Delegación responsabilidades.
	Interacción del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Concepción de liderazgo - Niveles de conflictos - Participación y compromiso.
CONTROL	Supervisión educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoques y diseño del Plan de supervisión educativa. - Aspectos Técnico pedagógico: <ul style="list-style-type: none"> • Diversificación curricular • Programación curricular • Estrategias didácticas • Evaluación del aprendizaje • Jomadas pedagógicas • Asesoría pedagógica • Intercambio de • Experiencias • Proyectos de • Innovación
	Evaluación curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño del plan de evaluación Curricular. - Indicadores y metas curriculares - Instrumentos de recojo información.

5.4.2. Definición Operacional

El nivel de Desempeño docente es evaluado a través de sus dimensiones **personal, Profesional e institucional**.

Categorizado como:

- Sobresaliente
- Suficiente
- Básico
- Deficiente.

El perfil del estudiante El perfil de egreso de los estudiantes es evaluado a través de sus dimensiones: Aprender conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos, Aprender a ser categorizado como:

- Sobresaliente (19-20)
- Suficiente (15-18)
- Básico (11-14)
- Deficiente (0-10)

5.4.3. Operacionalización de las variables

Tabla 2: Desempeño Docente

DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
El nivel de Desempeño docente es evaluado a través de sus dimensiones	A. Personal	A. Compromiso con los procesos de aprendizaje .	1. ¿Analiza tu práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional?	Ficha de entrevista al docente
	AI. Capacidad de actuar con honestidad, responsabilidad y autonomía en función de objetivos y metas de realización personal, asumiendo compromisos .		2. ¿Fundamenta los enfoques y criterios que orientan tu práctica pedagógica teniendo en cuenta su responsabilidad social?	Ficha de entrevista al docente
			3. ¿Cumple las actividades de su jornada ordinaria de trabajo con eficiencia y puntualidad?	Ficha de entrevista al docente
			4. ¿Cumple las tareas encomendadas por el personal jerárquico o directivo con honestidad y responsabilidad?	Ficha de supervisión Ficha de entrevista al docente

personal, Profesional e institucional categorizado como	A.2 Capacidad para reflexionar sobre su práctica pedagógica y trabajar en grupos, respetando las opiniones de sus colegas y relacionándose con ellos en forma ecuánime, asertiva y empática.	B. Conducta ética profesional basada en normas de convivencia	5.Realiza actividades extracurriculares para apoyar los avances de los estudiantes con dificultades de aprendizaje (nivelación, recuperación o adelanto).	Ficha de entrevista al docente
			6. ¿Participa en cursos o programas de formación en servicio o capacitación con relativa frecuencia?	Ficha de entrevista al docente
			7.Analiza sus logros profesionales, identificando fortalezas y limitaciones.	Ficha de entrevista al docente
			8. Demuestra empatía y asertividad en las relaciones cotidianas con sus colegas, directivos y padres de familia.	Ficha de entrevista al docente
			9. Brinda un trato amable y afectuoso en las relaciones cotidianas con sus colegas, directivos y padres de familias durante las reuniones de coordinación o trabajo.	Ficha de entrevista al docente

	B. Pedagógica.		10. Aprueba las críticas de sus colegas si facilitan la búsqueda de soluciones y situaciones concretas.	Ficha de entrevista al docente
	B.1 Capacidad para planificar y organizar las unidades didácticas, teniendo en cuenta las características sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes,	Planifica Unidades didácticas del Programa Curricular anual, teniendo en cuenta el Diseño Curricular Nacional (DCN) y el Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCIE)	11. ¿La estructura presenta elementos que Guardan relación entre sí, sosteniendo una coherencia interna, en función de las necesidades e intereses de aprendizaje del estudiante?	Ficha de entrevista al docente
12. ¿Los procedimientos e indicadores de evaluación están relacionados con los aprendizajes esperados?			Portafolio docente	
13. ¿Las capacidades, conocimientos y actitudes previstos son relevantes para el logro de aprendizajes?			Portafolio Docente	
14. Las estrategias y actividades que ejecuta favorecen la experiencia directa, el			Portafolio Docente	

Sobresaliente	Sus necesidades de aprendizaje y un ambiente propicio para el desarrollo del proceso de enseñanza.		Significativo por descubrimiento, por aproximaciones sucesivas e interacción social.	
			15. ¿La unidad didáctica presenta de forma explícita los logros de aprendizaje, estrategias metodológicas? Recursos y bibliografía ¿Qué hacer?, ¿Cómo hacer?, ¿para qué hacer?	Portafolio Docente
	B.2.Capacidad para demostrar el dominio de los conocimientos y contenidos del nivel o área curricular que enseña, utilizando un lenguaje riguroso, claro y comprensible	B.2.1.Demuestra Dominio de los componentes y disciplinas académicas que integran el nivel, modalidad o área curricular que enseña, según lo establecido en el Diseño Curricular.	16. ¿Contiene un tratamiento articulado de las siguientes fases: inicio, proceso o inducción, retroalimentación y evaluación de los aprendizajes previstos?	Portafolio Docente
			17. ¿Establece las capacidades conocimientos y actitudes que quiere lograr en esta sesión de aprendizaje?	Portafolio docente
		18. ¿Propone algunas acciones o situaciones de aprendizaje en el cual los estudiantes relacionan los saberes previos con los nuevos saberes?	Portafolio docente	

Suficiente:	Favorece el interés de sus estudiantes para el conocimiento del área.	Nacional (DCN) y el Proyecto Curricular Institucional (PCIE) y sesión de aprendizaje.	19.¿Propone algunas acciones y procedimientos que promuevan procesos de aprendizaje, observar, descubrir, inferir, investigar, experimentar, analizar y sintetizar?	Portafolio docente
	B.3 Capacidad para conducir con solvencia los procesos pedagógicos en el aula motivando permanentemente la atención de los estudiantes, utilizando estrategias.	B.3.1. Implica Eficazmente diferentes métodos y estrategias didácticas durante las sesiones de aprendizaje.	20.¿Propone instrumentos e indicadores idóneos para evaluar capacidades, actitudes o conocimientos previstos?	Portafolio docente
		B.3.2 Utiliza los recursos y	21.¿Presenta coherencia interna (adecuación entre los diferentes componentes del material.?	Portafolio Docente

Básico:	metodológicas pertinentes, así como recursos y materiales didácticos idóneos para interactuar con sus estudiantes, en función al logro de los aprendizajes previstos y a través de un enfoque intercultural inclusivo	Materiales didácticos disponibles para la enseñanza, de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes	22. ¿Propone el uso de recursos bibliográficos, visuales, auditivos y manipulativos que favorecen el desarrollo de las capacidades, actitudes y conocimientos?	Portafolio Docente
			23. Material es pertinente con el contexto (se refiere a espacio, tiempo y recursos con que cuenta la institución para poner el material a alcance de los estudiantes para favorecer su aprendizaje.	Portafolio Docente
			24. ¿Considera el uso de recursos y materiales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto?	Portafolio Docente
			25. ¿El uso del material facilita la obtención de los objetivos planteados de la unidad, sesión?	
C. Institucional	C.1. Participa organizadamen	C.1.1 Colabora con el personal	26. ¿Participa en diversas actividades académicas productivas, deportivas y culturales de la vida institucional?	Ficha de supervisión

Deficiente:	en la ejecución de los objetivos y P.E.I. identificándose con sus logros, Promoviendo un clima institucional armonioso manteniendo comunicación con los entes educativos y asumiendo responsabilidades individuales en el diseño y ejecución de proyectos de	jerárquico y/o directivo de la institución en el cumplimiento de los objetivos el desarrollo institucional previstas en el (P.E.I)	27. ¿Participa en la revisión y actualización de la propuesta pedagógica y de gestión del proyecto educativo institucional PEI?	Ficha de supervisión
			28. ¿Promueve la aplicación de las normas Establecidas en el Reglamento Interno de la Institución educativa?	Ficha de supervisión
			29. ¿Participa en la elaboración del proyecto Curricular Institucional (PCI) de la Institución Educativa según las responsabilidades encomendadas?	Ficha de supervisión
			30. ¿Participa en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora de los procesos pedagógicos?	Ficha de supervisión
			31. ¿Facilita acuerdos y soluciones pacíficas que ponen término a situaciones de conflicto en la comunicación educativa?	Ficha de supervisión

	innovación Pedagógica.		32. ¿Demuestra empatía y asertividad en las Relaciones cotidianas con sus colegas, directivos y padres de familia?	Ficha de supervisión
			33 ¿Establece una relación de confianza y Cooperación con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos?	Ficha de supervisión
			34. ¿Realiza actividades extracurriculares para apoyar los avances de los estudiantes con dificultades de aprendizaje (nivelación, recuperación o adelanto)?	Ficha de supervisión
			35.¿Demuestra actitudes y valores democráticos (solidaridad, respeto, responsabilidad y tolerancia) en la gestión de proyectos o iniciativas de desarrollo local?	Ficha de supervisión

		C.1.2. Participa en La planificación y ejecución de proyectos de innovación pedagógica en el aula y en la institución. educativa.	36. ¿Propone un plan de trabajo para la elaboración de un proyecto de innovación pedagógica en el aula o en la escuela?	Ficha de supervisión
		C.1.3 Muestra habilidades de gestión y meditación que favorecen un clima institucional armonioso.	37. ¿Identifica problemas relevantes de carácter pedagógico o de gestión en la elaboración del diagnóstico?	Ficha de supervisión
			38. ¿Utiliza diversas técnicas e instrumentos en el análisis de las causas de los problemas encontrados?	Ficha de supervisión
			39. ¿Utiliza diversas técnicas e instrumentos en la formulación de las posibles soluciones y alternativas a los problemas seleccionados?	Ficha de supervisión

			40.¿Participa en los diversos componentes del proyecto de innovación pedagógica?	Ficha de supervisión
			41.¿Explícita algunas estrategias para la aplicación del proyecto	Ficha de supervisión
		C.1.4. Capacidades de gestión	42.¿Identifica diversas fuentes de financiamiento para la implementación del proyecto?	Ficha de supervisión
			43 ¿Organiza talleres de sensibilización con la participación de los miembros de la comunidad educativa?	Ficha de supervisión
			44. ¿Participa en la formulación de proceso y resultado?	Ficha de supervisión
			45. ¿Gestiona la aprobación del proyecto de Innovación ante el Consejo Educativa Institucional (CONEI)?	Ficha de supervisión
			46.¿Trabaja en equipo asumiendo responsabilidades individuales y colectivas en la ejecución del proyecto?	Ficha de supervisión

			47. ¿Participa en reuniones y talleres de Evaluación?	Ficha de supervisión
			48. ¿Participa activa y eficazmente en el seguimiento de las actividades y Tareas del proyecto?	Ficha de supervisión
			49. ¿Promueve el apoyo y el compromiso de los diversos actores en la Ejecución del proyecto?	Ficha de supervisión
			50. ¿Realiza acciones de difusión?	Ficha de supervisión

PERFIL DE EGRESO DE LOS ESTUDIANTES

Tabla 3: Perfil de egreso de los estudiantes

DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>El perfil de egreso de los estudiantes ES evaluado a través de sus dimensiones: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos, Aprender a ser</p>	APRENDER A CONOCER	1 Analiza con sentido crítico situaciones reales.
		2 Domina el uso de las Tics, y programas de office; Word) Excel_ Power Point, busca información en google.
		3. Investiga y crea conocimientos científicos y tecnológicas~
		4 Resuelve problemas matemáticos con facilidad.
		5 Demuestra capacidad de proponer, argumentar y aportar.
	APRENDER A HACER	6 Expresa y comunica sus ideas, sentimientos y opiniones a los demás através de diversas formas de expresión.

		<p>7 Establece relaciones dialógicas, horizontales con todas las personas mostrando respeto a las diferencias y enriqueciéndose con los aspectos de otros.</p>
		<p>8 Muestra capacidad de trabajar en equipo y de coordinar esfuerzos para la resolución de problemas y consecución de objetivos comunes.</p>
		<p>9. Se comunica adecuadamente y con respeto con los miembros de su entorno.</p>
		<p>10 sabe escuchar cuando sus compañeros lo requieren.</p>
	<p>APRENDER A VIVIR JUNTOS</p>	<p>11.Expresa y comunica sus ideas, sentimientos y opiniones a través de formas de expresión</p>
		<p>12. Establece relaciones dialógicas, horizontales con todas las personas mostrando respeto a las diferencias y enriqueciéndose con los aspectos de otros.</p>
		<p>13. Muestra capacidad de trabajar en equipo y de coordinar esfuerzos para solucionar problemas y consecución de objetivos comunes.</p>
		<p>14. Se comunica adecuadamente y con respeto con los miembros de su entorno.</p>

<p>El nivel de perfil del docente será categorizado como:</p> <p>Sobresaliente (19-20)</p> <p>Suficiente (15-18)</p> <p>Básico (11-14)</p> <p>Deficiente (0-10)</p>		15 Sabe escuchar cuando sus compañeros lo requiere.
	APRENDER A SER	16 Reconoce y acepta sus características personales y la de sus compañeros esforzándose por desarrollar sus potencialidades.
		17 Se expresa en forma oral, por escrito a través de un lenguaje virtual y otros de manera clara sobre asuntos referentes a su realidad personal y
		18 Demuestra pensamiento divergente, capacidad innovadora y creativa
		19 Resuelve y crea situaciones problemáticas de la vida cotidiana que requieren pensamiento lógico.
		20 Demuestra interés por aprender, hábitos de estudio e investigación y hábitos de cuidado personal.

5.5. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre el **desempeño docente y el perfil de egreso** de los estudiantes de la I:E 88017 “Cesar Vallejo “Nuevo Chimbote 2016.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el desempeño docente y el perfil de egreso de los estudiantes de la I.E N°.88017 “Cesar Vallejo” del distrito de Nuevo Chimbote 2016.

5.6.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de desempeño docente en la I.E N° 88017 Cesar Vallejo Nuevo Chimbote.
- Identificar el nivel del perfil de egreso de los estudiantes de la I.E N° 88017 Cesar Vallejo Nuevo Chimbote.
- Determinar el nivel de relación entre el desarrollo personal del docente y el perfil de egreso de los estudiantes de la I.E N° 88017 Cesar Vallejo Nuevo Chimbote.
- Determinar el nivel de relación entre el trabajo pedagógico del docente y el perfil de egreso de los estudiantes de la I.E N° 88017 Cesar Vallejo Nuevo Chimbote.
- Determinar el nivel de relación entre el compromiso institucional del docente y el perfil de egreso de los estudiantes de la IE 88017.

6. Metodología

6.1. Tipo y Diseño de Investigación

6.1.1. Tipo de Investigación

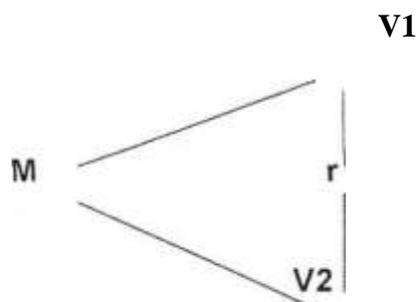
El Tipo de investigación es correlacional (por que busca medir la relación entre dos variables), además de conocer la relación o grado de asociación que existe entre el desempeño docente y el perfil de egreso del estudiante de educación secundaria en un contexto en particular. (Hernández, 2010).

Descriptivo: Es un estudio descriptivo porque describe la información que se tiene en un principio, para efectos del presente estudio, se observó los fenómenos tal y como se dan en su contexto.

Correlacional: Porque determinó la relación que existe entre dos variables.

6.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación que se usó es el transeccional correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra.

V1 = Variable: desempeño docente

V2 = variable perfil de egreso del estudiante

r= Relación de las variables de estudio.

6.2. Población y Muestra

Población muestral.- La población muestral de estudio está constituida por 20 docentes que enseñan el quinto grado de secundaria, año escolar 2016.

Unidad de Análisis.- Un Docente que enseña el quinto grado de secundaria de la IE 88017 Cesar Vallejo de Nuevo Chimbote.

**DISTRIBUCION DE LA POBLACION MUESTRAL
CONFORMADA POR LOS DOCENTES DE LA IE 88017
“CESAR VALLEJO” NUEVO CHIMBOTE**

Docentes				Total	%
Masculino	%	Femenino	%		
10	50	10	50	20	100

Fuente: Cuadro de horas 2016 de la I.E. 88017 “Cesar Vallejo” Nuevo Chimbote

6.3. Técnicas e Instrumentos de recojo de Información

6.3.1. Técnicas

a) Análisis documental.

Es el análisis de los principales documentos de planificación de las Unidades Didácticas y de las Sesiones de Aprendizaje, el informe del uso de los materiales educativos y la reflexión que cada docente hace sobre su práctica pedagógica. (PRONAFCAP, 2010).

b) La encuesta: Perfil de egreso de los estudiantes de educación secundaria aplicada a los Docentes permitió desde la perspectiva docente determinar el perfil de egreso de los estudiantes.

c) La entrevista. Es la técnica de recolección de datos, que nos permitió obtener información relevante sobre los niveles de compromiso del docente con los procesos de aprendizaje y su conducta ética y profesional en la Institución Educativa (PRONAFCAP, 2010).

6.3.2. Instrumentos:

La confiabilidad de los instrumentos se determinó a través de la prueba estadística alfa de Crombach que es un indicador más

usado para este tipo de análisis. El coeficiente determina la consistencia interna de una escala analizando la correlación media de una variable con todas las demás que integran dicha escala. Toma valores entre 0 y 1 aunque también puede mostrar valores negativos (lo que indicaría que en la escala hay ítems que miden lo opuesto al resto). El Alfa Crombach tiene las siguientes características: Por debajo 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable. Un valor entre 0,5 y 0,6 es considerado como un nivel pobre. Si se situara entre 0,6 y 0,7 es un nivel débil 0,8y 0,9 nivel bueno, más de 0,9 nivel excelente.

Los instrumentos que se usaron fueron el portafolio docente: Este instrumento estructura diversas evidencias o productos que documentan la práctica y desarrollo profesional del profesor evaluado, se analizan y evalúan los siguientes productos:

- Planes de las Unidades Didácticas
- Planes de las Sesiones de Aprendizaje.
- Informe del uso de Materiales Educativos.
- Autorreflexión. (PRONAFCAP, 2010)

a. Ficha de supervisión de la práctica pedagógica.

En la ficha de supervisión, llamado actualmente ficha de monitoreo Registra el desempeño de los siguientes aspectos: comprobación de los objetivos de desarrollo institucional y las innovaciones pedagógicas que realiza en el aula y en la Institución educativa, así mismo las capacidades de gestión en la institución educativa (PRONAFCAP, 2010).

La ficha de observación de la sesión de aprendizaje se da con una lista de cotejo que se usó para obtener información y comprobar el nivel de efectividad alcanzado por el docente en relación a la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en El aula.

b. Ficha de entrevista al docente.

Contiene diversas preguntas para obtener información sobre los niveles de compromiso del docente con los procesos de aprendizaje y su conducta ética y profesional en la I.E. ejecutado por los miembros del comité de evaluación.(PRONAFCAP 2010).

c. Cuestionario aplicado a los docentes para determinar el perfil de egreso de los estudiantes.

Mediante el cuestionario Se buscó determinar el nivel de perfil de egreso que presentan los estudiantes en función a aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser.

6.4. Análisis y Procesamiento de Información, Análisis Estadístico

Tabulación- Procesamiento de Información. -

La información fue recolectada, fue revisada antes de proceder a su procesamiento y se constató que la información es pertinente, además completa. Se procedió a su respectivo procesamiento automático en Excel o un software estadístico SPSS.

Método de Análisis Estadístico. -

Según la técnica de contrastación es descriptiva, correlacional. Los datos recolectados serán procesados de manera automatizada

utilizando el software SPSS ESTADISTICA versión 23 y paquete estadístico Excel; luego se realizará la tabulación, simple. Los resultados se ilustrarán mediante tablas estadísticas de entrada simple de acuerdo a los objetivos propuestos en la investigación. Para una mejor comprensión de algunas características de estudio se presentarán gráficos de barras. Además se utilizara el Coeficiente de Correlación de Pearson (mide la relación entre las variables de estudio) a un nivel de confianza.

7. Resultados

7.1. Presentación

7.2. Análisis e interpretación

Datos para el objetivo 1: Identificar el nivel de desempeño docente en la I.E N° 88017 Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote

Tabla 4: Distribución de docentes según nivel de desempeño general y en cada una de sus dimensiones

Niveles	Desarrollo personal		Desarrollo pedagógico		Compromiso institucional		Desempeño docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Básico	8	40,0%	2	10,0%	6	30,0%	5	25,0%
Suficiente	12	60,0%	18	90,0%	14	70,0%	15	75,0%
Sobresaliente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	20	100,0%	20	100,0%	20	100,0%	20	100,0%

Fuente: Encuesta Aplicada

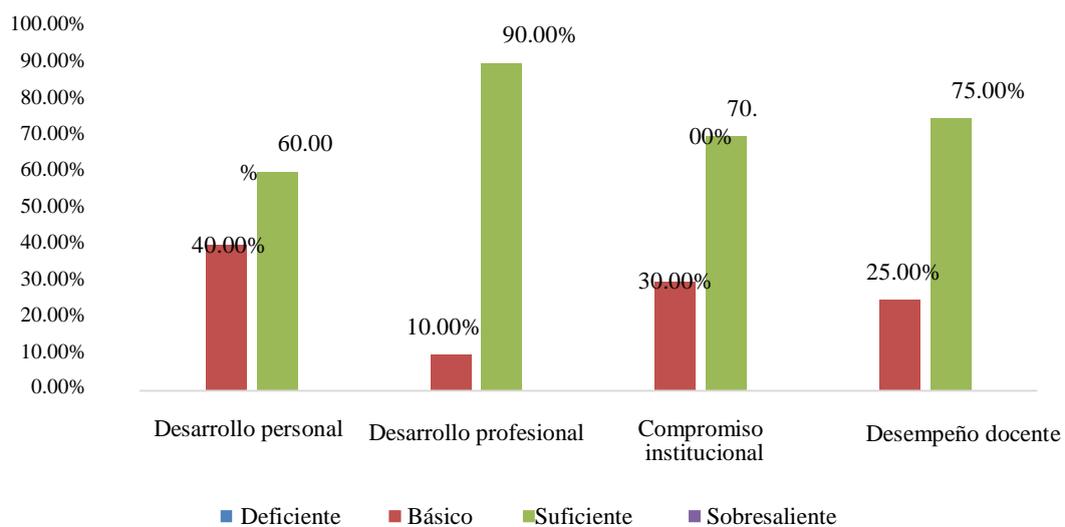


Figura 1: Distribución de docentes según nivel de desempeño general y en cada una de sus dimensiones.

Fuente: Tabla 1

Interpretación: La Tabla N° 04 y Figura 01 indica que, en la dimensión personal del desempeño docente, el 60% (12 docentes) su nivel de desempeño personal es suficiente, mientras que el 40% (08 docentes) posee un nivel básico. En la dimensión pedagógica del desempeño docente, el 90% (18 docentes) su nivel de desempeño pedagógico es suficiente, mientras que el 10% (2 docentes) posee un nivel básico. En la dimensión compromiso institucional del desempeño docente, el 70% (14 docentes) su nivel de desempeño institucional es suficiente, mientras que el 30% (6 docentes) posee un nivel básico. Respecto al desempeño general docente, el 75% (15 docentes) su nivel es suficiente, mientras que el 25% (5 docentes) posee un nivel básico.

Según el gráfico se concluye que el desempeño docente en sus tres dimensiones está en un nivel aceptable (75%) para el desarrollo de un buen perfil del estudiante en a I:E 88016 “Cesar Vallejo” Nuevo Chimbote.

Datos para el objetivo 2: Identificar el perfil real de egreso de los estudiantes de la I.E N° 88017 Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote.

Tabla 6: Distribución de docentes según percepción que tienen del nivel de Perfil de egreso de los estudiantes de la I.E. N° 88017 Cesar Vallejo

Niveles	F	%
Deficiente	3	15
Básico	7	35
Suficiente	10	50
Total	20	100

Fuente: Base de datos en anexo

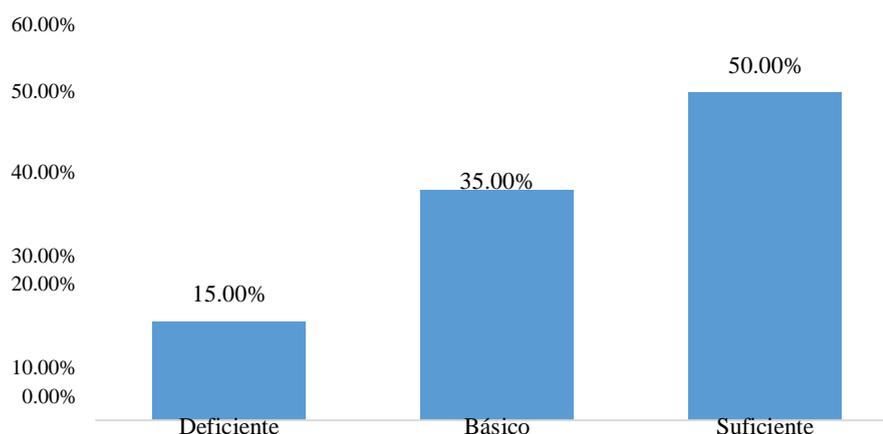


Figura 2: Distribución de docentes según percepción que tienen del nivel de perfil de egreso de los estudiantes de la I.E. N° 88017 .

Fuente: Tabla 6.

Interpretación: La Tabla 6 y Figura 02 indica que el nivel de perfil del egresado de los estudiantes de la I.E. N° 88017 Cesar Vallejo es suficiente según el 50% de docentes (10 docentes), mientras que el 35% (7 docentes) considera que el nivel es básico y el 15% (3 docentes) es deficiente, se concluye que según percepción de los docentes el perfil del estudiante en la I:E 88017 ,se encuentra en un nivel suficiente(50%).

Datos para el objetivo 3: Determinar la relación entre el desarrollo personal del docente y el perfil de egreso de los estudiantes de la I.E N° 88017 Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote.

Tabla 8: Índice de Correlación de Pearson entre la dimensión Desarrollo Personal y la variable Perfil de Egreso

		Perfil de egreso	
Dimensión	Desarrollo	Correlación de Pearson	0.447
Personal		Sig. (bilateral)	0.048
		N	20

Fuente: Base de datos en anexo.

En el análisis estadístico para medir la relación entre las variables en el paquete estadístico SPSS estadística versión 23 se llegó a demostrar que el $p=0.048$, eso conlleva a demostrar que existe diferencia significativa entre las variables analizadas **dimensión Desarrollo Personal y la variable Perfil de Egreso**, y además el coeficiente de correlación de Pearson es 0.447 ($r=0.447$), lo que permite rechazar la hipótesis planteada.

Datos para el objetivo 4: Determinar la relación entre el desarrollo pedagógico del docente y el perfil de egreso de los estudiantes de la IE N° 88017 Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote.

Tabla 9: Índice de Correlación de Pearson entre la dimensión Desarrollo Pedagógico y la variable Perfil de Egreso

Perfil de egreso		
Dimensión Desarrollo	Correlación de Pearson	0.890
Perfil de egreso	Sig. (bilateral)	0.000
	N	20

Fuente: Base de datos en anexo

En el análisis estadístico para medir la relación entre las variables en el paquete estadístico SPSS ESTADISTICA versión 23 se llegó a demostrar que el $p=0.000$, eso conlleva a demostrar que existe diferencia significativa entre las variables analizadas **dimensión Desarrollo Pedagógico y la variable Perfil de Egreso**, y además el coeficiente de correlación de Pearson es 0.890 ($r=0.890$), lo que permite rechazar la hipótesis planteada h_0 .

Datos para el objetivo 5: Determinar la relación entre el compromiso institucional del docente y el perfil de egreso de los estudiantes de la IE 88017 Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote.

Tabla 10: Índice de Correlación de Pearson entre la dimensión Compromiso Institucional y la variable Perfil de Egreso

Dimensión	Correlación de Pearson	Perfil de egresado
Compromiso	0.311	
Institucional	Sig.(Bilateral)	0.182
	N	20

Fuente: Base de datos en anexo.

En el análisis estadístico para medir la relación entre las variables en el paquete estadístico spss Estadística versión 23 se llegó a demostrar que el $p=0.182$, eso con lleva a demostrar que no existe diferencia significativa entre las variables analizadas **dimensión Compromiso Institucional y la variable Perfil de Egreso**, y además el coeficiente de correlación de Pearson es 0.311 ($r=0.311$), lo que permite rechazar la hipótesis planteada.

Datos para el objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño Docente y el perfil de egreso de los estudiantes de la I.E N°.88017 “Cesar Vallejo”, Nuevo Chimbote, 2016.

Tabla 11: Índice de Correlación de Pearson entre la variable Desempeño Docente y la variable Perfil de Egreso de los estudiantes de la I:E 88017 “Cesar Vallejo”

	Perfil de egreso
Correlación de Pearson	0,589
Sig.(Bilateral)	0,006
N	20

Fuente: Base de datos en anexo

En el análisis estadístico para medir la relación entre las variables en el Paquete estadístico SPSS ESTADISTICA versión 23 se llegó a demostrar Existe una relación media considerable significativa entre las variables analizadas ($r=0.589$), lo que refleja que ambas variables están asociadas significativamente ($\text{sig}.0.006 < 0.01$), lo que permite aceptar la hipótesis general. Que el $p=0.006$, eso conlleva a demostrar que existe diferencia significativa entre las variables analizadas **Desempeño Docente y Perfil de Egreso**, y además el coeficiente de correlación de Pearson es 0.589 ($r=0.589$), lo que permite aceptar la hipótesis general planteada.

8. Análisis y Discusión

Según el trabajo de investigación se llegó a determinar que existe relación entre las variables, en el paquete estadístico SPSS ESTADISTICA versión 23 se llegó a demostrar que el $p=0.048$, eso conlleva a demostrar que existe diferencia significativa entre las variables analizadas dimensión Desarrollo Personal y la variable Perfil de Egreso, y además el coeficiente de correlación de Pearson es 0.447 ($r=0.447$); además se ha demostrado que el $p=0.000$, eso conlleva a demostrar que existe diferencia significativa entre las variables analizadas dimensión Desarrollo Pedagógico y la variable Perfil de Egreso, y además el coeficiente de correlación de Pearson es 0.890 ($r=0.890$); además se ha demostrado que el $p=0.182$, eso conlleva a demostrar que NO existe diferencia significativa entre las variables analizadas dimensión Compromiso Institucional y la variable Perfil de Egreso, y además el coeficiente de correlación de Pearson es 0.311 ($r=0.311$); además se ha a demostrado que el $p=0.006$, eso conlleva a demostrar que existe diferencia significativa entre las variables analizadas Desempeño Docente y Perfil de Egreso , y además el coeficiente de correlación de Pearson es 0.589 ($r=0.589$).

La dimensión personal del desempeño docente, el 60% (12 docentes) tiene un nivel de desempeño personal suficiente; dimensión pedagógica del desempeño docente, el 90% (18 docentes) tiene un nivel de desempeño pedagógico suficiente; en la dimensión compromiso institucional del desempeño docente, el 70% (14 docentes) tiene un nivel de desempeño institucional suficiente. Respecto al desempeño general docente, el 75% (15 docentes) tiene un nivel suficiente.

El nivel de perfil del egresado de los estudiantes de la I.E. N° 88017 Cesar Vallejo es suficiente (50%).

Según lo arrojado por los resultados, se concluyó que existe una correlación positiva considerable con una $r = 0.589$, $p=006$; por tanto, el desempeño docente se relaciona con el perfil del estudiante en la I.E 88017 y comparando los hallazgos con los investigadores en los antecedentes se puede decir que: Según el trabajo de investigación de López (2012) en Venezuela, titulado “*Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de Educación Superior*” se concluye que la correlación de Pearson la planificación con la responsabilidad docente ($r= 0,848$), la ejecución con la evaluación ($r= 0,824$) y las relaciones interpersonales con la motivación ($r= 0,823$). En conclusión, un docente con excelente perfil no garantiza un óptimo desempeño, Sin embargo, nuestros resultados discrepan con los resultados que concluye que no existe relación alguna entre el desempeño en el aula y el porcentaje de rendimiento, es decir un excelente perfil no garantiza un óptimo desempeño. Todo profesional debe ser eficiente independientemente

Según el trabajo de investigación de Luján titulado “Desempeño Docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del centro de Educación Básica Dr. Luís Eguiguren de la Parroquia de Maguiña Cantón Quito provincia Pichincha” concluye que el desempeño docente y factores: práctica de valores, la capacidad de liderazgo, las proactividades son esenciales para lograr buenos aprendizajes, desarrollar destrezas y consolidar conocimientos. Y sus resultados se asemejan a los encontrados en la presente investigación.

Según el trabajo de investigación de Padilla titulado “Relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias Educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara” es de corte cualitativo, donde intenta interpretar las acciones que realizan los docentes y alumnos para

comprobar como la variable independiente provoca cambios en la variable dependiente, las variables fueron trabajadas mediante las categorías Subcategorías y evidencias ayudando a determinar el logro de las competencias

Esta investigación obtuvo los resultados usando las técnicas: grupo de discusión, entrevista a profundidad, observación participante, Los Hallazgos de esta investigación son significativos y dichos resultados concuerdan con los hallados en la presente investigación.

Según el trabajo de investigación de Callupe titulado “La Supervisión Pedagógica y el desempeño profesional en el aula de los docentes de Educación Secundaria de la UGEL Junín” concluye que el desempeño profesional y la calidad educativa se relaciona satisfactoriamente, esta situación, a su vez se confirma con la prueba estadística aplicada para este estudio.

Así mismo según el Trabajo de investigación de Vargas titulado “Satisfacción del estudiante de la escuela profesional de enfermería con el desempeño docente. Universidad privada Antenor Orrego, 2015”. Se encontró que el 75% de los estudiantes se encuentran satisfechos con respecto al desempeño docente y el 25% insatisfechos, siendo la dimensión de mayor satisfacción la de materiales didácticos con 80.93%, seguido por la dimensión de cumplimiento de obligaciones con 77.54%, la dimensión de actitud del/la docente con 76.27%, la dimensión de evaluación con 70.34% y la dimensión de estrategias del proceso enseñanza – aprendizaje con 69.92%. Según el trabajo de investigación de Echevarría titulado “Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao” concluye que el nivel de desempeño de los docentes de secundaria en una IE. Policial se encuentra en un nivel bueno lo cual se asemeja a nuestros hallazgos.

Por otra parte, el trabajo de investigación de Quiñones titulada “Práctica de Valores y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario en los estudiantes del 5.º grado del distrito de Yungay”.

Concluye la relación entre la práctica de valores y el desempeño docente según el coeficiente de Kendall tau-b es significativo ya que tiene un valor inferior a 0,05, y muestra una correlación directa de 0,643 entre la práctica de valores y el Desempeño docente en las instituciones educativas.

Según el trabajo de investigación de Rivas D. Titulado “Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010” se llegó a la conclusión existe relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales en estudiantes de enfermería de la UNMSM ($r = 0.373$; Valor $p = 0.035$) es poco significativa. También se concluyó que el desempeño del docente enfermero es regular ($r = 0.471$; Valor $p = 0.006$), y que los estudiantes de enfermería logran parcialmente los objetivos educacionales. ($r = 0.482$; Valor $p = 0.002$) lo cual conlleva a afirmar que es necesario que los docentes de enfermería mejoren su quehacer profesional.

9. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- Respecto al primer objetivo, se encontró que el nivel de Desempeño Docente es suficiente (75.00%) y básico (25%) en la IE Cesar Vallejo de Nuevo Chimbote, el nivel de desarrollo personal es suficiente (60.00%) y básico (40.00%), el nivel de desarrollo pedagógico es suficiente (90.00%) y básico (10.00%) y el compromiso institucional es suficiente (70.00%) y básico (30.00%) en la I.E. Cesar Vallejo de Nuevo Chimbote.
- En cuanto al segundo objetivo, se determinó que el nivel de perfil de egreso de los estudiantes de la IE. N° 88017 Cesar Vallejo su nivel es (50.00%) categoría suficiente, Básico (35.00%) y Deficiente (15.00%)
- Respecto al tercer objetivo, se encontró que existe diferencia significativa entre las variables Desarrollo personal y la Variable Perfil de Egreso mediante el coeficiente de correlación de Pearson con un nivel de $r=0,447$, en la IE 88017 “Cesar Vallejo” Nuevo Chimbote.
- En cuanto al cuarto objetivo, se encontró que existe diferencia significativa entre las variables dimensión Desarrollo pedagógico y la variable Perfil de Egreso mediante el coeficiente de correlación de Pearson que fue de $r = 0,890$ en la IE 88017 “Cesar Vallejo” Nuevo Chimbote.
- En cuanto al quinto objetivo, se determinó que no Existe asociación entre la dimensión Compromiso Institucional Docente y el perfil de egreso de los estudiantes de la I.E N° 88017 Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote, mediante el coeficiente de correlación R de Pearson a un nivel de significancia al 1%.

Recomendaciones

- Es preciso continuar la línea de investigación que relaciona el desempeño Docente con el perfil del alumno egresado, dado que, por haber escasos estudios al respecto, permanecen las diversas interrogantes
- Se podría diseñar y validar otros instrumentos que sean aplicables a los demás miembros de la comunidad educativa para evaluar el desempeño de los docentes como padres de familia, directivos y administrativos.
- Se debe realizar una investigación de tipo experimental, con un diseño pre-experimental, de tal forma que se pueda ahondar en la investigación acerca del desempeño docente, como influye esto en el aprendizaje y posterior egreso del estudiante, y frente a ello desarrollar una propuesta de mejora.
- Realizar una investigación donde se relacione el perfil del egresado del 5° año de secundaria, con otras variables, de tal forma que se puedan identificar posibles problemáticas y afrontarlas con propuestas de mejora.

10. Agradecimientos

La culminación de mis estudios lo hice con gran esfuerzo y dedicación y gracias a las personas que me apoyaron en forma desinteresada y que han sido como un soporte para mí y una gran motivación para seguir adelante

Primeramente, quiero agradecer a Dios por ser mi guía espiritual y quien ilumina mi mente y mi espíritu, también por haber puesto en mi camino a personas que me apoyaron en los momentos difíciles durante mis estudios

A mi esposo y a mis tres queridos hijos quienes me brindaron su amor y apoyo en todo momento.

A la Universidad San Pedro por brindarme la oportunidad de fortalecerme profesionalmente.

A los Directivos y a los profesores de la I.E 88017, quienes me brindaron las facilidades para hacer mi investigación de campo.

En general a todos quienes de una u otra forma me apoyaron. Que Dios los bendiga.

Rosa Benítez Morales

11. Referencias Bibliográficas

- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima: Ed. UNMSM
- Callupe, Silvia Alderete (2013). *La Supervisión Pedagógica y el Desempeño Profesional en el Aula de los Docentes de Educación Secundaria de la Ugel Junín*. Junín: s.n.
- Cahuana, E. (2006). *Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC*. Ed. Pirámide.
- Calvo, A (2015). *Viaje a la Escuela del Siglo XXI - Así trabajan los colegios más innovadores del mundo*. [ed.] Fundación Telefónica. Primera edición. Madrid.
- Casanova A, Antonia Giroux. H (2009) *Manual De Evaluación Educativa*, 5ª edición, Barcelona, Madrid: Editorial La Muralla, S.A
- Coll, C. y Solé, I. (2002). *Enseñar y aprender en el contexto del aula*. En C. Coll, J. Palacios y A. Marchesi (Comps.), *Desarrollo psicológico y educación 2*. Psicología de la educación escolar (pp.357–386). Madrid: Alianza. [Links]
- Chiavenato I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición. Santa Fé de Bogota: Editorial McGraw-Hill.
- Collazos, César, Muñoz, Jaime y Hernández, Yosly. (2014). *Aprendizaje Colaborativo Apoyado por Computador*. [ed.] LaTin. Primera Edición. s.l.
- Dolan, S y otros. (2003). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill
- Echevarria, A. (2012). *Desempeño Docente En Una Institución Educativa Policial De La Región Callao*. Lima: s.n.
- Hawes, G., y Troncase, K. (2006). *Lineamientos para la transformación del currículum de la formación profesional en las carreras de la Red RINAC (Mecesup AUS 402) Valdivia, Chile*.

- Hernandez S, Baptista Lucio y Fernandez C. (2010). *Metodología de la investigación* 5° ed. Mexico MC Graw-Hill.
- IPEBA. (2011). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular*. Lima.
- Jaques D. (1996). *Los cuatro pilares de la educación” en La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.
- López, M. (2012). *Modelo de Gestión académica basada en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior*. Puerto de la Cruz: s.n.
- Luján, A. (2013). *Desempeño Docente y su influencia en el Rendimiento Académico de los Estudiantes del Centro de Educación Básica*.
- Eguiguren, L. (2013). *Parroquia de Amaguaña Cantón Quito Provincia Pichincha*. Quito.
- Messina. (1997). *La buena enseñanza y el éxito escolar de los estudiantes en América Latina*. Santiago, Chile, Colegio de Profesores de Chile A.G., 1997. [4 docs]. El perfil del maestro del siglo XXI.
- Messina. G. (2001). *Igualdad de género en la educación básica de América Latina y el Caribe: (estado del arte)*. Santiago: UNESCO.
- Minedu. (2006). *Compromiso del Docente: formación en la práctica*. DINFOCAD. Lima Perú.
- Padilla, H. (2013). *Relación entre el Desempeño Profesional del Docente y las Competencias Educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara*.
- PRONAFCAP. (2010). *Criterios Estándares e indicadores de evaluación del desempeño docente*. Perú-Trujillo.

- Quiñones, S. (2016). *Práctica de valores y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario en los estudiantes del 5.º grado del distrito de Yungay.*
- Rivas D. (2010). *Relación entre el desempeño docente y el logro de Objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM.*
- Pérez, Ana. (2014). *Evaluación educativa en la mejora continua de la educación.* Primera Edición. Yucatán: ISBN: 978-607-8340-08-8, 2014. pág. 11; 20;53.
- Vargas, D, Alfaro C. y Pinedo, M. (2015). *Satisfacción del Estudiante de la Escuela Profesional de Enfermería con el Desempeño Docente Universidad Privada Antenor Orrego.* Lima: s.n.

ANEXO

ANEXO N° 01
BASE DE DATOS DESEMPEÑO DOCENTE (PARTE 1)

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
6	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
7	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
9	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
12	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
13	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
14	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
15	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
17	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2

ANEXO N° 02
BASE DE DATOS DESEMPEÑO DOCENTE (PARTE 2)

n	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	D1	D2	D3	VAR 1
1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	28	43	65	136
2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	25	39	62	126
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	40	69	135
4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	44	69	139
5	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	29	41	67	137
6	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	43	69	140
7	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	26	44	68	138
8	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	23	41	55	119
9	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27	43	65	135
10	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	28	39	69	136
11	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	43	73	144
12	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	25	41	61	127
13	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	28	42	63	133
14	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	27	40	65	132
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	25	41	67	133
16	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	21	42	60	123
17	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	28	41	67	136
18	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	22	36	64	122
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	21	44	55	120
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	20	33	54	107

ANEXO N° 03
BASE DE DATOS PERFIL DEL EGRESADO

n	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	VAR 2
1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	52
2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	32
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	51
5	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	46
6	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57
7	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	52
8	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
9	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	52
10	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
12	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	50
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	57
14	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	46
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
16	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	52
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
18	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	26
19	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	52
20	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	26

ANEXO N° 04
TABLAS DE BAREMOS

D1: DESARROLLO PERSONAL

MIN	1	NIVELES	PUNT MIN	PUNT MAX
MAX	4	DEFICIENTE	10	17
N° ÍTEMS	10	BÁSICO	18	25
RANGO	7.5	SUFICIENTE	26	32
PUNT. MIN	10	SOBRESALIENTE	33	40
PUNT. MAX	40			

D2: DESARROLLO PEDAGÓGICO

MIN	1	NIVELES	PUNT MIN	PUNT MAX
MAX	4	DEFICIENTE	15	26
N° ÍTEMS	15	BÁSICO	27	37
RANGO	11.3	SUFICIENTE	38	48
PUNT. MIN	15	SOBRESALIENTE	49	60
PUNT. MAX	60			

D3: COMPROMISO INSTITUCIONAL

MIN	1	NIVELES	PUNT MIN	PUNT MAX
MAX	4	DEFICIENTE	25	43
N° ÍTEMS	25	BÁSICO	44	62
RANGO	18.8	SUFICIENTE	63	81
PUNT. MIN	25	SOBRESALIENTE	82	100
PUNT. MAX	100			

VAR 1: DESEMPEÑO DOCENTE

MIN	1	NIVELES	PUNT MIN	PUNT MAX
MAX	4	DEFICIENTE	50	87
N° ÍTEMS	50	BÁSICO	88	125
RANGO	37.5	SUFICIENTE	126	162
PUNT. MIN	50	SOBRESALIENTE	163	200
PUNT. MAX	200			

VAR 2: PERFIL DE EGRESO

MIN	1	NIVELES	PUNT MIN	PUNT MAX
MAX	4	DEFICIENTE	20	35
N° ÍTEMS	20	BÁSICO	36	50
RANGO	15	SUFICIENTE	51	65
PUNT. MIN	20	SOBRESALIENTE	51	80
PUNT. MAX	80			

ANEXO N° 05

INSTRUMENTOS PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

PORTAFOLIO DOCENTE

FICHA DE ENTREVISTA AL DOCENTE

DRE	
UGEL	
I.E.	

I. DATOS INFORMATIVOS

PROFESOR EVALUADO	NOMBRES	APELLIDOS		DNI	
NIVEL EDUCATIVO		CÓDIGO MODULAR		GRADO Y SECCIÓN	
FECHA		HORA DE INICIO		HORA TERMINO	

II. INSTRUCCIONES AL COMITÉ DE EVALUACIÓN

Frente a las respuestas del profesor evaluado frente a las preguntas de la GUÍA DE ENTREVISTA, el Comité de Evaluación de manera simultánea llena la presente ficha. Tomando en cuenta lo siguiente.

ESCALA	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
A Sobresaliente	Cumple oportunamente con lo previsto en el indicador	4
B Suficiente	Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador	3
C Insatisfactorio	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador	2
D Deficiente	No cumple	1

Luego sume estas cantidades para obtener el puntaje TOTAL

III. ESTRUCTURA

ITEMS		ESCALA DE VALORACIÓN			
		1	2	3	4
A. COMPROMISO CON LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE					
1	¿Analiza tu práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional?				
2	¿Fundamenta los enfoques y criterios que orientan tu práctica pedagógica teniendo en cuenta su responsabilidad social?				
3	¿Cumple las actividades de su jornada ordinaria de trabajo con eficiencia y puntualidad?				
4	Cumple las tareas encomendadas por el personal jerárquico o directivo con honestidad y responsabilidad				
5	Realiza actividades extracurriculares para apoyar los avances de los estudiantes con dificultades de aprendizaje (nivelación, recuperación o adelanto)				
B. CONDUCTA ÉTICO PROFESIONAL BASADA EN NORMAS DE CONVIVENCIA.					
6	Participa en cursos o programas de formación en servicios o capacitación con relativa frecuencia.				
7	Analiza sus logros profesionales, identificando fortalezas y limitaciones.				
8	Demuestra empatía y asertividad en las relaciones cotidianas con sus colegas, directivos y padres de familia.				
9	Brinda un trato amable y afectuoso a sus colegas, directivos y padres de familia durante las reuniones de coordinación o trabajo.				
10	Aprueba las críticas de sus colegas si facilitan la búsqueda de soluciones y situaciones concretas.				
PUNTAJE PARCIAL					
PUNTAJE TOTAL					

IV. OBSERVACIONES

--

COMITÉ DE EVALUACIÓN

CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA
DIRECTOR DE LA I.E.		
COORDINADOR ACADÉMICO		
PROFESOR DEL ÁREA Y/O NIVEL (Evaluador por)		

INSTRUMENTOS PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

PORTAFOLIO DOCENTE

DRE	
UGEL	
I.E.	

I. DATOS INFORMATIVOS

PROFESOR EVALUADO	NOMBRES	APELLIDOS		DNI	
NIVEL EDUCATIVO		CÓDIGO MODULAR		GRADO Y SECCIÓN	
FECHA		HORA DE INICIO		HORA TERMINO	

ESTRUCTURA DEL PORTAFOLIO

En este apartado corresponde acopiar los productos de la práctica pedagógica del docente de acuerdo al siguiente cuadro.

CONTENIDOS	ASPECTOS / CRITERIOS
A. PLANES DE ENSEÑANZA	Plan de la unidad didáctica: <ul style="list-style-type: none"> • Coherencia y relación • Relevancia • Explicitación
	Plan de sesión de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> • Estructura básica • Logos de aprendizaje • Estrategias metodológicas para el desarrollo de la clase • Evaluación de aprendizajes
B. MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS	Informe del diseño y uso de materiales educativos <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración o diseño, creatividad, pertinencia y relevancia. • Uso o aplicación, contexto y optimización.

II. INSTRUCCIONES

Este instrumento estructura diversas evidencias o productos que documentan la práctica y desarrollo profesional del profesor evaluado: se analizan y evalúan los siguientes productos:

Productos	Sub productos
C. PLANES DE ENSEÑANZA	1. Plan de sesión de aprendizaje
	2. Plan de la unidad didáctica (Unidad, Proyecto o Módulo de Aprendizaje)
D. MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS	3. Informe de materiales educativos elaborados por el profesor de enseñanza (manipulativos, visuales, auditivos, etc.)

Para la valoración de cada uno de los subproductos se tiene en cuenta la siguiente tabla de equivalencia.

ESCALA DE VALORACIÓN

ESCALA	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
a Sobresaliente	Cumple oportunamente con lo previsto en el indicador	4
b Suficiente	Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador	3
c Insatisfactorio	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador	2
d Deficiente	No cumple	1

III. ESTRUCTURA

A. EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE ENSEÑANZA					
1. FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
Indicadores		Escala de Valoración			
Coherencia y relación		0	1	2	3
11	¿La estructura presenta elementos que guardan relación entre sí, sosteniendo una coherencia interna, en función de las necesidades e intereses de aprendizaje del estudiante?				
12	¿Los procedimientos e indicadores de evaluación están relacionados con los aprendizajes esperados?				
Relevancia					
13	¿Las capacidades, conocimientos y actitudes previstos son relevantes para el logro de aprendizajes?				
14	Las estrategias y actividades que ejecuta favorecen la experiencia directa, el aprendizaje significativo por descubrimiento, por aproximaciones sucesivas e interacción social.				
Explicitación					
15	¿La unidad didáctica presenta de forma explícita los logros de aprendizaje, estrategias metodológicas. Recursos y bibliografía ¿Qué hacer?, ¿Cómo hacer?, ¿para qué hacer?				
Puntaje Parcial					
16Puntaje Total					

1. FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE SESIÓN DE APRENDIZAJE					
Indicadores		Escala de Valoración			
Estructura básica		0	1	2	3
16	¿Contiene un tratamiento articulado de las siguientes fases: inicio, proceso o inducción, retroalimentación y evaluación de los aprendizajes previstos?				
Logros de aprendizaje					
17	¿Establece las capacidades conocimientos y actitudes que quiere lograr en esta sesión de aprendizaje?				
Estrategias metodológicas para el desarrollo de la clase					
18	¿Propone algunas acciones o situaciones de aprendizaje en el cual los estudiantes relacionan los saberes previos con los nuevos saberes?				
19	¿Propone algunas acciones y procedimientos que promuevan procesos de aprendizaje, observar, descubrir, inferir, investigar, experimentar, analizar y sintetizar?				
Evaluación de los aprendizajes					
20	¿Propone instrumentos e indicadores idóneos para evaluar capacidades, actitudes o conocimientos previstos?				
Puntaje Parcial					
Puntaje Total					

B. EVALUACIÓN DE MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS					
2. TABLA DE INDICADORES – MATERIALES EDUCATIVOS ELABORADOS					
Indicadores		Escala de Valoración			
Estructura básica		0	1	2	3
21	¿Presenta coherencia interna (adecuación entre los diferentes componentes del material.?)				
22	¿Propone el uso de recursos bibliográficos, visuales, auditivos y manipulativos que favorecen el desarrollo de las capacidades, actitudes y conocimientos?				
23	¿El material es pertinente con el contexto (se refiere a espacio, tiempo y recursos con que cuenta la institución para poner el material al alcance de los estudiantes para favorecer su aprendizaje?)				
24	¿Considera el uso de recursos y materiales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto?				
25	¿El uso del material facilita la obtención de los objetivos planteados de la unidad, sesión.?				
Puntaje Parcial					
Puntaje Total					

SUB PRODUCTOS	PUNTAJES OBTENIDOS
1. Plan de unidad didáctica	
2. Plan de sesión de aprendizaje	
3. Materiales educativos	
VALOR TOTAL	

COMITÉ DE EVALUACIÓN

CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA
DIRECTOR DE LA I.E.		
COORDINADOR ACADÉMICO		
PROFESOR DEL ÁREA Y/O NIVEL (Evaluador par)		

AUTOREFLEXIÓN

FICHA DE MONITOREO (SUPERVISION)

DRE	
UGEL	
I.E.	

I. DATOS INFORMATIVOS

PROFESOR EVALUADO	NOMBRES	APELLIDOS		DNI	
NIVEL EDUCATIVO		CÓDIGO MODULAR		GRADO Y SECCIÓN	
TIPO DE SUPERVISIÓN		OPINADA		INOPINADA	
FECHA		HORA DE INICIO		HORA TERMINO	

II. INSTRUCCIONES

Verifique el cumplimiento de los indicadores a través de las evidencias obtenidas. Para evaluar el cumplimiento de los indicadores se utiliza lo siguiente:

ESCALA DE VALORACIÓN

ESCALA	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
A Sobresaliente	Cumple oportunamente con lo previsto en el indicador	3
B Suficiente	Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador	2
C Insatisfactorio	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador	1
D Deficiente	No cumple	0

III. ESTRUCTURA

A. LOGRO DE LOS OBJETIVOS DEL DESARROLLO INSTITUCIONAL

N°	ITEMS	ESCALA				EVIDENCIAS
		0	1	2	3	
26	¿Participa en diversas actividades Académicas productivas, artísticas, deportivas y culturales de la vida institución?					Informe de actividades del docente. Informe del director y supervisor.
27	¿Participa en la revisión y actualización de la propuesta pedagógica y de gestión de Proyectos Educativos Institucional (PEI)?					Informe de actividades del docente. Informe del director o sub director.
28	¿Promueve la aplicación de las normas establecidas en el Reglamento Interno de la Institución					Informe del director o sub director.
29	¿Participa en la elaboración y Aplicación del Proyecto Curricular Institucional (PCI) de la institución educativa, según las responsabilidades encomendadas?					Copia del PCI. Informe del director o sub directo
30	¿Participa en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora de los procesos pedagógicos?					Plan de trabajo. Informe de comisiones de trabajo. Informe de actividades del docente.
31	¿Facilita acuerdos y soluciones pacíficas que ponen término a situaciones de conflicto en la comunidad educativa?					Informe del director o sub director

32	¿Demuestra empatía y asertividad en las relaciones cotidianas con sus colegas, directivos y padres de familia?					Informe del director o sub director
33	¿Establece una relación de confianza y cooperación con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos?					Acta de reunión con los padres de familia. Copia de las comunicaciones cursadas a los padres de familia
34	¿Realiza actividades extracurriculares para apoyar los avances de los estudiantes con dificultades de aprendizaje (nivelación, recuperación o adelanto)?					Informe del director o sub director. Copia de la resolución de felicitación o reconocimiento.
35	¿Demuestra actitudes y valores democráticos (solidaridad, respeto, responsabilidad y tolerancia) en la gestión de proyectos o iniciativas de desarrollo local?					Informe de actividades. Copia de la resolución de felicitación
Puntaje Parcial						
Puntaje Total						

B. INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN EL AULA O EN LA ESCUELA

N°	ITEMS	ESCALA				EVIDENCIAS
		0	1	2	3	
CAPACIDADES DE PLANIFICACIÓN						
36	¿Propone un plan de trabajo para la elaboración de un proyecto de innovación pedagógica en el aula o en la escuela?					Copia de trabajo

37	¿Identifica problemas relevantes de carácter pedagógico o de gestión en la elaboración del diagnóstico?					Acta de la Comisión de trabajo. Informe del coordinador
38	¿Utiliza diversas técnicas e instrumentos en el análisis de las causas de los problemas encontrados?					Matrices y diagramas de análisis. Informe del coordinador.
39	¿Utiliza diversas técnicas e instrumentos la formulación de las posibles soluciones y alternativas a los problemas seleccionados?					Matrices y diagramas de alternativas. Informe del coordinador.
40	¿Participa en la elaboración de los diversos componentes del proyecto de innovación pedagógica?					Acta de la Comisión de trabajo. Informe del coordinador
41	¿Explicita algunas estrategias para la aplicación del proyecto?					Informe del coordinador
42	¿Identifica diversas fuentes de financiamiento para la implementación del proyecto?					Acta de la Comisión de trabajo. Copias de las comunicaciones cursantes al coordinador.
43	¿Organiza talleres de sensibilización con la participación de los miembros de la comunidad educativa?					Acta de la Comisión de trabajo.
44	¿Participa en la formulación de procesos y resultados?					Acta de la Comisión de trabajo.

						Informe del coordinador
CAPACIDADES DE GESTIÓN						
45	¿Gestiona la aprobación del proyecto de innovación ante el Consejo Educativo Institucional (CONEI)?					Acta de la Comisión de trabajo. Informe del coordinador del proyecto de innovación.
46	¿Trabaja en equipo, asumiendo responsabilidades individuales y colectivas en la ejecución del proyecto?					Informe del coordinador del proyecto de innovación. Informe del docente
47	¿Participa en reuniones y talleres de evaluación?					Informe del coordinador del proyecto de innovación. Informe del docente
48	¿Participa activa y eficazmente en el seguimiento de las actividades y tareas del proyecto?					Actas de la Comisión de trabajo. Informe del coordinador del proyecto de innovación. Informe del docente
49	¿Promueve el apoyo y el compromiso de los diversos actores en la ejecución del proyecto?					Informe de gestión del Director

50	¿Realiza acciones de difusión?					Informe de gestión del proyecto de innovación
Puntaje Parcial						
Puntaje total						

IV. OBSERVACIONES

--

CUADRO RESUMEN

ASPECTOS DE LA ESTRUCTURA DE LA FICHA	PUNTAJES TOTAL
A. LOGROS DE LOS OBJETIVOS DEL DESARROLLO INSTITUCIONAL	
B. INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN EL AULA EN LA ESCUELA	
PUNTAJE FINAL DE LA FICHA	

FIRMA DEL PROFESOR EVALUADO

ENCARGADO DE LA SUPERVISIÓN	Nombres y Apellidos		
CARGO		FIRMA	

ANEXO N ° 06

ENCUESTA: PERFIL DE EGRESO DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN SEUNDARIA

SEXO F () SEXO M() GRADO : QUINTO

MARCA CON UNA X LA RESPUESTA EN CADA INDICADOR PROPUESTO.

INDICADOR		SOBRESALIENTE	SUFICIENTE	INSATISF ACTORIO	DEFICIENTE
Aprender a conocer					
1	Analiza con sentido crítico situaciones reales.				
2	Domina el uso de las Tics, y programas de office;(Word) power point, Excel, busca información usando el google				
3	Investiga y crea conocimientos científicos y tecnologías.				
4	Resuelve problemas matemáticos con facilidad				
5	Demuestra capacidad de proponer, argumentar y aportar.				
Aprender a hacer					
6	Expresa y comunica sus ideas, sentimientos y opiniones a través de formas de expresión.				
7	Establece relaciones dialógicas, horizontales con todas las personas mostrando respeto a las diferencias y enriqueciéndose con los aspectos de otros.				
8	Muestra capacidad de trabajar en equipo y de coordinar esfuerzos para solucionar problemas y consecución de objetivos comunes.				
9	Se comunica adecuadamente y con respeto con los miembros de su entorno.				
10	Sabe escuchar cuando sus compañeros lo requieren.				
Aprender a convivir					

11	Expresa y comunica sus ideas, sentimientos y opiniones a los demás a través de diversas formas de expresión.				
12	Establece relaciones dialógicas, horizontales con todas las personas mostrando respeto a las diferencias y enriqueciéndose con los aspectos de otros.				
13	Muestra capacidad de trabajar en equipo y de coordinar Esfuerzos para la resolución de problemas y consecución de objetivos comunes.				
14	Se comunica adecuadamente y con respeto con los miembros de su entorno.				
15	Sabe escuchar cuando sus compañeros lo requieren				
Aprender a ser					
16	Reconoce y acepta sus características personales y la de sus compañeros esforzándose por desarrollar sus potencialidades y superar sus debilidades				
17	Se expresa en forma oral, por escrito a través de un lenguaje virtual y otros de manera clara sobre asuntos referentes a su realidad personal y social				
18	Demuestra pensamiento divergente, capacidad innovadora y creativa				
19	Resuelve y crea situaciones problemáticas de la vida cotidiana que requieren pensamiento lógico.				
20	Demuestra interés por aprender, hábitos de estudio e investigación y hábitos de cuidado personal.				
TOTAL PARCIAL					
TOTAL					