



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y la calidad educativa según la percepción del docente en una Institución Educativa Secundaria, Trujillo – 2017

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

AUTOR:

Lic. Castro Valle, Luis Arturo

ASESOR:

Duran Llaro, Kony Luby

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

PÁGINA DEL JURADO

Dr. NECIOSUP OBANDO JORGE EDUARDO
PRESIDENTE

Dra. MORENO TORRES PATRICIA DEL PILAR
SECRETARIO

Dra. KONY LUBY DURAN LLARO
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por su infinita grandeza.

A Magnificat, mi familia espiritual.

A mis padres y hermanas, por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Dios que me ha dado la dicha de enrumbar esta meta, a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, por impartirme el conocimiento necesario y ser guías para el logro del grado.

De igual modo a la Dra. Duran Llaro, Kony Luby, por su apoyo en la realización de éste proyecto, a mis compañeros y compañeras por estar atentos a despejar cualquier duda y a mis padres por ser el soporte y apoyo incondicional.

El Autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Luis Arturo Castro Valle, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado “Relación entre el nivel de conocimiento del marco del buen desempeño docente y la percepción del docente de la calidad educativa en la I.E.E. “San Juan” Trujillo 2017”.

Presentada, en 61 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- El presente trabajo no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Tomo conciencia de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luis Arturo Castro Valle', written over a horizontal line.

Trujillo, Febrero del 2018

Mg. Luis Arturo Castro Valle

DNI: 42250790

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado

Me es grato poner a su disposición la tesis que lleva por título: “Relación entre el nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y la percepción del docente de la calidad educativa en el I.E. San Juan, Trujillo en el año 2017.

Este trabajo ha sido elaborado dando cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento de Títulos de la escuela de posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, el mismo que dispone la elaboración de una tesis universitaria para obtener el Grado Académico de Magister en Educación.

Espero que el esfuerzo y dedicación, plasmados en la presente investigación sirva de antecedente a futuros trabajos en beneficio de los investigadores.

Por lo expuesto señores del jurado, espero con beneplácito y me dispongo a atender las observaciones y sugerencias formuladas para mejorar el presente trabajo de investigación.

Agradezco vuestra atención.

El autor

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	14
1.3.1. Marco del buen desempeño docente	15
1.3.2. La docencia y los aprendizajes fundamentales	18
1.3.3. Dimensiones de la profesión docente	18
1.3.4. Dominios y competencias del docente.....	21
1.3.5. Competencias del docente.....	23
1.3.6. El desempeño como factor de la calidad educativa.....	25
1.3.7. Perfil docente	27
1.3.2. Calidad educativa	29
1.3.2.1 Calidad	29
1.3.2.2. Calidad educativa	29
1.3.2.3. Dimensiones de la calidad educativa	33
1.3.2.4. Evaluación docente y la calidad de la educación.....	39
1.4. Formulación del problema.....	40
1.5. Justificación del estudio	40
1.6. Hipótesis.....	41
1.7. Objetivos.....	42
2.1. Diseño de Investigación	43
2.2. Variables.....	43
2.2.1. Operacionalización de las variables	44
2.3. Población y muestra.....	47

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	49
2.6. Aspectos éticos	51
III. RESULTADOS	52
IV. DISCUSIÓN.....	61
V. CONCLUSIONES.....	64
V. RECOMENDACIONES	66
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXOS.....	69

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la correlación que existe entre el nivel de conocimiento del marco del buen desempeño docente y la calidad educativa según la percepción del docente en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017. La investigación fue de tipo no experimental - correlacional; la población está conformado por 120 docentes, siendo la muestra de 45 docentes a quienes se les aplicó los instrumentos de medición. Como instrumento de recojo de información se utilizó el cuestionario para las dos variables. Ambos instrumentos ya han sido validados y se les sometió a la prueba de confiabilidad cuyo resultado fue de 0.906 con lo cual quedó demostrado que el instrumento es confiable para el trabajo de investigación; después de aplicados los instrumentos de medición se obtuvo los siguientes resultados: En el nivel de conocimientos del marco del buen desempeño docente el 66.7% de los docentes tienen un nivel satisfactorio y el 93.3% de los docentes tienen un nivel regular en percepción de los docentes de la calidad educativa.

Se concluyó, luego de realizar los procedimientos que la estadística nos proporciona comenzando con la construcción de tablas, construcción de gráficos y la aplicación de la prueba estadística de contrastación de hipótesis para probar la hipótesis de investigación; que existe una relación positiva significativa ($p < 0.05$) entre las dos variables: nivel de conocimientos del marco del buen desempeño docente y la calidad educativa según la percepción del docente en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017.

Palabras Clave: Desempeño Docente y Calidad Educativa.

ABSTRACT

The objective of this paper is to identify the correlation that exists between the level of knowledge of the framework of good teaching performance and the perception of teachers of educational quality in the I.E. "San Juan" de Trujillo in the year 2017. The research was non-experimental - correlational; the population is made up of 120 teachers, with the sample of 45 teachers to whom the measurement instruments were applied. As an instrument to collect information, the questionnaire was used for the two variables and it was submitted to the reliability test, whose result was 0.906, which showed that the instrument is reliable for the research work; After applying the measurement instruments, the following results were obtained: At the level of knowledge of the framework of good teacher performance, 66.7% of teachers have a satisfactory level and 93.3% of teachers have a regular level of perception of teachers. of educational quality.

It was concluded, after performing the procedures that the statistics provide us beginning with the construction of tables, construction of graphs and the application of the statistical test of hypothesis testing to test the research hypothesis; that there is a significant positive relationship ($p < 0.05$) between the two variables: level of knowledge of the framework of good teaching performance and the perception of teachers of educational quality, in the I.E. "San Juan" of Trujillo in the year 2017.

Keywords: Teaching Performance and Educational Quality.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

La educación y su problemática están en constantemente revisión y análisis y es en ese afán que los países ejecutan diversas políticas con la finalidad de encontrar la panacea de las formas que responda a los intereses sociales y a elevar los índices que los indicadores de calidad año a año mediante las evaluaciones nos proporcionan. Es en este marco de acciones conjuntas en el que se analiza el rol de estudiantes, docentes, directivos y comunidad con la finalidad de una mejora continua en el servicio. Estas políticas parten de un análisis de factores que inciden en el proceso de enseñanza aprendizaje y por lo tanto su debida ejecución debería asegurar la calidad de la educación en los diferentes niveles de la educación básica regular y otras modalidades.

El marco del buen desempeño docente contiene lineamientos que “aseguran” un marco referencial para el éxito en el trabajo profesional de maestros y maestras del país; sin embargo, las cifras de las diferentes evaluaciones que miden el progreso de los estudiantes demuestran lo contrario, si bien es cierto estas evaluaciones son solo en determinadas áreas, la situación es para generalizar ya que estas son áreas básicas para las demás. La evaluación censal ECE 2016 por ejemplo, arrojó bajos resultados en nivel de logro en matemáticas siendo en 2do grado los siguientes: 32% en previo al inicio, 39% en inicio, 16% proceso y tan solo 11.5% satisfactorio; en comunicación la situación es parecida, tomamos los resultados obtenidos: 20.5% en previo al inicio, 37.7% en inicio, 27,5 % proceso y tan solo 14% satisfactorio.

Los datos mencionados líneas arriba corresponden a los resultados obtenido a nivel nacional, dichas cantidades no difieren mucho de nuestra institución San Juan cuyas cifras detallamos a continuación: en matemática 17% en el nivel previo al inicio; un 40.1% en inicio; el 23.9% en proceso y tan solo el 9.4% en el nivel satisfactorio. En comunicación las cifras muestran un ligero avance pero no tan significativo; por ejemplo, en nivel previo al inicio el 6%; en inicio el 29.1%; en proceso 37.5%; en satisfactorio 27.5%

Como se pudo ver anteriormente los resultados de la evaluación censal tanto a nivel nacional y los de nuestra institución en el 2016 demuestran un bajo nivel educativo; hablar de más de un 30% que están en el nivel previo al inicio, es decir no han logrado aprendizajes básicos elementales habla de un crisis en el sector y evidencia un desajuste en las políticas que se vienen ejecutando a nivel nacional.

Los docentes como pieza fundamental en el proceso educativo son parte del problema pero también de la solución, en nuestra institución educativa “San Juan” se observa que los docentes trabajan de manera individual, cumplen con sus horas asignadas y se retiran de la Institución, no se ve un trabajo colegiado en equipo y si existe es una minoría, a pesar de tener un gran potencial ya que la Institución cuenta con un personal de trayectoria profesional indiscutible, lo descrito anteriormente puede convertirse en un problema mayor ya que el éxito de las instituciones es precisamente por el trabajo conjunto y articulado de sus miembros. Así mismo, los directivos de la institución no realizan reuniones con los docentes para coordinar temas didácticos o pedagógicos, dejando esta actividad para esporádicos eventos que la UGEL convoca y que alcanza solo a algunos docentes. Además también, se debe señalar que algunos docentes tienen por situación laboral ser contratados y producto de esta rotación de personal no conocen a los estudiantes, siendo necesario este aspecto a fin de que se pueda hacer un seguimiento y un trabajo progresivo a partir de sus intereses, necesidades y saberes.

Esta problemática descrita ha conllevado que se realice el presente estudio sobre el nivel de conocimiento del marco del buen desempeño docente y su relación con la calidad educativa en la Institución Educativa en mención.

1.2. Trabajos previos

A fin de dar consistencia a nuestra investigación se realizó una búsqueda de trabajos en la web relacionados con nuestras variables a estudiar, dichos trabajos corresponden a escuelas de pos grado tanto internacional, nacional y local.

Así, a nivel internacional tenemos a Delcid (2012) En su tesis de tipo de estudio descriptivo correlacional “La Formación docente y la calidad de la educación en los CC.EE.BB. del Municipio Del Progreso Departamento de Yoro - Guatemala” concluye: La calidad de la educación está estrechamente ligada a la calidad del docente, debido a que éste es uno de los pilares fundamentales del desarrollo del proceso educativo. Tal afirmación se hace teniendo en cuenta los datos recogidos en la observación de las clases realizadas, en la que se tomaron en cuenta aspectos como dominio de conocimientos teóricos, metodología de enseñanza, trabajo en aula, práctica profesional y aspectos psicopedagógicos, lo que permitió concluir también que la formación docente influye positivamente en la calidad de la educación.

En el ámbito nacional Piña (2010) En su trabajo de investigación no experimental de diseño descriptivo correlacional, titulado “El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad de Iquitos, año 2010” Tesis para obtener el grado de Doctor en Educación, concluye: que existe una relación significativa y directa entre el desempeño docente y las habilidades y el rendimiento de los estudiantes; además recomienda que debe existir una estrecha relación entre los docentes, el personal directivo, personal administrativo y comunidad estudiantil para ser partícipes en los procesos de planificación, ejecución y evaluación de los procesos pedagógicos en la institución.

También en el hámbito nacional GOMÉZ (2010), para obtener el grado de magister, en su tesis “Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una Institución Educativa Pública del Callao” teniendo como población de estudio 240 alumnos, 240 padres y 63 docentes; de los cuales tuvo una muestra representativa de 148 sujetos a los que aplicó encuestas tipo cuestionarios para tres segmentos: docentes, alumnos y padres de familia, concluye que no es significativo la correlación entre desempeño docente y calidad del servicio educativo, resultando para ello un coeficiente de correlación muy débil ($r=0.200$); por otro lado, la percepción de alumnos y padre de familia es positiva en un nivel medio (0.558)

Del mismo modo, Galarza (2013), en su tesis “Relación de la calidad educativa y la gestión educativa en una Institución de Educación Pública” Universidad Cesar Vallejo. Huancayo, Perú. Se trata de un estudio descriptivo correlacional, que seleccionó a la totalidad de docentes (83) y 7 directivos, a quienes en primera instancia se les aplicó una encuesta para precisar su percepción de calidad educativa y otra para gestión educativa. Aplicados los instrumentos y su debida interpretación se llegó a concluir que existe una relación positiva fuerte entre la calidad educativa y la gestión institucional con una “r” de Pearson 0.86 a un nivel de significancia del 5% de la Institución Educativa “María Inmaculada” de Huancayo en el 2013.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Teoría de “La pedagogía liberadora”

Tomamos como referencia esta teoría debido a que sus fundamentos y propuesta pedagógica sustentan que el proceso educativo está centrado en el docente, no cabe duda que entre los actores de la educación, el docente ocupa el lugar principal, mientras no se demuestre lo contrario; nuestra investigación se centra en su labor diaria, sus capacidades, competencias, habilidades y calidad humana.

Paulo Freire pertenece a ese grupo de pensadores y filósofos educadores que orientan sus perspectivas y estudios a partir de una mirada dialéctica de la cultura, según la cual, esta no solo contiene una forma de dominación, sino además las bases para que los oprimidos puedan interpretar la realidad y transformarla.

La educación para Freire y su pensamiento reflexivo y consciente es problematizadora, crítica y liberadora, agrega que la educación no es la transmisión de datos, sino es comprender el mundo, liberar los miedos, dialogar con otros en un acto de amor y coraje y liberarse de la ignorancia. La educación es un proceso que libera al hombre de las ataduras y servidumbre que lo alienan.

Para finalizar enfatizamos que la concientización comienza con la toma de conciencia crítica y allí es fundamental un guía, un ser humano capaz de poner en

práctica competencias y valores, buscador incansable de la libertad y democracia para desatar las ataduras que la opresión impone y formar educandos educadores.

Teoría del Desarrollo próximo de Vygotsky

Para Vygotsky los factores culturales, socioeconómicos y culturales inciden en el progreso y la formación de los niños y niñas y, en consecuencia, la intervención del medio social como promotor del aprendizaje es un gran acierto y una necesidad propia de un sistema educativo. La sociedad entonces es transmisora de conocimientos y transformaciones y es en la escuela donde estas modificaciones se dan según cómo los individuos la asimilen, cada país es responsable de crear o recrear espacios adecuados con docentes preparados para la generación de ciudadanos con los que se desea contar.

El rol del docente en los postulados de Vygotsky es el de mediador o guía que facilita al estudiante o aprendiz una serie de herramientas y recursos que posibiliten la construcción del aprendizaje para lograr el tránsito desde la zona de desarrollo real al potencial, al cual él denomina zona de desarrollo próximo.

Con la finalidad de potenciar el aprendizaje de nuestros estudiantes y tomando como referencia esta teoría, los mediadores o expertos deben haber desarrollado capacidades específicas y propias de la profesión docente, y haberse apropiado de igual forma de saberes que le permitan realizar su rol a cabalidad, despertando el interés, la motivación y teniendo siempre presente que la finalidad de la vida académica es el desarrollo integral y la búsqueda de la libertad del ser humano.

1.3.1. Marco del buen desempeño docente

Definición

Es un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen los profesores y las profesoras de todo el país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con la finalidad de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. (Ministerio de

Educación, 2015, p.24)

Las políticas educativas en los últimos años han sufrido variaciones en su direccionamiento, las tendencias actuales de la educación y los modelos pedagógicos foráneos han tomado fuerza y se ha descuidado la necesidad educativa real de lo que se requiere; sin embargo, hay que recalcar que durante mucho tiempo la profesionalidad docente estuvo en letargo y en el afán de alcanzar la calidad se priorizó aspectos parciales como: el currículo, infraestructura y gratuidad de la enseñanza. En los últimos años el docente y su rol importante en la educación, en el país van tomando fuerza y valoración, es así que la sociedad y el estado tienen la obligación de asignar los recursos necesarios para que profesores y profesoras tengan todas las condiciones para realizar una excelente labor.

El Marco del Buen desempeño Docente como tal, cumple un rol direccional que a través de lineamientos pretenden estandarizar la labor docente y cuyos parámetros sintetiza la actividad diaria del trabajo en aula enfocado en diversas dimensiones. Estas a su vez vienen acompañadas de dominios, competencias e indicadores para medir su desempeño y para contribuir a mejorar el trabajo.

Según Montenegro (1998) afirma:

Ser docente y asumirlo como profesión implica apoyarse en lo más valioso del patrimonio cultural de la humanidad y ejercerlo es una actividad titánica que debe hacerse con responsabilidad, organización y efectividad. Por eso es necesario contar con un perfil docente centrado en competencias básicas y específicas. (p.32)

Tomando este punto de partida, el Marco del Buen Desempeño Docente agrupa las competencias y dominios que el profesional va a desarrollar hasta cumplir con los parámetros de medición necesarios para asegurar una buena docencia.

El marco de la educación peruana señala la renovación de la práctica pedagógica, ello implica concretar cambios sustanciales en los saberes y prácticas de los docentes, para ello el tránsito de una pedagogía tradicional a una generadora de conocimiento es fundamental. A continuación se presenta un

cuadro con los principales tránsitos que demanda tan noble actividad:

1. Enfoque sobre el aprendizaje

Pasar de una asimilación acrítica de conocimientos al principio de participar activamente del estudiante en la producción del conocimiento haciendo uso de los recursos facilitados por el docente y propiciados por su entorno.

2. Enfoque sobre el sujeto que aprende

Ir de una percepción subvaluada prejuiciada del que desempeña el rol de aprendiz, hacia un rol donde ponga de manifiesto su autonomía, su potencial, su valoración y su actuación frente a los retos que la sociedad espera.

3. Enfoque sobre las oportunidades de aprendizaje

Tránsito de un espacio de convivencia y aprendizaje en una aula de clase a un espacio mayor donde se pone en práctica lo aprendido y que presenta una mayor oportunidad de aprendizaje, siendo éste un espacio donde se está en contacto con el entorno, la cultura y los diversos procesos locales que representan oportunidades válidas de desarrollo de capacidades tanto personales como sociales.

4. Enfoque sobre la pedagogía

Ir de una enseñanza atascada en la transmisión oral o por repetición a una que se enfoca en el pleno desarrollo de capacidades en un contexto de interacción y comunicación continuas.

5. Regulaciones institucionales

Pasar de creencias, hábitos y reglas que merman la acción de los docentes e instituciones educativas hacia nuevos paradigmas que impulsan y facilitan las nuevas dinámicas de enseñanza aprendizaje con proyección hacia la comunidad.

1.3.2. La docencia y los aprendizajes fundamentales

El docente es pilar fundamental en el ámbito educativo, éste como facilitador del proceso de enseñanza aprendizaje cumple un rol determinante para cumplir los estándares que con respecto a calidad educativa se refiere. Si bien es cierto en el proceso educativo intervienen diversos factores y actores lo que sucede dentro de la escuela tiene mayor relevancia; es ahí donde la práctica docente constituye el punto de quiebre hacia un proceso de mejora continua.

Ante la pregunta ¿Qué enseñar? MINEDU (2015) propone “La necesidad de contar con un marco curricular que contenga y delimite un conjunto de aprendizajes considerados fundamentales y que deben traducirse en resultados comunes para todos” (p.12). Los aprendizajes que se planteen como trascendentes debe incorporar a la persona a desempeñarse eficaz, creativa y responsablemente en la sociedad según su contexto; es decir, lo que aprende le debe servir para la vida y para afrontar con éxito la problemática que enfrente.

Para el docente en su papel como facilitador o mediador de los aprendizajes fundamentales exige que sea un conocedor de los procesos pedagógicos, y no solo ello, sino también estar a la altura para proponer y replantear dicha naturaleza a fin de satisfacer la demanda de aprendizaje.

1.3.3. Dimensiones de la profesión docente

El conocimiento se va generando a través del tiempo, la docencia así como también otras profesiones no son ajenas a la evolución; esto implica el manejo de nuevas habilidades y una capacitación constante para poder responder a las nuevas exigencias; por ejemplo hace unos veinte años atrás, la idea de un curso virtual sonaba muy futurista, hoy en día el docente tiene que formarse con miras a atender esta demanda, el uso de las TIC's es otro punto que en los últimos años ha tomado mayor fuerza, así como los ejemplos anteriormente descritos en las aulas los estudiantes evolucionan a través del tiempo y traen nuevas necesidades que el docente puede aprovechar para generar y producir conocimientos.

MINEDU (2015) La docencia comparte algunas dimensiones generales con otras profesiones: Reflexiva, colegiada, relacional y ética; pero también posee dimensiones específicas.

Dimensión Reflexiva

El docente orienta su trabajo profesional a partir de la crítica y reflexión que hace de sus saberes, competencias y experiencia. El conocer a sus estudiantes y su entorno propicia una situación enriquecedora para su desenvolvimiento comprometido con la transformación de las relaciones sociales dentro de una organización o un contexto caracterizado por la diversidad.

Dimensión Colegiada

El docente desarrolla su labor dentro de una organización debido a ello su éxito está relacionado al trabajo que haga con sus pares y que ello se refleje en el cumplimiento de los objetivos institucionales. La finalidad que los estudiantes adquieran competencias previstas es posible a partir del trabajo individual vista desde una perspectiva colegiada.

Dimensión Relacional

La conducción del proceso de enseñanza es exclusivamente labor del docente, en ella se incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad. Es en esta práctica que el docente conoce a sus estudiantes identificando fortalezas así como de igual forma puntos que requieren su atención y el diseño de una metodología que responda a atender la diversidad. La construcción de vínculos no solo se da en el aula sino también en la familia y la sociedad enriqueciendo el carácter relacional de la docencia.

Dimensión Ética

El cumplimiento y respeto de los derechos es fundamental en la labor docente así como la promoción y práctica del compromiso y la responsabilidad moral con cada estudiante por su formación integral y su aprendizaje. Es exigible en cada uno de nuestros docentes el respeto y desarrollo de la dignidad de niños, niñas y adolescentes y las búsqueda de medios y estrategias que promuevan y

garanticen sus aprendizaje.

Dimensiones específicas

- Dimensión cultural

La educación como herramienta de transformación social necesita dotar de conocimientos sobre lo que acontece en el contexto donde nos desenvolvemos, de ahí surge la aseveración de que los estudiantes deben adquirir aprendizajes contextualizados a fin de resolver la problemática de su entorno.

- Dimensión política

No solo la formación de personas sino la de ciudadanos, es la tarea y el compromiso del docente para con los estudiantes, dichos ciudadanos deben estar orientados a transformar la sociedad practicando la justicia social y la equidad. La misión de la escuela es también formar ciudadanos de un país con identidad, como sociedad cohesionada y autónoma.

- Dimensión pedagógica

Es el centro de la profesionalidad docente, en esta dimensión se hace referencia al rol que tiene el maestro, ese saber actuar producto de la práctica y la teoría, el maestro como elemento del procesos educativo pone en ejercicio sus saberes pedagógicos, tanto específicos como generales acompañados de una profunda reflexión que le permita captar la disposición, el interés de los estudiantes para aprender y formarse.

Según el MINEDU (2015), se pueden distinguir tres aspectos fundamentales:

- El juicio pedagógico; asume contar con los criterios necesarios para reconocer como aprenden y así con la información interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda para poder elegir la mejor opción o estrategia de enseñanza que responda a su contexto o circunstancia

- El liderazgo motivacional; el docente debe lograr despertar el interés por aprender sabiendo que en una aula se encuentran un grupo diverso con características propias en edad y expectativas, su trabajo debe realizarse fomentando la confianza necesaria para que los estudiantes en sus posibilidades alcancen lo que necesitan por encima de factores adversos.
- La vinculación; este aspecto se relaciona con el establecer lazos personales con los estudiantes y que ellos hagan lo mismo con sus pares (compromiso, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro). (p.15)

El Marco no es entonces una norma. Es una herramienta que contribuye a la formación docente en su orientación hacia una práctica responsable, mejora continua y también de reconocimiento.

1.3.4. Dominios y competencias del docente

MINEDU (2015), “Es el ámbito o campo del que hacer docente que reúne un conjunto de desempeños profesionales que intervienen a favor en el aprendizaje de los estudiantes” (p.26) El desarrollo integral de los estudiantes hace suponer la participación de un docente formado rigurosamente bajo los lineamientos de un marco que ha verificado en él sus dominios y capacidades terminales con bastante éxito.

Según el Marco actual que rige la educación peruana se ha identificado cuatro dominios:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la elaboración de las programaciones curriculares, las unidades didácticas, los proyectos y las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta el enfoque intercultural e inclusivo a través de la planificación del trabajo pedagógico. Para ello es necesario conocer las características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como también la selección de los materiales educativos de acuerdo al área, estrategias de enseñanza y evaluación

de los aprendizajes.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Abarca la conducción del proceso de enseñanza respetando la diversidad y con un enfoque claro, transparente que propicie la participación y la inclusión; todo ello dentro de un clima agradable donde fluya la comunicación y se manifieste la motivación permanente del estudiante; el desarrollo de estrategias de enseñanza y metodologías de evaluación actualizados haciendo uso de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Las estrategias de evaluación recogen la información de manera relevante y las procesa para identificar logros, plantear retos y todo lo que se desea mejorar en los diferentes aspectos de la enseñanza.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Hace referencia a la participación de la escuela en la comunidad como un agente de cambio y de pertenencia; la gestión parte desde una perspectiva democrática y para constituir la comunidad de aprendizaje. Los diversos actores de la comunidad participan en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, interrelacionan en beneficio mutuo y establecen un clima favorable y articulado. La comunidad presente y comprometida con la escuela lo que significa la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

La interacción del docente con la gestión de la escuela hacia la comunidad, permite que el docente haga uso de todos los recursos y saberes que existen en el entorno local e institucional y la realización de alianzas estratégicas para enriquecer la significatividad del rol de la educación y la escuela.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Este dominio abarca el proceso y prácticas de la labor docente tanto formativas como en el desarrollo organizacional. La labor docente no solo se centra en su

labor en el aula sino también ésta pasa por hacer reflexión de su práctica pedagógica, el trabajo con sus pares, el trabajo en equipo y la participación activa en actividades propias de su labor. El docente como profesional experto de la actividad es responsable de la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y los resultados de los mismos, el manejo de información sobre el diseño y la implementación de las políticas educativas en el los ámbitos nacional y regional.

1.3.5. Competencias del docente

Competencia

Se entiende como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos. La competencia exige el hacer uso de una serie de saberes, capacidades, habilidades y valores.

De esta definición desprendemos la aseveración que un individuo es competente ante los retos o situaciones específicas en las que involucre la búsqueda de soluciones.

MINEDU (2015). Cuadro de dominios y competencias:

Dominio 1: Preparación para los aprendizajes de los estudiantes

Competencias

- Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus realidades geográficas y socio económicas, los contenidos disciplinarios que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover la formación integral y las capacidades de alto valor.
- Planifica la enseñanza en equipo y con sus colegas mediante el trabajo colegiado, teniendo en cuenta que su trabajo guarde coherencia con lo que quiere lograr, los procesos pedagógicos a respetar y la evaluación de una programación que está en constante revisión para el beneficio de su tarea y los estudiantes.
- Fomenta un clima propicio para aprender, para convivir democráticamente y el respeto por la diversidad en todas sus formas y expresiones con miras a la formación de ciudadanos críticos de su realidad y respetuosos de la

interculturalidad.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencias

- Muestra un dominio de los contenidos que enseña y de las estrategias pertinentes además de los recursos que utiliza en el proceso; de esta manera se asegura que los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica la problemática real de su entorno y planteen soluciones.
- Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias sociales y los contextos culturales
- El docente utiliza la evaluación y lo hace permanentemente teniendo en consideración las diferencias sociales y que estas guarden relación con los objetivos de la institución que se plantean en su proyecto educativo. La evaluación le permite tomar acciones como la retroalimentación y el uso de estrategias diversas en la enseñanza.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la sociedad

Competencias

- Tiene una participación activa, democrática, crítica y colaborativa en la gestión de su institución, contribuye en la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional para que ésta pueda lograr aprendizajes de calidad.
- Fomenta y practica relaciones de respeto, trabajo y colaboración con las familias, las autoridades y las instituciones tanto privadas como las del estado; aprovecha sus saberes y la interacción con la comunidad para sacar provecho en los procesos educativos.

Dominio 4:

Competencias

- Toma conciencia sobre su práctica docente, experiencia y desarrolla procesos de aprendizaje teniendo en cuenta lo individual y colectivo con la finalidad de construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
- Ejerce su profesión con un compromiso ético, un total respeto por las personas y sus derechos fundamentales; demuestra ser honesto, practicar la justicia, la responsabilidad y su compromiso de servir a la sociedad y todo ello promoviendo la buena convivencia y el compañerismo. (p.26-27)

1.3.6. El desempeño como factor de la calidad educativa

MINEDU (2015) Asumir la docencia como profesión es necesariamente cimentarse en lo más valioso y noble del patrimonio cultural humano y ejercer dicha actividad, es una tarea que se realiza con responsabilidad, organización y efectividad. (p.9)

La evaluación supone una forma específica de conocer y de relacionarse con la realidad, este proceso debe ir acompañado de una serie de instrumentos, métodos, técnicas y estrategias de análisis de información para que sean significativas, caso contrario perderá su razón de ser y quedará como una actividad intransigente.

La evaluación educativa

“La evaluación educativa se define como un proceso que recoge la información orientado a emitir juicios de mérito o de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención con relevancia educativa” Francesc (2008).

Cuando hablamos de evaluación a todos hace suponer una medida de capacidades, competencias o dominios relacionados a materias, áreas o cualquier otro desempeño. La evaluación como tal favorece la mejora continua y permite, si ésta es retro alimentada, corregir o reforzar la práctica docente. De esta premisa surge las interrogantes ¿Cómo evaluar? ¿Qué evaluar? y ¿Qué hacer con la

información recopilada en la evaluación?

Procesualizar y establecer las bases y la estructura de un sistema evaluativo para el profesorado no es una tarea sencilla. Las dificultades que se dan en la mayoría de los países que han tratado de homologar modelos y configurar praxis completas de evaluación son prueba de ello. (Mateo, 2000, p.15)

Tal como se señala en el párrafo anterior, la evaluación del desempeño docente está siendo analizada en cuanto a su forma y los parámetros que pretende evaluar; sin embargo, no deja de ser vital en la práctica de la docencia, debido a que debe estar sujeta a una mejora continua a partir de la reflexión y análisis del trabajo pedagógico; a ello se le debe añadir que la diversidad es clave para anexar y nutrir formas, instrumentos y un uso provechoso de la información.

Función de la evaluación educativa.

Para Francesc (2008) Afirma que la evaluación educativa que tiene dos funciones:

- Formativa; es aquella que centra su intervención en los procesos de mejora, de manera que trata desde su inicio de incidir en ella. En este tipo de evaluación se encuentra la evaluación previa o diagnóstica.
- Sumativa; es la evaluación focalizada sobre los resultados y en la que se persigue fundamentalmente el control de los mismo. (p.52)

Francesc (2008) “Si alguna característica tiene la evaluación moderna es la necesidad de utilizar una pluralidad de enfoques y el uso estratégico y combinado de diferentes aproximaciones evaluativas” (p.47) La evaluación docente no debe resumirse a una prueba objetiva o a la observación en aula, sino también explorar y tener criterios que abarquen todo un contexto profesional, personal, psico emocional y de vocación; ésta multiplicidad de enfoques permitirá asegurar que las escuelas del futuro tengan al elemento principal del proceso educativo idóneo para el puesto.

1.3.7. Perfil docente

Es el conjunto de rasgos que caracterizan al profesional de la educación. (Francesc, 2008, 48)

El perfil docente es el modelo a seguir o a conseguir según el marco del buen desempeño, es importante ya que constituye el paradigma a seguir, un profesional que está provisto de competencias básicas y específicas para la realización de su labor con alta dosis de calidad.

Partiendo de la premisa de que primero es la persona luego el profesional, el docente es un ser integral como persona y como profesional debe manejar una serie de competencias propias del ser educador. Entonces moviliza ese saber hacer con el saber actuar hacia acciones para lograr la transformación de la realidad para beneficio de la convivencia humana.

El modelo de perfil propuesto por Francesc (2008), reafirma que las competencias básicas que ha desarrollado la persona integral en su formación integral son la base para desarrollar las competencias específicas para la vida profesional del docente.

Los desempeños: MINEDU (2015) “Definimos desempeños como los comportamientos observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia” (p.29).

Elementos:

- Actuación
- Comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido
- Responsabilidad
- Referencia a las funciones generales de la profesión
- Resultados
- Referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación

Nueva visión de la profesión docente

A través del tiempo la labor docente ha estado presente en la transmisión de la cultura de generación en generación, todos los pueblos de la tierra han transmitido su legado a través de un sistema de enseñanza, el recurso verbal en un inicio fue el pionero de las formas; también en la antigüedad el maestro se valía de una influencia dogmática que le hacía merecedor de tener estudiantes y muchas veces discípulos. Con el transcurrir del tiempo esta manera de extender el legado cultural va a convertirse en una profesión; ya aparecen los centros de enseñanza y se va habilitar espacios donde la interacción maestro – estudiante caracterizará la manera de hacer y difundir el conocimiento.

Las sociedades modernas han alcanzado avances en procesos de transformación y desarrollo material, en ellas ha surgido la visión del docente como profesional, como trabajador del conocimiento, aquel que recoge lo mejor del patrimonio cultural y lo analiza y lo difunde para que sea apropiado por las generaciones venideras. (Francesc, 2008)

Es en este afán, las sociedades más desarrolladas han logrado ubicar a la profesión docente en un pedestal propiciando su valoración, además le dan el estatus que le corresponde con el fin de tener reconocimiento. La sociedad nuestra por el contrario nunca le importó y terminó abandonando al docente a su suerte, preso solo de su vocación, sin ningún tipo de reconocimiento, con una escasa formación y un estatus social común y lejos de lo trascendente; por tal motivo y todo en su contra, el docente ve deteriorada su imagen y su desempeño en las aulas, habría que agregar que la consecuente falta de estímulos y frente a los malos resultados en mediciones lo hacen culpable de la baja calidad educativa.

Es necesario revalorar la profesión docente, velar por su reconocimiento social y ello se va a lograr si insertamos un conjunto de medidas que le aseguren primero tener una vida digna, luego la capacitación y el acompañamiento continuo y necesario para asegurar un éxito en la práctica y finalmente, implementar y ejecutar acciones sistemáticas como: planeación, desarrollo, evaluación y control.

1.3.2. Calidad educativa

1.3.2.1 Calidad

En cuanto a calidad, existe distintas definiciones, dependiendo el enfoque o a las propiedades que el bien o servicio representa o también si se relaciona con el desempeño de una persona. Algunas se refieren a la satisfacción del usuario, al conjunto de propiedades inherentes que diferencian a unos objetos de otros, e incluso, que le hacen superior a otros de su mismo género (Montenegro, 1989).

La calidad es un rasgo característico propio de todo aquello que se hace bien en claro cumplimiento para lo que este destinado. Se señala como el grado de satisfacción de las expectativas, requerimientos y necesidades de las personas con los productos o servicios que se les ofrece (Montenegro, 1989). Es decir cumple su propósito y guarda relación con las expectativas que se genera.

Para Rojas (2008) menciona que, la calidad, así, es entendida como la conformidad que guarda un producto o un servicio, con unas normas o patrones que se han dado a conocer a los interesados por una entidad reconocida por todo el sector o en todo caso la garantía que proporcionan los servuctores para garantizar la confianza y la seguridad de que el objeto o servicio cumple con las normas-patrón que le son pertinentes. (p.132)

Para medir la calidad en el sector educación las organizaciones se valen de sistemas de gestión de calidad o normas ISO y en los últimos años la acreditación educativa. La educación pública peruana en su afán de buscar sistemas que permitan estandarizar el servicio ha creado los mapas de progreso que buscan nivelar y ubicar en niveles los logros alcanzados y a los que todos los estudiantes y docentes del país deben apuntar.

1.3.2.2. Calidad educativa

Para Montenegro (1989) Menciona que “En lo que a calidad educativa se refiere se estaría haciendo alusión al grado de acercamiento a los fines previstos”. (p.10) Nos remite a la idea de que mientras más nos acercamos a los objetivos propuestos en los documentos de gestión de una institución educativa se afirmarí que mayor es el grado de calidad.

La calidad es una propiedad que resulta del sistema educativo, emergiendo del accionar de un conjunto de factores, de componentes y de las relaciones entre ellos. Es en este caso que los factores involucrados en la educación (Estado, institución, docente, estudiantes, padres de familia y sociedad) permitirán acercarse a la visión que se plantea la institución como organización. Así mismo la interacción entre los elementos del centro educativo que defendamos y de cualesquiera indicador de calidad que establezcamos, la coherencia, como sentido de vinculación entre esos elementos y sus indicadores, siempre constituirá uno de los requisitos para lograr la tan anhelada calidad.

Otra definición de Montenegro (1998). Afirma que: “La calidad educativa es un indicador del desarrollo cultural de un pueblo o nación, es una característica que se superpone sobre las súper estructuras sociales, económicas y políticas” (68). Podemos mencionar entonces, que la calidad educativa está determinado por el grado cultural de las personas en un determinado lugar; si lo trasladamos este concepto a los centros educativos se tendría que decir que son los estudiantes y su papel en la sociedad los que realmente confirmarían o desaprobarían la calidad educativa de un centro educativo cuando lo que reciben por educación responde a transformar su realidad o contexto dentro de un ambiente de convivencia democrática y un respeto provechoso de la diversidad..

El concepto general de calidad no está exento al igual cuando nos referimos a la calidad de la educación: es relativo, subjetivo y disperso. Además señala también, que hay definiciones centradas en el producto, en el proceso, eclécticas, centradas en el alumno, en el currículo, en el Centro educativo y en otros elementos (Alvarado, 2002). El control y la evaluación deben estar siempre orientados a observar y acompañar la calidad de los servicios educativos.

En gestión de la calidad educativa, cada vez más las organizaciones buscan o centran sus procesos y sus out pus de calidad y en base a ello hacen uso de estrategias y políticas para asegurarse un espacio competitivo y un lugar en el mercado.

Rojas (2008) plantea los siguientes principios fundamentales de la gestión de la calidad:

- Enfoque al usuario. Toda organización en el ámbito educativo depende de las personas beneficiarias y de los servicios que ofrece, pero no solo ello, sino que las personas involucradas deben conocer la realidad y en base a ella plantearse objetivos tanto personales como organizacionales todo ello dentro de un marco donde impere la comunicación y la evaluación constante para lograr sostenibilidad.
- El liderazgo. Conciliar las necesidades de todas las partes involucradas en la calidad educativa, es una tarea que se debe realizar teniendo objetivos claros, metas desafiantes pero realizables y práctica de valores; así como también, la confianza necesaria y los recursos necesarios para el desempeño de las funciones.
- Participación del personal. La política y directivas de una institución educativa deben estar encaminadas a buscar oportunidades para acrecentar los conocimientos y capacidades y competencias de los integrantes de la misma.
- Enfoque a procesos. El éxito de una organización educativa radica en el uso de métodos estructurados que definan las actividades y contribuyan a alcanzar resultados planteados. Los métodos definen las actividades, funciones y deben ser claros, precisos para identificar riesgos, consecuencias e impactos de las actividades en los usuarios o partes interesadas.
- Enfoque sistémico para la gestión. Este enfoque nos permite conocer las funciones de cada integrante, su lugar en la institución, el papel y las responsabilidades que tiene, tanto individuales como en equipo, el sistema de medición y evaluación de la labor que realizan, aquí también se define los objetivos, el que se quiere lograr y con quienes contamos para hacerlo.
- Mejora continua. Para una organización y en especial una involucrada en educación mejorar continuamente es dar pequeños pasos de mejora para lograr un éxito a largo plazo.
- Toma de decisiones. La realización de las diferentes actividades debe estar acompañada de un manejo de la información, su utilización provee a la organización de una fuente real de mejora en los procesos a partir del análisis

del trabajo diario.

La medición de la calidad de un producto dista mucho del servicio, la calidad de un producto se mide por sus especificaciones técnicas, el grado de aceptación del cliente o si cumple con las expectativas; en cambio el servicio educativo varía de persona a persona tanto por quienes ofrecen y por los consumidores, debido a ello los estándares de calidad se hacen necesarios para que estas variaciones sean mínimas y se homogenice los resultados.

La calidad es coyuntural, responde a una serie de factores propias de un contexto y un tiempo específico, puede ser una temporada, una década y no solo los factores internos nacionales, regionales o locales, sino a una coyuntura internacional globalizante marcada muchas veces por el ritmo de crecimiento económico de los países dominantes.

Lograr la calidad en una institución educativa es el resultado de un trabajo constante y la práctica de una filosofía que enrumbe a todos los involucrados hacia un mismo objetivo y al cumplimiento de determinados principios. Éstos lo sugiere Alvarado (2002) en 14 principios; se resumirán aquellos que más utilidad tengan para comprender la calidad educativa:

1. Generar constancia en el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo
2. La satisfacción de los clientes internos y externos del centro educativo
3. Dejar de depender de las instituciones masivas como mecanismo de control para lograr la calidad
4. Maximizar el aprendizaje, enfatizando en los resultados ante que los recursos y procesos.
5. Mejorar constantemente y por siempre el sistema de enseñanza.
6. Institucionalizar el liderazgo y el trabajo en equipo
7. Implementar el mejoramiento continuo y el auto mejoramiento permanente
8. Participación total de la organización. (p.156)

1.3.2.3. Dimensiones de la calidad educativa

Galarza, citado por Según Villalobos, (2008. p.90) Sostiene que existen dos dimensiones cada uno con sus respectivas sub dimensiones

La productividad se define con una nueva visión administrativa, siendo uno de los aspectos fundamentales la labor del capital humano, de manera que promuevan un cambio real en la calidad de un producto o servicio.

Gutiérrez (2006) señala que “La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empelados para generarlos” (p.25). Podemos mencionar entonces, que si mejoramos los procesos estaremos aumentando la productividad, y con ello alcanzar los objetivos propuestos con un determinado éxito.

En la presente definición entonces, podemos señalar, que en el campo educativo constantemente se tiene que ir revisando y haciendo una evaluación continua de todas nuestras actividades y procesos a fin de determinar acciones que contribuyan a mejorar nuestro centro educativo. Según el mencionado planteamiento se señalan a la eficiencia y a la eficacia como componentes básicos de la productividad.

Por su parte García y García (1996) señala que la productividad en el ámbito educativo tiene que ver con indicadores como: absentismo, fracaso escolar, rendimiento, marginación, abandono y otros... y que la diferencia entre el educador con el productor de bienes y servicios está en la indivisibilidad del producto que transforma y en las condiciones externas a su propia actividad. (p.21)

Si bien es cierto que la problemática de la productividad radica en encontrar los parámetros adecuados para su medición, también es necesario afirmar que la productividad de los centros educativos están condicionados a factores como: la actividad pedagógica, materiales, medios, estructuras, las familias, el estado y la sociedad en general.

Otros factores a tener en cuenta para medir la productividad son:

- Equidad

Considera la desigual situación de los estudiantes, familias y centros educativos, y apoya más a quien lo requiera, para que todos alcancen los objetivos educativos.

- Relevancia

Cuando lo que se aprende en la escuela es útil para desempeñarse en un contexto inmediato.

- Pertinencia

Establecer un currículo adecuado a las características de los estudiantes

Eficiencia, que es, cuando se aprovecha de la mejor manera lo aprendido y los recursos de los que se hace uso en una mínima cantidad, relacionándolo a la cantidad de recursos empleados versus lo logrado en un determinado tiempo.

Por lo expuesto en el análisis anterior sobre la calidad educativa, es una tarea difícil establecer mecanismo de medición que determinen que recursos utilizar para determinado fin, sin embargo, el control de los actores involucrados en la gestión de los centros educativos garantizaran el alcance de resultados a un costo mínimo.

Si hablamos de lo complejo que es dirigir o manejar un centro educativo vemos que implica poner en práctica saberes obtenidos por la preparación y la experiencia: “la complejidad de dirigir una organización exige aplicar el conocimiento con una diversidad de filosofías, estrategias y métodos administrativos, cuyo propósito principal es contribuir a la eficiencia de la organización” (Gutiérrez, 2006, p.45). Es decir, la gestión de un centro educativo debe estar acompañado de alta dosis de manejo de habilidades directivas, experiencia profesional y de gestión que permitan optimizar los recursos y dirigir los procesos a cabalidad.

Podemos señalar entonces que, la gestión en una escuela no es para improvisar, ni mucho menos para que sea sometida a intentos sino más bien requiere de políticas claras, de un consenso en la elaboración de sus documentos de gestión que permiten contar con los recursos necesarios a fin de alcanzar los objetivos propuestos en la visión planteada.

Eficacia, cuando se estudia el funcionamiento de las organizaciones educativas nos podemos dar cuenta que algunas son más eficaces que otras pues resulta que los resultados son positivos en algunos casos mientras que en otros no encuentran la brújula para mejorar sus resultados; todo apunta que la dirección es clave en lograr este propósito. Uno de los factores y elemento clave para que haya eficacia en los centros educativos es el liderazgo.

También se señala como participes y responsables de la eficacia en un centro educativo la labor de los docentes, de él dependen gran medida la calidad de la enseñanza y el aprendizaje” (Gutiérrez, 2006, p.45).

Para Rizo (2007) la eficiencia es: “Lograr que un aprendizaje sea asimilado en forma duradera y éste a su vez genere conductas provechosas para los individuos y la sociedad” (p 67).

Muñoz y Repiso, sostiene que para lograr una mejora en la eficacia de los programas educativos se requiere que sea:

- Una acción duradera en el tiempo
- Se oriente hacia el logro de metas educativas concretas.
- Se lleve a cabo mediante identificación, reformulación, reestructuración y optimización de los elementos que intervienen y sus inter relaciones
- Se tomen acciones para modificar los procesos de enseñanza y aprendizaje y también los procesos organizacionales y relaciones del centro educativo
- El proceso de cambio se lleve de forma sistemáticas y organizada
- Se desarrollen simultanea o sucesivamente varias estrategias coordinadas

entre si y orientadas a una meta común

Satisfacción laboral, según Mosley (2005), “La satisfacción laboral se centra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se deriven de él”, además señala que: “La satisfacción depende del grado de coincidencia entre lo que una persona quiere y busca en su trabajo con lo que recibe o encuentra” (p.203).

Complementando la siguiente idea, se puede citar lo que afirma la autora. Alles (2006) cuando dice: “El desarrollo de las personas es función o tarea del área de recursos humanos o capital humano” (p.169). Desde ese punto de vista, es evidente que los docentes, el personal administrativo y directivos de la institución educativa deben gozar de un buen trato y están en la obligación de generar acciones y competencias que promoverán la excelencia en el servicio educativo ofrecido a sus clientes o beneficiarios. Tales afirmaciones no hacen más que resaltar la función de los empleados dentro de una organización y como el desempeño de éstos está relacionado a la productividad, dicho de otro modo, el desempeño de los empleados en su entorno laboral se condiciona al trato que reciben, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales con los grupos de trabajo

Motivación, según Mosley (2005) “La motivación es el resultado de las percepciones, necesidades y metas de una persona y se entiende como la disposición de individuos y grupos, influidos por necesidades y percepciones, a esforzarse para alcanzar una meta” (p.191).

De acuerdo a lo descrito anteriormente, es necesario en las escuelas contar con un personal que tenga vocación de servicio y que disfrute de lo que hace; el éxito de alcanzar lo que se propone en los objetivos institucionales radica en el grado de motivación de sus empleados. La selección del personal es clave y no basta con exámenes o pruebas de ingreso sino más bien de una minuciosa evaluación del postulante a fin de tener el personal idóneo en la tarea educativa.

Martínez (2012), señala que: si la organización educativa quiere que los trabajadores indistintamente del nivel, además de la presencia física en su lugar

de trabajo, presten su ilusión, su entusiasmo y su entrega personal (motivación), tiene que integrar los objetivos institucionales con los objetivos individuales de cada trabajador. (p.24)

Quiere decir entonces, que cuando se habla del personal motivado, se debe entender que es un personal con entusiasmo, que le gusta su trabajo, pero sobre todo porque el ambiente laboral, las relaciones personales apuntan hacia el logro de objetivos y son coherentes con proyecto de vida; esta interacción, centro de labores – personal, conlleva a un óptimo desenvolvimiento de sus funciones y por lo tanto será significativo para ambas partes.

Según con este planteamiento, McCleand (1989), enmarca que “El resultado de una conducta se halla conjuntamente determinado por los esfuerzos (factor motivacional) y la habilidad de una persona para realizar la tarea” (p.22). Esta definición resalta el esfuerzo propio de la condición humana como factor motivacional que lleva al individuo a la realización de un trabajo en buenas condiciones o a involucrarse con los objetivos del centro educativo o cualquier otra organización.

Definitivamente, la motivación, los objetivos organizacionales y las necesidades personales están vinculadas y son condicionantes para tener eficiencia. En el caso de las organizaciones educativas, deben establecer y ejecutar acciones que replanteen el papel motivacional de todos los involucrados.

El clima organizacional cumple un rol estratégico en la existencia de todas las organizaciones ya sea el rubro o la actividad a la que se dediquen. Dentro de los pilares organizativos las empresas buscan u orientan a lograr un adecuado clima para poder desempeñarse con total soltura y bajo esta premisa mejorar la satisfacción de sus clientes internos y externos.

Según el punto de vista de Gutiérrez (2006) “La gestión en las organizaciones se debe hacer entendiendo que una organización es un sistema” Adicionalmente, sostiene que: “Las organizaciones de éxito lo son porque trabajaron por derrotar la cultura de la ineficiencia y elaboraron planes para resolver de fondo su problemática más importante”. (p.76) De lo mencionado para poder llevarlo a cabo

es necesario que el personal directivo, docente y administrativo de una organización educativa cambien o adopten una actitud tolerante al cambio, es decir, los involucrados deben resolver la problemática presente entablando mecanismos donde impere el dialogo y las normatividad requerida.

Chiavenato (1999) afirma que: “El ambiente interno existente entre los miembros de una empresa o institución, está estrechamente relacionado con sus grado de motivación” (p.44). Después de esta afirmación se puede concluir que la motivación cumple un rol importante en el clima organizacional debido a que los trabajadores y su interdependencia necesitan esa cuota conductual para desempeñarse en una ambiente que garantice la plena realización y el buen trato.

El clima organizacional tiene un efecto bastante positivo en las instituciones educativas, en un ambiente de trabajo con buen clima organizacional los trabajadores tendrán un desempeño laboral y un rendimiento eficiente. La percepción que tiene cada trabajador de su centro de trabajo facilita que las relaciones interpersonales se den con mucho profesionalismo para lograr la productividad.

Calidad del sistema educativo según el enfoque de la evaluación de la calidad educativa.

Para Maza, (2000) lo clasifican en:

Dimensiones:

QUÉ APRENDEN. Al hablar sobre qué aprenden los estudiantes, se hace alusión a los contenidos del currículum, y si estos responden adecuadamente a los que realmente el sujeto de aprendizaje necesita para desarrollarse íntegramente en el plano afectivo, moral, físico y como ente social útil (eficacia)

Esta dimensión pone de manifiesto la relevancia y pertinencia de los contenidos, que éstos respondan adecuadamente a los que los estudiantes necesitan para desarrollarse dentro de un contexto determinado.

CUÁNTO APRENDEN. Cuando hablamos cuánto aprenden los estudiantes, se refiere a qué realmente aprenden y que debe estar de acuerdo al currículum

establecido que es el estándar de aprendizaje. (EFICACIA)

En la educación básica regular los estándares o conocimientos básicos que se deben alcanzar en los diferentes niveles, son establecidos en lo que se denomina mapas de progreso.

CÓMO APRENDEN. Cuando decimos cómo aprenden los estudiantes, se habla de todos los procesos pedagógicos y medios de aprendizaje que sean los adecuados (EFICIENCIA)

En esta dimensión están presentes los procesos, es decir las técnicas, estrategias y medios apropiados y adecuados para el aprendizaje, como por ejemplo:

- Instalaciones físicas
- Docentes
- Materiales y textos
- Estrategias adecuadas
- Recursos

Maza concluye: para lograr calidad educativa como un sistema, se debe llegar a un aceptable nivel de adquisición de conocimientos y de asimilación de los mismos por parte de los estudiantes. Los conocimientos que se adquieren deben hacerlo mediante procesos pedagógicos y una metodología adecuada. (p.11)

1.3.2.4. Evaluación docente y la calidad de la educación

El docente es el principal gestor del proyecto educativo, es quien dirige el proceso y reta el espíritu creativo, quien diseña el currículo y en una interacción permanente con el estudiante, le ayuda a orientar y dirigir su proceso de formación. (Montenegro, 2003)

No cabe duda, como ya lo hemos venido diciendo, que el docente es pieza fundamental y el factor determinante en la calidad educativa; sin embargo, a lo largo del tiempo este rol y bien ganado puesto en la sociedad ha sido

desmerecido, las políticas educativas de los países en desarrollo han marginado de ciertos beneficios a los docentes y su profesión, es así que hoy en día se lucha por una reivindicación tanto profesional como social.

Las continuas marchas en Chile, Perú y México no hace más que confirmar que existe un problema con la profesión que no es atendida y que es necesaria replantar y poner en agenda para el bienestar de los pueblos cuya única forma de progreso deriva de la educación

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre el nivel de conocimiento del Marco del buen desempeño docente y la calidad educativa según la percepción del docente en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017?

1.5. Justificación del estudio

El presente estudio permitirá conocer las definiciones del Marco del buen desempeño docente, sus lineamientos y políticas como documento de gestión enfocado en mejorar la profesionalidad de los docentes del Perú; así como también, las definiciones de calidad y calidad educativa al igual que sus correspondientes dimensiones en ambas variables.

El diseño metodológico de la investigación a ser utilizado en el presente estudio del nivel de conocimiento del Marco del buen desempeño docente y su correlación con la calidad educativa según la percepción del docente en la I.E. San Juan de Trujillo durante el año 2017, nos permitirá llegar a través de los instrumentos de recolección de datos a las conclusiones de la investigación, las cuales, servirán como referencia para posteriores estudios sobre temas similares.

El presente trabajo de investigación es importante porque pretende establecer la correlación del nivel de conocimiento del marco del buen desempeño docente y la calidad educativa según la percepción del docente en la I.E. San Juan de Trujillo,

de modo que a partir de ella se pueda explicar la forma cómo impacta las políticas estatales educativas y cuanto los docentes conocen de ella, su relación con los objetivos institucionales y la calidad educativa. De otro lado esta investigación permitirá que se pueda someter a conocimiento y discusión el marco del buen desempeño docente y ser un antecedente para investigaciones futuras sobre políticas educativas a fin de que repercuta en un mejor servicio educativo que se ofrece a los estudiantes de todo el país.

1.6. Hipótesis

H1: El nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente se relaciona con la calidad educativa según la percepción del docente en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017.

Ho: El nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente no se relaciona con la calidad educativa según la percepción del docente en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017.

Hipótesis específicas

- Existe relación entre nivel de conocimiento del Marco del buen desempeño docente en su dimensión reflexiva y la percepción de la calidad educativa según los docentes de la I.E.E. “San Juan” de Trujillo -2017
- Existe relación entre nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en su dimensión colegiada y la percepción de la calidad educativa según los docentes de la I.E.E. “San Juan” de Trujillo -2017.
- Existe relación entre nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en su dimensión relacional y la percepción de la calidad educativa según los docentes de la I.E.E. “San Juan” de Trujillo -2017.
- Existe relación entre nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en su dimensión ética y la percepción de la calidad educativa según los docentes de la I.E.E. “San Juan” de Trujillo -2017.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación que existe entre el nivel de conocimiento del Marco del buen desempeño docente y la calidad educativa según la percepción del docente en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017.

Específicos

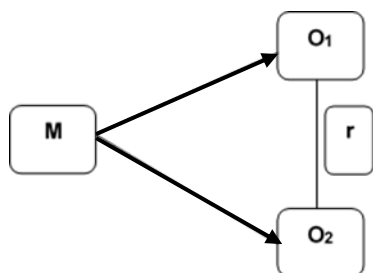
- Establecer la relación entre el nivel de conocimiento de la dimensión reflexiva del Marco del buen desempeño docente y la percepción de calidad educativa según los docentes de la I.E.E. "San Juan" de Trujillo - 2017.
- Establecer la relación entre el nivel de conocimiento de la dimensión colegiada del Marco del buen desempeño docente y la percepción de calidad educativa según los docentes de la I.E.E. "San Juan" de Trujillo - 2017.
- Determinar la relación entre el nivel de conocimiento de la dimensión relacional del Marco del buen desempeño docente y la percepción de calidad educativa según los docentes de la I.E.E. "San Juan" de Trujillo - 2017.
- Determinar la relación entre el nivel de conocimiento de la dimensión ética del Marco del buen desempeño docente y la percepción de calidad educativa según los docentes de la I.E.E. "San Juan" de Trujillo -2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El diseño en la presente investigación corresponde a descripción modal Correlacional y de acuerdo al tiempo es transversal.

La representación del diseño de investigación se muestra a continuación:



Dónde:

M : Muestra conformada por los docentes de la I.E.E. “San Juan”

O1 : Observación de la variable independiente Nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente.

O2 : Observación de la variable dependiente Calidad educativa.

r : Relación de causalidad de las variables

2.2. Variables

Variable 1: Nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente.

Variable2: Calidad Educativa

2.2.1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento
V1: Marco del buen desempeño docente	<p>“Es un listado de lineamientos que contienen competencias y capacidades que los profesores y profesoras de todo el país deben desarrollar en etapas sucesivas de su formación profesional a fin de mejorar y lograr los aprendizajes de los estudiantes; dicho marco es producto de un acuerdo entre estado, sociedad los profesores”.</p> <p>MINEDU (2015)</p>	<p>El Marco del Buen desempeño Docente precisa las características que son exigibles de una buena docencia; es decir competencias, desempeños, dominios y dimensiones que los profesores y profesoras de la educación básica de todo el país deben tener.</p>	Reflexiva	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce las características de los estudiantes - Demuestra conocimientos actualizados - Planifica la enseñanza seleccionando contenidos en función de aprendizajes fundamentales 	Cuestionario De encuesta
			Colegiada	<ul style="list-style-type: none"> - Fomenta un clima adecuado para el aprendizaje - Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales - emplea diversos métodos y técnicas para evaluar 	Cuestionario de encuesta
			Relacional	<ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente en la gestión de la escuela y en la mejora continua del PEI - Interactúa con sus pares para construir un clima democrático en la escuela, comunidad y otras instituciones del estado 	Cuestionario de encuesta
			Ética	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica docente - Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de la persona 	Cuestionario de encuesta

V2: Calidad educativa	<p>La calidad es una propiedad que emerge del sistema educativo; es decir, de un conjunto de factores, de componentes y de las relaciones entre ellos. Es en este caso que los factores involucrados en la educación (Estado, institución, docente, estudiantes, padres de familia y sociedad) permitirán acercarse a la visión que se plantea la institución como organización.</p> <p>MONTENEGRO (2008)</p>	<p>La calidad educativa se expresa en dimensiones como calidad, definida y medible teniendo en cuenta la eficacia y eficiencia; y la satisfacción laboral entendida como el grado de bienestar del personal involucrado en la labor del centro educativo.</p>	Calidad	<p>Productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisface las exigencias de los estudiantes - Crea nuevas tecnologías y métodos de trabajo para mejorar la productividad <p>Eficiencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conoce la demanda de los estudiantes y oportunidades de trabajo - Usa racionalmente los recursos disponibles de la institución <p>Eficacia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Propone ideas para mejorar el desempeño de docentes y directivos - Se interesa por los miembros de la comunidad educativa promoviendo su desarrollo tanto personal como grupal 	Cuestionario de encuesta
			Satisfacción laboral	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> - El salario que actualmente percibe influye en su motivación - Su grado de motivación está condicionada al ambiente laboral donde usted se desempeña como docente <p>Clima organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realiza trabajo en equipo mejorando su capacidad creativa - Valora y reconoce las 	Cuestionario de encuesta

				destrezas y experiencias de los trabajadores	
--	--	--	--	--	--

2.3. Población y muestra

Población

La población estudio está considerada por los 120 docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Juan” tanto del primer como del segundo periodo, entre nombrados y contratados en el año 2017.

Muestra

Para calcular la muestra se utilizará la fórmula para poblaciones finitas, que se presenta a continuación:

FORMULA EMPLEADA

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

Donde:

n : Tamaño de la muestra

N : Tamaño de la población (100 docentes)

Z² : Estadístico de prueba (95% = 1.96)

P : Porcentaje de éxito (50%)

Q : Porcentaje de fracaso (50%)

E² : Máximo error permisible (5%)

Reemplazando:

$$n = \frac{100 \times 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}{0.05^2 \times (100 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 79.51$$

Se procede a ajustar la muestra con la siguiente fórmula:

$$n^{\circ} = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

Dónde:

n° : Tamaño de la muestra ajustada

n : Tamaño actual de la muestra

N : Población en estudio

Reemplazando en la fórmula:

$$n^{\circ} = \frac{79.51}{1 + \frac{79.51 - 1}{100}}$$

$$n^{\circ} = 44.54$$

Por lo tanto el tamaño de la muestra a la que se aplicará los instrumentos de recolección de datos es de 45 docentes.

Muestreo

Se utiliza el muestreo probabilístico – aleatorio simple, con selección de unidades de análisis (docentes) fue aleatoria.

Para efecto de la población fue ordenar en un marco de lista y de selección el número que requiere la muestra con auxilio del aplicativo Excel de selección aleatoria sin remplazo

Una vez identificado los intervalos de la muestra, el personal docente, nombrados y contratados serían entrevistados para aplicación respectiva de los instrumentos.

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

Se utilizó la encuesta como técnica para el recojo de información de las dos variables: Marco del Buen Desempeño Docente y Calidad Educativa

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	UTILIDAD
Marco del Buen Desempeño Docente	ENCUESTA	CUESTIONARIO	Medición del nivel de conocimiento
Calidad educativa	ENCUESTA	CUESTIONARIO	Medición de la percepción de la calidad educativa

- Variable Marco del Buen Desempeño Docente

Para la evaluación de esta variable se tuvo en cuenta 18 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Dimensión reflexiva (1, 2, 3, 4 y 5); colegiada 5 ítems (6, 7, 8, 9 y 10); relacional 4 ítems (11,12, 13 y 14) y finalmente para la dimensión ética 4 ítems (15, 16, 17 y 18), cuyas respuestas están valoradas cualitativamente como: 1 nunca, 2 a veces y 3 siempre.

La escala interpretativa global considera 0 a 18 puntos: buen nivel de conocimiento, de 19 a 36 nivel de conocimiento regular y de 37 a 54 bajo nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente.

- Variable Calidad educativa

El cuestionario de muestra sobre calidad educativa no requiere validación, ya que ha sido tomada de la tesis presentada en los trabajos previos. (Galarza, 2013).

También se hizo uso del coeficiente de Holsti que considera 5 expertos, siendo el valor de 0.92, considerado excelente.

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

a. CONFIABILIDAD

La confiabilidad del cuestionario se determinó por el método de división por mitades que hace uso de la fórmula de SPEARMAN-BROWN obteniéndose el valor de 0.97, siendo la confiabilidad excelente.

b. VALIDEZ

La validez del cuestionario se determinó por el método de validez predictiva que hace uso de la fórmula del coeficiente de correlación, obteniéndose el valor de 0.91, siendo la validez excelente.

2.5. Métodos de análisis de datos

2.5.1. Estadística descriptiva

- Elaboración del registro de resultados sobre nivel de conocimiento del desempeño docente y calidad educativa.

2.5.2. Estadística inferencial

En un primer momento se hace el procesamiento de los datos en la hoja Excel, usando codificación numérica, migrando luego al software estadístico IBM – SPSS para su respectivo procesamiento estadístico de trabajo.

Los resultados serán reportados mediante tablas estadísticas de clasificación simple y doble con la utilización de frecuencias absolutas y relativas porcentuales

Finalmente, por el análisis se aplicará la prueba de independencia de criterios (χ^2) que permitirá contrastar la hipótesis nula frente a la hipótesis alternativa

La significación estadística será valorada con el siguiente criterio:

$P < 0.5$

$P < 0.1$

$P > 0.5$

Adicionalmente, se calculará la medida de la fuerza de correlación de variables con el cálculo de coeficiente de correlación de Spearman.

2.6. Aspectos éticos

En esta investigación se protegió la identificación de los sujetos de estudio, considerándose los aspectos éticos correspondientes, como son la confidencialidad, el consentimiento informado, la libre participación y el anonimato de la información.

III. RESULTADOS

A). MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE.

Para evaluar el nivel de conocimientos del marco del buen desempeño docente, se elaboraron tablas y gráficos siguientes:

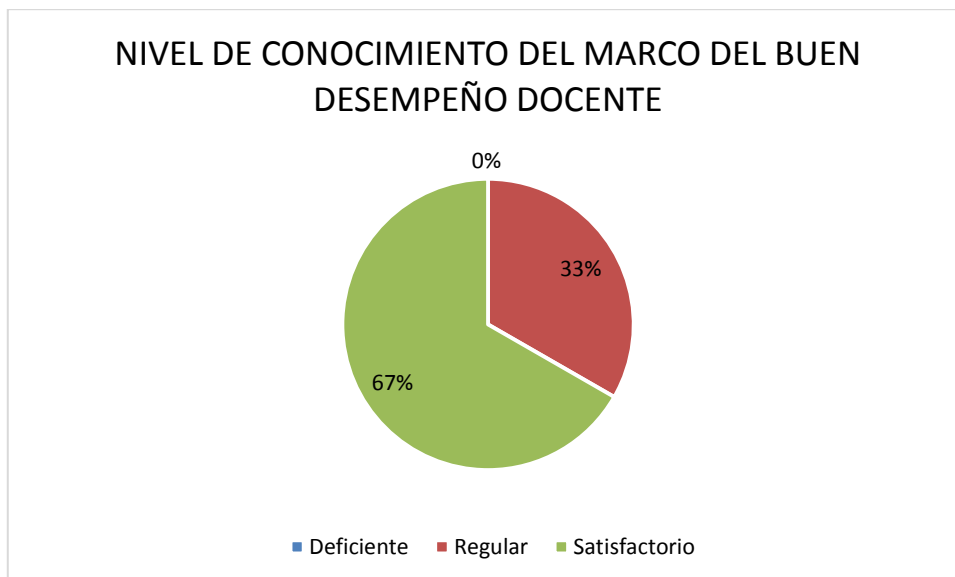
Tabla N° 1. Nivel de conocimiento del marco del buen desempeño docente y dimensiones. I.E. “San Juan”, Trujillo – 2017.

VARIABLE Y DIMENSIONES	NIVELES	N°	%
VI. Marco del buen desempeño docente	Satisfactorio	30	66.7
	Regular	15	33.3
	Deficiente		
	Total	45	100
d1. Reflexiva	Satisfactorio	34	75.6
	Regular	11	24.4
	Deficiente		
	Total	45	100
d2. Colegiada	Satisfactorio	26	57.8
	Regular	19	42.2
	Deficiente		
	Total	45	100
d3. Relacional	Satisfactorio	27	60
	Regular	18	40
	Deficiente		
	Total	45	100
d4. Ética	Satisfactorio	11	24.4
	Regular	34	75.6
	Deficiente		
	Total	45	100

FUENTE: Registro de datos

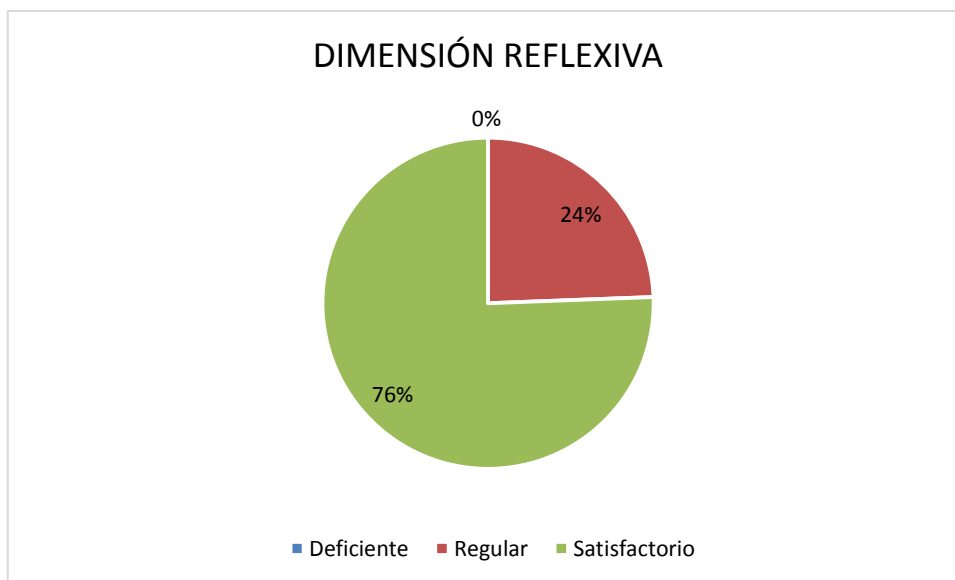
INTERPRETACIÓN. El 66.7% de los docentes tienen un nivel satisfactorio sobre el marco del buen desempeño docente. En cuanto a las dimensiones tenemos: En la dimensión Reflexiva el 75.6% de ellos tienen un nivel satisfactorio, en la dimensión Colegiada el 57.8% de ellos tienen un nivel satisfactorio, en la dimensión Relacional el 60% de ellos tienen un nivel satisfactorio y en la dimensión Ética el 75.6% de ellos tienen un nivel regular (Ver Figs.: 1, 2, 3, 4 y

5). Indicando la necesidad de una mejora en el nivel de conocimientos del marco del buen desempeño docente.



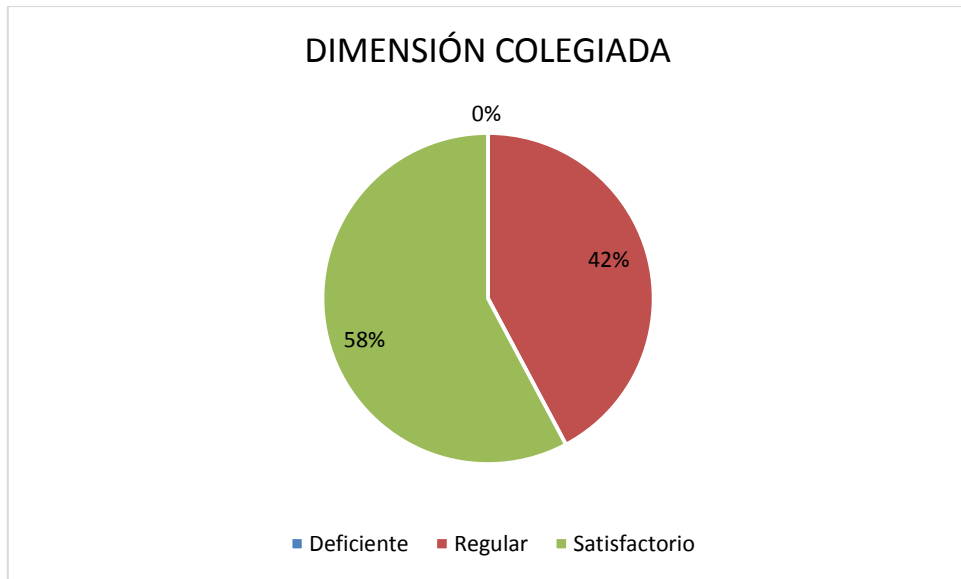
Fuente: Tabla N°1

Fig. 1



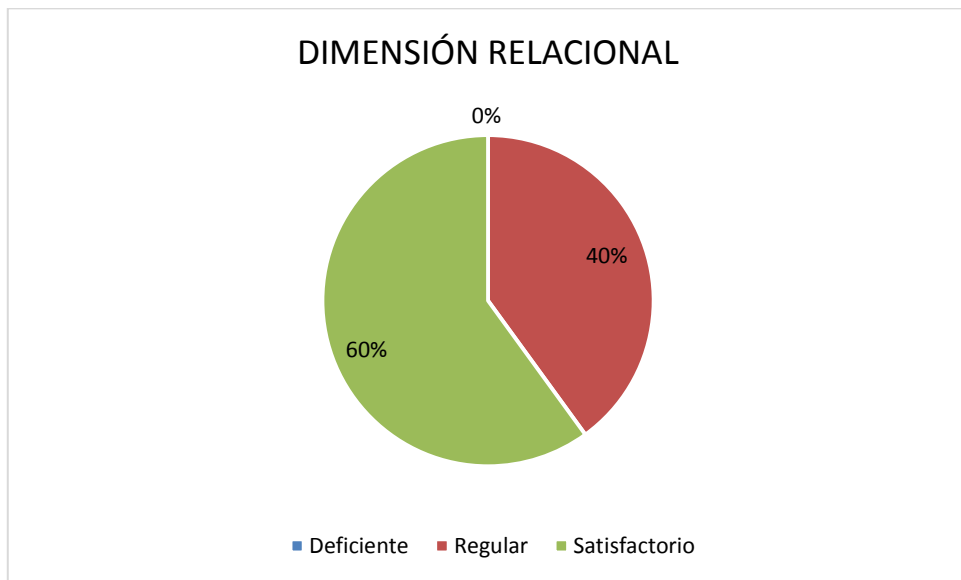
Fuente: Tabla N°1

Fig. 2



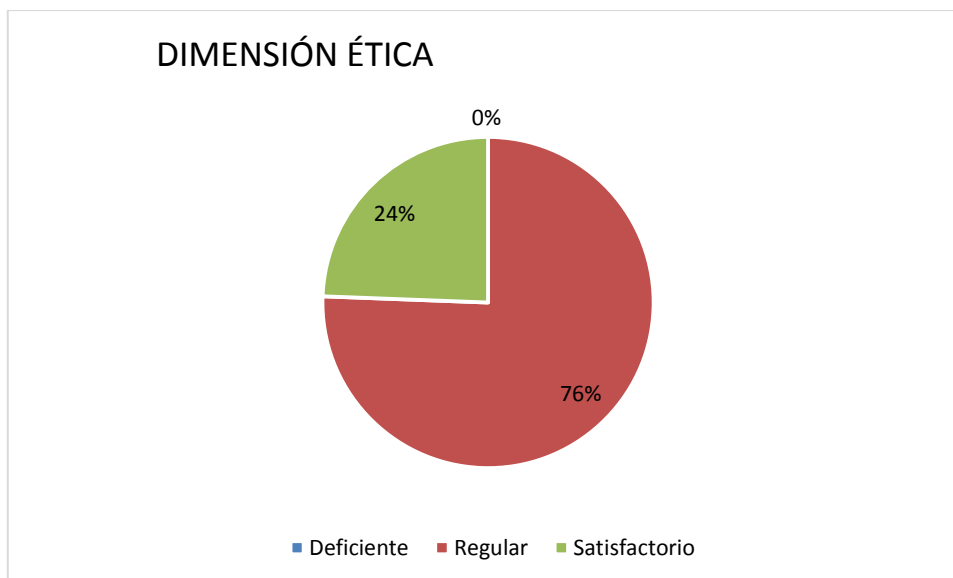
Fuente: Tabla N°1

Fig.3



Fuente: Tabla N°1

Fig.4



Fuente: Tabla N°1

Fig.5

B). PERCEPCION DE LOS DOCENTES DE LA CALIDAD EDUCATIVA.

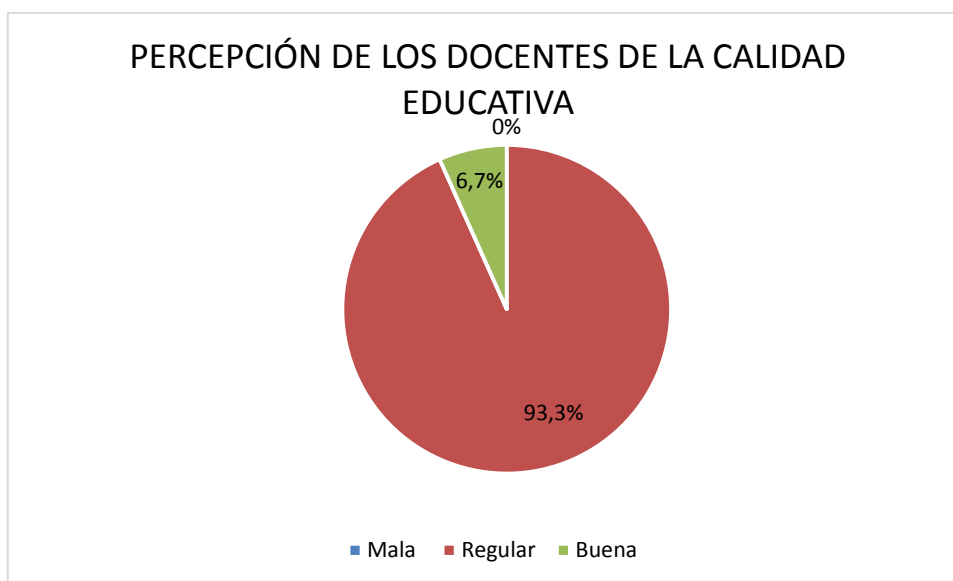
Para evaluar la percepción de los docentes de la calidad educativa, se elaboraron tablas y gráficos siguientes:

Tabla N° 2. Percepción de los docentes de la calidad educativa y dimensiones. I.E. "San Juan", Trujillo – 2017.

VARIABLE Y DIMENSIONES	NIVELES	N°	%
VD. Percepción de los docentes de la Calidad Educativa	Buena	3	6.7
	Regular	42	93.3
	Mala		
	Total	45	100
D1. Calidad	Buena	8	17.8
	Regular	37	82.2
	Mala		
	Total	45	100
D2. Satisfacción Laboral	Buena	13	28.9
	Regular	32	71.1
	Mala		
	Total	45	100

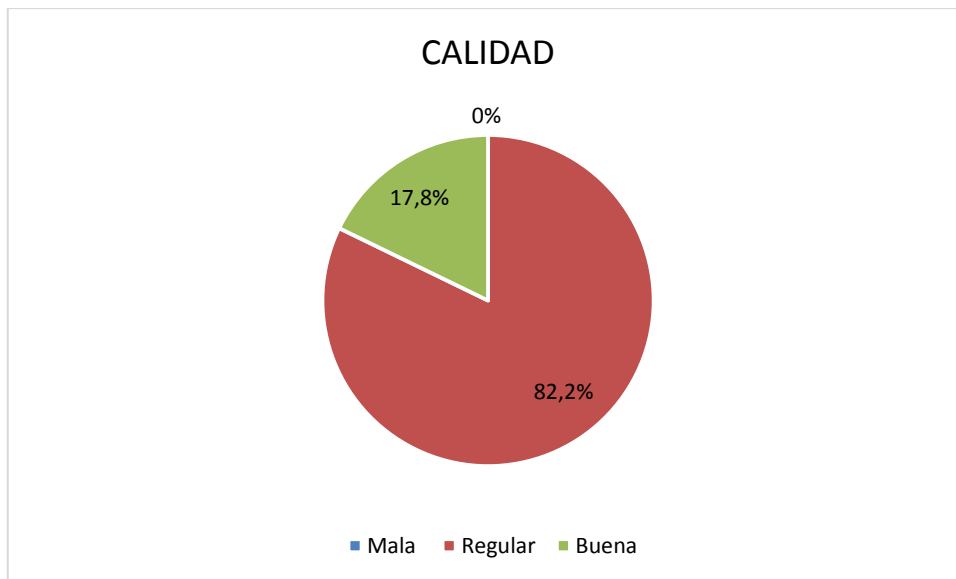
Fuente: Registro de datos

INTERPRETACIÓN. El 93.3% de los docentes sobre el nivel de percepción de la calidad educativa indican que es regular. En cuanto a las dimensiones tenemos: En la dimensión calidad el 82.2% de ellos tienen un nivel regular y en la dimensión satisfacción laboral el 71.1% de ellos tienen un nivel Regular (Ver Figs.: 6, 7 y 8). Indicando la necesidad de una mejora en la calidad educativa.



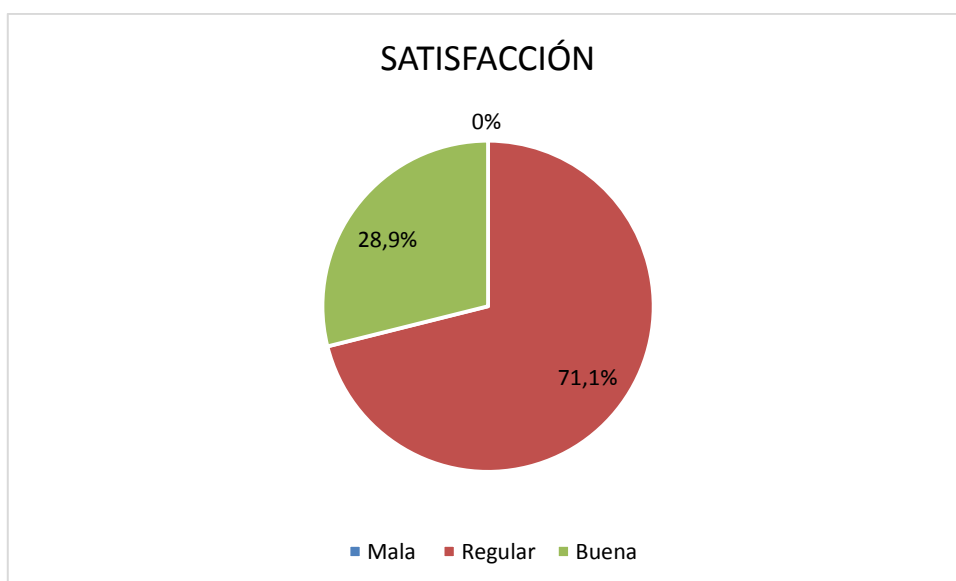
Fuente: Tabla N° 2

Fig.6



Fuente: Tabla N° 2

Fig. 7



Fuente: Tabla N° 2

Fig. 8

C) RELACIÓN ENTRE MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE Y CALIDAD EDUCATIVA

C1. ANÁLISIS LIGADOS A LAS HIPÓTESIS.

Tabla N°3. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para marco del buen desempeño docente y dimensiones

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		DD01	RE02	CO03	RE04	ET05
N		45	45	45	45	45
Parámetros normales ^{a,b}	Media	36,8889	11,1111	10,2667	8,0667	7,4444
	Desviación estándar	7,65216	2,48836	2,59720	1,61527	1,34089
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,216	,262	,189	,318	,238
	Positivo	,167	,195	,140	,215	,123
	Negativo	-,216	-,262	-,189	-,318	-,238
Estadístico de prueba		,216	,262	,189	,318	,238
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla N° 4. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para calidad educativa y dimensiones

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		CE06	CA07	SA08
N		45	45	45
Parámetros normales ^{a,b}	Media	21,8222	10,9111	10,9111
	Desviación estándar	2,66534	1,70324	1,79421
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,282	,232	,172
	Positivo	,169	,158	,139
	Negativo	-,282	-,232	-,172
Estadístico de prueba		,282	,232	,172
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,002 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

INTERPRETACIÓN. La prueba de normalidad en nuestra investigación lo usamos para determinar si las variables son normales o no; es decir si su comportamiento tiene la forma de la campana de Gauss. La prueba de kolmogorov es para determinar si el comportamiento de todos los datos de la variable sigue una distribución normal o no; podemos ver según el resultado del análisis de la tabla N° 3 y 4 que no es normal porque el valor es $p < 0.05$, por lo tanto aplicamos la correlación de rangos de Spearman para determinar si las variables: nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y Calidad educativa, se relacionan significativamente.

C2.CONTRASTE DE HIPÓTESIS PARA CORRELACIÓN

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

H1: El nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente se relaciona con la calidad educativa según la percepción del docente en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017.

Ho: El nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente no se relaciona con la calidad educativa según la percepción del docente en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017.

Tabla N° 5. Prueba de hipótesis estadísticas para comparación de marco del buen desempeño docente y calidad educativa. I.E. “San Juan”, Trujillo – 2017.

VI CON VD	I.E. “San Juan” de Trujillo		
	r_s	p	Sig.
Marco del Buen desempeño docente CON Calidad Educativa	0.971	0.000	S

Fuente: Encuesta aplicada

LEYENDA: r_s = Coeficiente de correlación de Spearman, p = Probabilidad, Sig. = Significancia.

INTERPRETACIÓN. En la I.E. San Juan, al analizar la correlación entre el nivel de conocimiento del marco del buen desempeño docente con la percepción de los docentes de la calidad educativa se encontró un valor de 0.971 siendo significativo ($p < 0.05$). Es decir que hay un 97% de relación entre la variable Marco del Buen Desempeño Docente con Calidad Educativa; siendo la probabilidad de que no se relacionen, casi nula.

De lo anterior podemos señalar que al analizar las variables, es decir la variable independiente y la dependiente están correlacionados, es decir lo que afecte a la primera afecta indiscutiblemente a la segunda y por lo tanto es significativo

Tabla N° 6. Prueba de hipótesis estadísticas para comparación de dimensiones del nivel de conocimiento del marco del buen desempeño docente con la percepción de la calidad educativa según los docentes de la I.E. “San Juan”, Trujillo – 2017.

DIMENSIONES DE VI CON VD	I.E. “San Juan” de Trujillo		
	r_s	p	Sig.
d1. Reflexiva CON VD. Percepción del docente de la calidad educativa	0.904	0.000	S
d2. Colegiada CON VD. Percepción del docente de la calidad educativa	0.919	0.000	S
d3. Relacional CON VD. Percepción del docente de la calidad educativa	0.796	0.000	S
d4. Ética CON VD. Percepción del docente de la calidad educativa	0.819	0.000	S

Fuente: Encuesta aplicada.

LEYENDA: r_s = Coeficiente de correlación de Spearman, p = Probabilidad, Sig. = Significancia.

INTERPRETACIÓN. En la I.E. “San Juan”, al analizar la correlación entre la dimensión Reflexiva con la percepción del docente de la calidad educativa se encontró un valor de 0.904 siendo significativo ($p < 0.05$). Al analizar la correlación entre la dimensión Colegiada con la percepción del docente de la calidad educativa se encontró un valor de 0.919 siendo significativo ($p < 0.05$). Al analizar la correlación entre la dimensión Relacional con la percepción del docente de la calidad educativa se encontró un valor de 0.796 siendo significativo ($p < 0.05$). Al analizar la correlación entre la dimensión Ética con la percepción del docente de la calidad educativa se encontró un valor de 0.819 siendo significativo ($p < 0.05$).

IV. DISCUSIÓN

La relación que existe entre el nivel de conocimiento del marco del buen desempeño docente con la percepción de la calidad educativa según los docentes en la I.E. “San Juan” de Trujillo en el año 2017, se ha demostrado en este trabajo de investigación con los resultados que hemos obtenido.

Al realizar la encuesta encontramos que del 100% de encuestados sobre el marco del buen desempeño docente, el 66.7% de los docentes se ubica en el nivel satisfactorio, en cuanto a las dimensiones, en la dimensión Reflexiva el 75.6% se ubica en el nivel satisfactorio, en la dimensión Colegiada el 57.8% se ubica en el nivel satisfactorio, en la dimensión Relacional el 60% se ubica en el nivel satisfactorio y en la dimensión Ética el 75.6% se ubica en el nivel regular. Cuando analizamos la percepción de los docentes de la calidad educativa, encontramos que el 93.3% de ellos indican que es regular; en cuanto a las dimensiones, los docentes en la dimensión calidad el 82.2% se ubica en el nivel regular y en la dimensión satisfacción laboral el 71.1% indican que es regular.

Cuando analizamos la relación entre el nivel de conocimiento del marco del buen desempeño docente con la percepción de los docentes de la calidad educativa en la I.E. “San Juan”, encontramos que hay una relación positiva muy fuerte del orden 0.971. En cuanto a la relación de la dimensión Reflexiva con la percepción de los docentes de la calidad educativa, encontramos que hay una relación

positiva muy fuerte (0.904), en la dimensión Colegiada con la percepción de los docentes de la calidad educativa, encontramos que hay una relación positiva muy fuerte (0.919), en la dimensión Relacional con la percepción de los docentes de la calidad educativa, encontramos que hay una relación positiva considerable (0.796) y en la dimensión Ética con la percepción de los docentes de la calidad educativa, encontramos que hay una relación positiva considerable (0.819). Estos resultados coinciden con la investigación de tipo descriptivo correlacional realizada por Delcid (2012) en su trabajo “La Formación docente y la calidad de la educación en los CC.EE.BB. del Municipio Del Progreso Departamento de Yoro - Guatemala” en donde concluye que: la calidad educativa está ligada a la calidad del docente y que la formación docente influye positivamente en la calidad de la educación. PIÑA (2010), en su trabajo de investigación no experimental de diseño descriptivo correlacional, titulado “El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad de Iquitos, año 2010”, concluye que si existe una relación directa y positiva ($p < 0.05$) entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010. GOMÉZ (2014), “Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una Institución Educativa Pública del Callao” donde se concluye que existe una correlación media (Pearson 0.555) entre el desempeño docente y la calidad del servicio educativo acercándose a los resultados de la presente investigación. GALARZA (2013) “Relación de la calidad educativa y la gestión educativa en una Institución de Educación Pública” Huancayo – Perú. Se concluye que existe una relación positiva fuerte entre la calidad educativa y la gestión institucional, en la Institución Educativa “María Inmaculada” de Huancayo en el 2013, con una “r” de Pearson 0.86 a un nivel de significancia del 5%. Resultados parecidos a las variables de nuestro estudio. Entonces, podemos observar que en los trabajos previos existe relación entre sus variables en estudio, ocurriendo lo mismo con nuestra investigación.

Con respecto a las hipótesis específicas señalamos que:

- Existe relación entre nivel de conocimiento del Marco del buen desempeño docente en su dimensión reflexiva y la percepción de la calidad educativa según los docentes de la I.E.E. “San Juan” de Trujillo -2017. Esta hipótesis

- tiene validez y si tienen relación, lo que cual se refleja en la tabla N°6, donde se muestra que hay una correlación positiva muy alta (0.904)
- Existe relación entre nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en su dimensión colegiada y la percepción de la calidad educativa según los docentes de la I.E.E. “San Juan” de Trujillo -2017. Esta hipótesis tiene validez y si tienen relación, lo cual se refleja en la tabla N°6, donde se muestra que hay una correlación positiva muy alta (0.919)
 - Existe relación entre nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en su dimensión relacional y la percepción de la calidad educativa según los docentes de la I.E.E. “San Juan” de Trujillo -2017. Esta hipótesis tiene validez y si tienen relación, lo cual se refleja en la tabla N°6, donde se muestra que hay una correlación positiva alta (0.796)
 - Existe relación entre nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente en su dimensión ética y la percepción de la calidad educativa según los docentes de la I.E.E. “San Juan” de Trujillo -2017. Esta hipótesis tiene validez y si tienen relación, la cual se refleja en la tabla N°6, donde se muestra que hay una correlación positiva alta (0.819)

V. CONCLUSIONES

1. Existe correlación significativa entre el nivel de conocimiento del marco del buen desempeño docente y la percepción de la calidad educativa según los docentes de la I.E. "San Juan" de Trujillo en el año 2017; así lo demuestra los resultados ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Spearman muy alto (0.971)
2. Existe correlación significativa entre la dimensión Reflexiva del nivel conocimiento del marco del buen desempeño docente y la percepción de la calidad según los docentes de la I.E. "San Juan" de Trujillo en el año 2017; lo cual se comprobó con un nivel de significancia ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Spearman muy alto (0.904) lo que indica que la correlación es fuerte directa y significativa.
3. Existe correlación significativa entre la dimensión colegiada del nivel conocimiento del marco del buen desempeño docente y la percepción de la calidad según los docentes de la I.E. "San Juan" de Trujillo en el año 2017; lo cual se comprobó con un nivel de significancia ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Spearman muy alto (0.919) lo que indica que la correlación es fuerte, directa y significativa.
4. Existe correlación significativa entre la dimensión relacional del nivel conocimiento del marco del buen desempeño docente y la percepción de la calidad según los docentes de la I.E. "San Juan" de Trujillo en el año 2017; lo cual se comprobó con ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Spearman muy alto (0.919) lo que indica que la correlación es fuerte y significativa..
5. Existe correlación significativa entre la dimensión ética del nivel conocimiento del marco del buen desempeño docente y la percepción de la calidad según los docentes de la I.E. "San Juan" de Trujillo en el año 2017; lo cual se comprobó con un nivel de significancia ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Spearman muy alto (0.796) lo que indica que la correlación es

fuerte y significativa. que estudiante conozca ya aproveche las posibilidades de su entorno.

6. La dimensión Ética del nivel conocimiento del marco del buen desempeño docente se relaciona significativamente con la percepción de los docentes de la calidad educativa de la I.E. "San Juan" de Trujillo en el año 2017; o cual se comprobó con un nivel de significancia ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación de Spearman muy alto (0.819) lo que indica que la correlación es fuerte y significativa.

V. RECOMENDACIONES

1. Los docentes deben coordinar con la dirección para reforzar las jornadas de reflexión y que sean más productivas, al término de éstas se deben llegar a establecer, como productos, acuerdos que estén orientados a mejorar la calidad educativa.
2. Los docentes deben promover que en la Institución Educativa se generen espacios donde interactúen con sus pares; estos espacios debe estar enmarcados a estrategias de trabajo donde compartan experiencias y planifiquen, coordinen, ejecuten y evalúen actividades propias de su labor.
3. La evaluación es fundamental porque permite conocer donde nos ubicamos y si van por el camino trazado las actividades planificadas en nuestro PEI, por ello es necesario evaluarse periódicamente con la finalidad de lograr ser una Institución que brinde educación de calidad.
4. Crear una política de incentivos y reconocimiento para el personal docente con la finalidad de incentivar la creatividad, el esfuerzo y el compromiso con su labor.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, O. (1999) *Gestión educativa: enfoques y procesos*. Lima. U de Lima
- Alles M. (2006) *Dirección estratégica de recurso humanos*. Argentina: Ediciones Granica.
- Chiavenato (1999) *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Delcid (2010) “*La Formación docente y la calidad de la educación en los CC.EE.BB. del Municipio Del Progreso Departamento de Yoro*” Guatemala
- Francesc, J. (2008) *Medición y evaluación educativa*. España: La Muralla.
Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=KCG6fO5jH9kC&printsec=frontcover&dq=evaluaci%C3%B3n+educativa&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=evaluaci%C3%B3n%20educativa&f=true
- Galarza, N. (2013). *Relación de la calidad educativa y la gestión educativa en la Institución educativa “María Inmaculada”*. Huancayo 2013. Universidad Cesar Vallejo. Huancayo, Perú.
- García y García (1996) *Teoría de la Educación y acción pedagógica*. España: Salamanca
- GOMÉZ (2014), para obtener el grado de magister, en su tesis “*Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una Institución Educativa Pública del Callao*” Callao - Perú
- Gutierrez, P (2006) *Calidad total y productividad. (2da Edición)* México: Editorial Graw Hill
- León, Ch (1997) *Vigotsky: sus aportes para el siglo XXI*. Venezuela: UCAB.
Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=rzgNLg9geq4C&pg=PT58&dq=abordaje+de+vygotsky&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi39tCngqLZAhWSMd8KHaDoA04Q6AEIJjAA#v=onepage&q=abordaje%20de%20vygotsky&f=true>
- Martinez, C. (2012) *La motivación*. Madrid. España: Diaz de santos
- Maza Yolanda (2006) *Teoría de la Educación*. España Valladolid.

- Mateo, J (2000) La Evaluación del profesorado y la gestión de la calidad en la educación. *Revista de investigación educativa* Vol.18 Recuperado de <https://digitum.um.es>
- McCLELLAND, D. (1989) *Estudio de la motivación humana*. Madrid. España: Narcea
- MINEDU (2015) Marco del Buen Desempeño Docente. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montenegro, I (2007) Evaluación del desempeño docente. Colombia: Magisterio ediciones especiales. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&pg=PA10&lpg=PA10&dq=La+calidad+es+una+propiedad+que+emerge+del+sistema+educativo:+es+decir,+de+un+conjunto+de+factores,+de+componentes+y+de+las+relaciones+entre+ellos.&source=bl&ots=3chM_1m4Wj&sig=YQ9A7uhu2luGkrU5jJYnHufERE8&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiE_4CEoIHZAhWE2FMKHak9BPQQ6AEIjAA#v=onepage&q&f=true
- Mosley, Megginson y Pietri (2005) *Supervisión*. México: Internacional Tompson Editores
- Piña (2010) “El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad de Iquitos 2010” **Iquitos, Perú.**
- Quiñonez, J. (2006) *Gestión educativa en las sociedades del conocimiento*. Bogota. Colombia: Magisterio
- Rojas J. (2006) Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=ykVyKAP7XBUC&pg=PA89&dq=gesti+on+de+la+calidad+educativa&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=gesti+on+de+la+calidad+educativa&f=true

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1: Cuestionario sobre Marco del Buen Desempeño Docente

DESEMPEÑO DOCENTE

ENCUESTA

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

NOMBRE DE LA I.E.			
REGIÓN		UGEL	
ESPECIALIDAD		AREA CURRICULAR	

INSTRUCCIONES

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

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

Ítem	3	2	1
1. Conoce las características de los estudiantes y sus contextos y lo emplea en la planificación de programaciones anuales, unidades y sesiones de aprendizaje			
2. Conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos dentro de un currículo que somete a constante revisión.			
3. Demuestra conocimientos actualizados y hace uso continuo de las tecnologías de la información			
4. Planifica la enseñanza seleccionando contenidos en función de aprendizajes fundamentales			
5. Planifica garantizando la coherencia entre los aprendizajes, el proceso pedagógico, el uso de recursos y la evaluación			
6. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad			
7. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares, el uso de estrategias y recursos pertinentes			
8. Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales			
9. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos de la I.E. y teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos			

culturales			
10. Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar, comunicando su intención y los resultados para tomar acciones que permitan correcciones a tiempo y reformulación de procesos y estrategias.			
11. Participa activamente en la gestión de la escuela y en la mejora continua del PEI para generar aprendizaje de calidad			
12. Interactúa con sus pares para construir un clima democrático en la escuela, comunidad y otras instituciones del estado			
13. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad, instituciones del estado y la sociedad civil			
14. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados			
15. Reflexiona sobre su práctica docente incluyendo responsabilidad en los procesos pedagógicos y su participación en las políticas educativas locales, regionales y nacionales			
16. Reflexiona sobre su experiencia institucional para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional			
17. Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de la persona			
18. Ejerce su profesión con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.			

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Estimado maestro (a), el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la opinión que tiene sobre CALIDAD EDUCATIVA; garantizamos la confidencialidad de sus respuestas y éstas serán respetadas.

DATOS GENERALES

- EDAD : _____
- GENERO : _____
- CONDICIÓN LABORAL : _____

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los ítems y seleccione una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (del 1 al 3) que corresponda la respuestas que escogiste según tu convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuestas buenas ni malas, asegúrese de responder todas las opciones.

1. Nunca

2. A veces

3. Siempre

Ítem	3	2	1
1. Participación activa de la comunidad educativa, desempeñando roles y funciones con responsabilidad e iniciativa			
2. La I.E. capacita a su personal en metodologías y estrategias de enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta las corrientes pedagógicas y didácticas actuales			
3. Existe un buen clima institucional/ trato horizontal entre sus pares, directivos, padres de familia y administrativos			
4. Crea un clima propicio para el aprendizaje de estudiantes y maestros			
5. Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales y que estos respondan a su problemática de su entorno			
6. Elabora su planificación curricular diversificada evidenciando contenidos locales y regionales			
7. Promueve el desarrollo personal y grupal de los miembros de la comunidad educativa respetando los valores democráticos e inclusivos			
8. Incluye en sus enseñanza – aprendizaje estrategias y técnicas actuales como por ejemplo el trabajo colaborativo entre otros			
9. Usa racionalmente los recursos de la I.E. priorizando los objetivos del PEI			
10. La I.E. Crea un clima favorable para un buen trabajo y el pleno desarrollo de las capacidades y habilidades			
11. Realiza trabajo en equipo con sus pares de Área y demás miembros de la I.E. priorizando los intereses y objetivos institucionales			
12. Asiste permanentemente a capacitaciones dados por la I.E., UGEL, DRELL, MINEDU u Otros			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO DR/MG:

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedor de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recurro a usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre el nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente"

OBJETIVO: "Determinar si existe relación entre el nivel conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y la percepción de calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo."

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ROCA VELASQUEZ GUSTAVO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DR. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

VALORACIÓN:

MUY BUENO BUENO REGULAR MALO


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 18072186

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir el nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y la percepción de calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo.
2. **Autor:** Br. Luis Arturo Castro Valle
3. **Objetivo:** Determinar si existe relación entre el nivel conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y la percepción de calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo.
4. **Usuarios:** Docentes de la I.E.E "San Juan".
5. **Tiempo:** 30 minutos
6. **Procedimientos de aplicación:**
 - El instrumento se repartirá a cada uno de trabajadores de la Institución en mención.
 - Las instrucciones del CUESTIONARIO serán leídas por cada uno de los trabajadores.
 - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 30 minutos.
 - El cuestionario es de aplicación personal.

7. Organización de ítems:

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS
Reflexiva	- Conoce a sus estudiantes	1
	- Conoce los contenidos que enseña	2, 3
	- Planifica su trabajo	4 y 5
Colegiada	- Crea un clima propicio para la enseñanza	6
	- Conduce el proceso de enseñanza utilizando estrategias	7
	- Relevancia	8
	- Evalúa pertinentemente	9 y 10
Relacional	- Participa activamente	11 y 12
	- Practica valores	13
	- Comunica resultados	14
Ética	- Reflexiona sobre su práctica docente	15
	- Se forma una identidad profesional	16
	- Actúa éticamente	17
	- Ejerce su profesión con valores	18

ANEXO 02

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Marco del Buen Desempeño Docente.

OBJETIVO: Determinar si existe relación entre el nivel conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y la percepción de calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo.

DIRIGIDO: Trabajadores del Centro de Idiomas de la Universidad César Vallejo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ROCA VELASQUEZ GUSTAVO

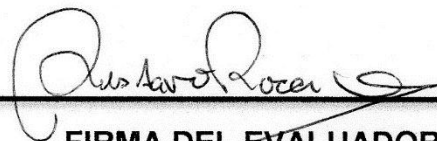
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DR. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 15072186

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO DR/MG:

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedor de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recurro a usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre el nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente"

OBJETIVO: "Determinar si existe relación entre el nivel conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y la percepción de calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo."

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

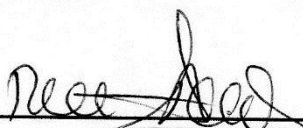
ABANTO RUIZ ROSANA ELIZABETH

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 18110637

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La relación entre el nivel conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y la calidad educativa según la percepción de los docentes en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
El marco del buen desempeño docente "Es un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias"	Reflexiva	Conoce a sus estudiantes	1				/		/		/		/		
		Conoce los contenidos que enseña	2,3				/		/		/		/		
		Planifica su trabajo	4 y 5				/		/		/		/		
	Colegiada	Crea un clima propicio para la enseñanza	6				/		/		/		/		
		Conduce el proceso de enseñanza	7				/		/		/		/		

que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes".		utilizando estrategias					/		/		/		/		
		Relevancia	8				/		/		/		/		
		Evalúa pertinentemente	9 y 10				/		/		/		/		
	Relacional	Participa activamente	11 y 12				/		/		/		/		
		Practica valores	13				/		/		/		/		
		Comunica resultados	14				/		/		/		/		
	Ética	Reflexiona sobre su práctica docente	15				/		/		/		/		
		Se forma una identidad profesional	16				/		/		/		/		
		Actúa éticamente	17				/		/		/		/		
		Ejerce su profesión con valores	18				/		/		/		/		

ANEXO 2: Matriz de consistencia

Título: Nivel de conocimiento del marco del buen desempeño docente y la percepción del docente de la calidad educativa en la I.E.E. “San Juan” de Trujillo – 2017

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
Problema general ¿Hay relación entre el nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y la percepción de la calidad educativa en la I.E. San Juan en Trujillo el año 2017?	Hipótesis General H1: El nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente, se relaciona con la percepción de la calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017	Objetivo General Determinar si existe relación entre el nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y la percepción de calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017	V1: Nivel de conocimiento del Marco del buen desempeño docente	1. Marco del buen desempeño docente 1.1. Definición y propósito 1.2. Desempeño docente 1.3. la docencia y los aprendizajes fundamentales 1.4 dominios y competencias 1.5. evaluación 2. La docencia y la escuela que queremos 3. nueva visión de la profesión docente	Reflexiva	Diseño: Correlación al causal
					Colegiada	
Problemas Específicas: 1. ¿El nivel de conocimiento de	Hipótesis Específicas: 1. El nivel de	Objetivos específicos: 1. Establecer si la evaluación			Relacional	Muestra: 45 Docentes
					Ética	

<p>la MBDD se relaciona con la percepción de la calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017?</p> <p>2. ¿hay relación entre la formación ética del docente y los principios de calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo?</p> <p>3. ¿El conocimiento del contexto por parte del docente se relaciona con la calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo?</p>	<p>conocimiento de la MBDD si se relaciona con la calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017</p> <p>2. La formación ética del docente se relaciona con los principios de calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017</p> <p>3. El conocimiento del contexto por parte del docente se relaciona con la calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017.</p>	<p>del buen desempeño docente garantiza la calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo</p> <p>2. Determinar si la formación ética del docente se relaciona con los principios de calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo en el año 2017</p> <p>3. Analizar si el conocimiento del contexto mejorar la calidad educativa en la I.E. San Juan de Trujillo.</p>	<p>V2: Percepción de Calidad educativa</p>	<p>2. Calidad educativa 2.1. Calidad 2.2. Calidad educativa 2.3. Gestión de la calidad 2.4. Principios del calidad 2.5. Dimensiones de la calidad 2.5.1. Productividad 2.5.2. Satisfacción laboral 2.7. Calidad del sistema educativa según el enfoque de la evaluación de la calidad educativa 2.8. Evaluación docente y la calidad de la educación</p>	<p>Calidad</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Productividad</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Motivación</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p>
--	--	--	--	---	--	--	---

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VI. MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

Nivel	Intervalo
Satisfactorio	37 - 54
Regular	19 - 36
Deficiente	0 - 18

DIMENSIONES:

D1. REFLEXIVA:

Nivel	Intervalo
Satisfactorio	11 - 15
Regular	06 - 10
Deficiente	0 - 05

D2. COLEGIADA:

Nivel	Intervalo
Satisfactorio	11 - 15
Regular	06 - 10
Deficiente	0 - 05

D3. RELACIONAL:

Nivel	Intervalo
Satisfactorio	09 - 12
Regular	05 - 08
Deficiente	0 - 04

D4. ÉTICA:

Nivel	Intervalo
Satisfactorio	09 - 12
Regular	05 - 08
Deficiente	0 - 04

VD. PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Nivel	Intervalo
Bueno	25 - 36
Regular	13 - 24
Malo	0 - 12

DIMENSIONES:

D1. CALIDAD:

Nivel	Intervalo
Bueno	13 - 18
Regular	07 - 12
Malo	0 - 06

D2. SATISFACCIÓN LABORAL:

Nivel	Intervalo
Bueno	13 - 18
Regular	07 - 12
Malo	0 - 06

Anexo 05: Constancia que acredita realización de estudio

"Año del buen servicio al ciudadano"

COLEGIO NACIONAL "SAN JUAN" TRUJILLO	
MESA DE PARTES	
Exp.	5102
Fecha	24 NOV 2017
Folio N°	027 - 11:00am

SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

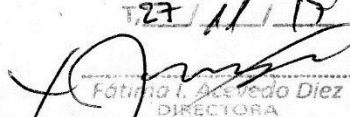
SEÑOR DIRECTOR (e) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "SAN JUAN". TRUJILLO

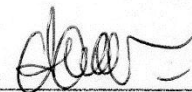
Mg. JORGE LARIOS MIÑANO

Yo, **Luis Arturo Castro Valle**, identificado con DNI N° 42250790, tengo a bien dirigirme a su persona para saludarle respetuosamente y a la vez solicitarle autorización para realizar una investigación educativa denominada *"Nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y su relación con la percepción del Docente sobre calidad educativa en la Institución Pública Emblemática "San Juan"* como parte de la tesis que estoy realizando para obtener el grado de Maestría en Administración de la Educación.

Por la atención prestada que le brinde a la presente le reitero mi más sincero agradecimiento.

Trujillo, 20 de Noviembre del 2017

PROVEÍDO	
Pase a:	Sub Dirección de F.G.
Para:	Atención
27/11/17	
	
Fátima I. Acevedo Diez DIRECTORA	


Luis Arturo Castro Valle
DNI N° 42250790

Anexo 05: Base de datos

ORD	VI. MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE																		VD. CALIDAD EDUCATIVA														S1	d1	d2	d3	d4	S2	D1	D2																								
	d1. Reflexiva				d2. Colegiada				d3. Relacional				d4. Etica				D1. Calidad							D2. Satisfacción Laboral																																								
	1	2	3	4	5 d1	d1	d1	6	7	8	9	10 d2	d2	d2	11	12	13	14 d3	d3	d3	15	16	17	18 d4	d4	d4	S1	S1	S1	ORD	1	2									3	4	5	6 D1	D1	D1	7	8	9	10	11	12 D2	D2	D2	S2	S2	S2							
1	2	3	3	3	3	14	14	7	3	3	3	2	3	14	14	6	2	2	3	2	9	9	5	2	2	2	8	8	5	45	45	23	1	3	3	2	2	1	1	12	12	8	2	2	2	3	2	2	13	13	8	25	25	17	45	14	14	9	8	25	12	13		
2	3	2	2	2	3	12	12	7	3	3	2	1	3	12	12	6	2	1	3	3	9	9	5	2	2	2	8	8	5	41	41	23	2	1	3	1	3	2	1	11	11	8	2	2	1	3	3	1	12	12	8	23	23	17	41	12	12	9	8	23	11	12		
3	2	3	2	3	3	13	13	7	2	3	3	2	3	13	13	6	2	3	2	2	9	9	5	3	2	2	9	9	5	44	44	23	3	3	3	1	2	1	1	11	11	8	2	2	3	2	2	2	13	13	8	24	24	17	44	13	13	9	9	24	11	13		
4	3	3	3	2	2	13	13	7	2	2	3	2	1	10	10	6	2	2	2	2	8	8	5	2	2	1	7	7	5	38	38	23	4	2	2	2	2	3	2	13	13	8	1	2	2	2	2	1	10	10	8	23	23	17	38	13	10	8	7	23	13	10		
5	2	1	1	1	2	7	7	7	2	1	1	1	1	6	6	6	2	1	1	1	5	5	5	1	1	1	2	5	5	5	23	23	23	5	1	2	2	1	1	2	9	9	8	1	2	1	1	1	2	8	8	17	17	17	23	7	6	5	5	17	9	8		
6	2	3	3	3	3	14	14	7	3	3	3	2	3	14	14	6	2	2	3	2	9	9	5	2	3	2	9	9	5	46	46	23	6	3	3	2	2	1	2	13	13	9	2	2	2	3	2	2	13	13	8	26	26	17	46	14	14	9	9	26	13	13		
7	1	3	3	2	3	12	12	7	3	3	2	1	3	12	12	7	2	2	2	3	9	9	6	3	1	2	2	8	8	6	41	41	26	7	1	3	2	3	1	1	11	11	9	2	2	2	2	3	1	12	12	9	23	23	18	41	12	12	9	8	23	11	12	
8	2	3	2	3	3	13	13	7	2	3	3	2	3	13	13	7	2	3	2	2	9	9	6	3	2	2	9	9	6	44	44	26	8	3	3	1	2	1	1	11	11	9	2	2	3	2	2	2	13	13	9	24	24	18	44	13	13	9	9	24	11	13		
9	3	3	3	2	2	13	13	7	2	2	2	1	9	9	7	2	2	2	2	2	8	8	6	2	2	1	2	7	7	6	37	37	26	9	2	2	2	2	2	12	12	9	1	2	2	2	2	1	10	10	9	22	22	18	37	13	9	8	7	22	12	10		
10	2	1	1	1	2	7	7	7	2	1	1	1	1	6	6	7	2	1	1	1	5	5	6	1	1	1	2	5	5	6	23	23	26	10	1	2	2	1	1	2	9	9	9	1	2	1	1	1	2	8	8	9	17	17	18	23	7	6	5	5	17	9	8	
11	2	1	1	1	2	7	7	7	2	1	1	2	1	7	7	7	2	1	1	1	6	6	6	2	1	1	2	6	6	6	26	26	26	11	1	2	2	1	1	1	8	8	9	1	2	2	2	2	1	10	10	9	18	18	18	26	7	7	6	6	18	8	10	
12	2	3	2	2	2	11	11	11	2	2	1	2	2	9	9	9	2	2	1	3	8	8	8	1	3	2	2	8	8	7	36	36	35	12	3	3	2	2	1	2	13	13	9	2	2	1	1	1	2	9	9	10	22	22	22	36	11	9	8	8	22	13	9	
13	3	2	2	2	3	12	12	11	1	3	3	2	2	11	11	9	2	2	3	2	9	9	8	2	3	2	2	9	9	7	41	41	36	13	1	2	1	3	3	2	12	12	9	2	2	2	3	1	1	11	11	10	23	23	22	41	12	11	9	9	23	12	11	
14	2	3	2	3	3	13	13	11	2	3	3	2	3	13	13	9	2	1	3	3	9	9	8	3	1	2	2	8	8	7	43	43	36	14	3	3	1	2	1	1	11	11	11	2	2	1	3	3	2	13	13	10	24	24	22	43	13	13	9	8	24	11	13	
15	2	2	3	2	3	12	12	11	3	3	2	1	3	12	12	9	2	2	3	2	9	9	8	2	1	3	2	8	8	7	41	41	36	15	1	3	2	3	1	1	11	11	11	2	2	2	3	2	1	12	12	10	23	23	22	41	12	12	9	8	23	11	12	
16	2	1	2	3	3	11	11	11	2	3	3	2	1	11	11	9	2	3	3	2	10	10	8	2	1	2	2	7	7	7	39	39	37	16	1	3	1	2	2	1	1	9	9	11	2	2	3	3	2	1	13	13	10	22	22	22	39	11	11	10	7	22	9	13
17	3	3	3	2	2	13	13	11	3	3	2	1	3	12	12	9	2	3	2	2	9	9	8	2	2	1	2	7	7	7	41	41	37	17	2	2	2	2	3	1	12	12	11	1	2	3	2	2	1	13	13	10	23	23	22	41	13	12	9	7	23	12	11	
18	2	1	1	1	2	7	7	12	2	2	1	1	1	7	7	9	2	2	1	1	6	6	8	2	1	1	2	6	6	7	26	26	38	18	1	2	2	1	1	1	8	8	11	1	2	2	2	2	1	10	10	10	18	18	22	26	7	7	6	6	18	8	10	
19	2	1	1	1	2	7	7	12	2	1	1	1	1	6	6	10	2	1	1	1	5	5	9	1	1	1	2	5	5	7	23	23	39	19	1	2	2	1	1	2	9	9	11	1	2	1	1	1	2	8	8	10	17	17	22	23	7	6	5	5	17	9	8	
20	2	3	3	3	3	14	14	12	2	2	1	2	2	9	9	11	2	3	3	3	11	11	9	2	3	2	2	9	9	8	43	43	39	20	3	3	2	2	1	2	13	13	11	2	2	2	2	2	2	12	12	10	25	25	23	43	14	9	11	9	25	13	12	
21	3	2	2	2	3	12	12	12	1	3	2	3	2	11	11	11	2	1	3	3	9	9	9	1	3	2	2	8	8	8	40	40	40	21	2	3	1	3	2	3	14	14	11	2	2	1	1	1	2	9	9	11	23	23	23	40	12	11	9	8	23	14	9	
22	2	3	2	3	3	13	13	12	2	3	3	2	3	13	13	11	2	2	3	2	9	9	9	3	2	2	2	9	9	8	44	44	40	22	3	3	1	2	1	1	11	11	11	2	2	2	3	2	2	13	13	11	24	24	23	44	13	13	9	9	24	11	13	
23	2	3	2	3	3	13	13	12	2	3	3	2	3	13	13	11	2	1	3	3	9	9	9	3	1	2	2	8	8	8	43	43	41	23	3	3	1	2	1	1	11	11	11	2	2	1	3	3	2	13	13	11	24	24	23	43	13	13	9	8	24	11	13	
24	1	2	3	3	3	12	12	12	3	3	2	1	3	12	12	11	2	1	3	3	9	9	9	3	1	3	2	9	9	8	42	42	41	24	1	3	2	3	1	1	11	11	11	2	2	1	3	3	1	12	12	11	23	23	23	42	12	12	9	9	23	11	12	
25	3	3	3	2	2	13	13	12	2	2	2	2	1	9	9	11	2	2	2	2	8	8	9	2	2	1	2	7	7	8	37	37	41	25	2	2	2	2	2	2	12	12	11	1	2	2	2	2	1	10	10	11	22	22	23	37	13	9	8	7	22	12	10	
26	2	1	1	1	2	7	7	12	2	1	1	1	1	6	6	11	2	1	1	1	5	5	9	1	1	1	2	5	5	8	23	23	41	26	1	2	2	1	1	2	9	9	11	1	2	2	1	1	1	2	8	8	12	17	17	23	23	7	6	5	5	17	9	8
27	2	1	1	1	2	7	7	12	2	2	1	1	1	7	7	12	2	2	1	1	6	6	9	2	1	1	2	6	6	8	26	26	41	27	1	2	2	1	1	1	8	8	11	1	2	2	2	2	1	10	10	12	18	18	23	26	7	7	6	6	18	8	10	
28	2	2	3	2	2	11	11	13	2	2	1	2	2	9	9	12	2	2	1	3	8	8	9	1	3	2	2	8	8	8	36	36	41	28	3	3	2	2	1	2	13	13	11	2	2	1	1	1	2	9	9	12	22	22	23	36	11	9	8	8	22	13	9	
29	3	2	2	2	3	12	12	13	1	3	3	2	2	11	11	12	2	2	3	2	9	9	9	2	3	2	2	9	9	8	41	41	41	29	1	3	1	3	2	2	12	12	12	2	2	2																		

Prueba piloto

MUESTRA PILOTO																														SUM	SI	SP				
VI. MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE																		VD. CALIDAD EDUCATIVA																		
d1. Reflexiva					d2. Colegiada					d3. Relacional				d4. Etica				D1. Calidad						D2. Satisfacción Laboral												
	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						
ORD	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	SUM	SI	SP			
1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	68	33	35	Validación		
2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	61	31	30	Confiabilidad		
3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	40	19	21	rip=	0.94158053		
4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	72	34	38	rxx=	0.96991139	
5	1	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	64	31	33		
6	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	68	33	35	Validez		
7	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	40	19	21	rxx=	0.90654282	
8	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	44	23	21			
9	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	58	26	32			
10	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	64	32	32			
11	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	1	3	3	2	67	33	34			
12	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	1	64	32	32			
13	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	64	32	32			
14	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	44	23	21			
15	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	40	19	21			
16	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	68	33	35			
17	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	1	3	3	1	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	63	31	32		
18	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	1	3	3	2	67	33	34			
19	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	3	3	3	1	3	2	1	3	2	3	1	1	2	2	1	3	3	1	65	32	33			
20	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	59	30	29			

