



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La Calidad Educativa y Desempeño Docente en la Institución
Educativa JEC “San José”, de Pacasmayo, 2020

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

AUTORA:

Br. Rodríguez Lau, Teresa Victoria (Orcid: 0000-0003-0744-4870)

ASESORA:

Dra. Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen (Orcid: 0000-0002-2221-7951)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad y Gestión Educativa

CHEPÉN - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis queridos padres: Andrés Rodríguez Escobar, quien está siempre presente en nuestros corazones, a mi madre Blanca Lau de Rodríguez, quienes con sus sabios consejos y modelo ejemplar supieron guiarme por un buen camino, inculcándome siempre el estudio y superación y cimentando mi personalidad con valores y virtudes que hoy me hacen ver como una persona responsable, trabajadora, digna y honorable en la sociedad.

También dedico a mi hijo Julio Renzo, quien es el que me impulsa a seguir adelante y cumplir con mis sueños y proyectos.

Teresa

Agradecimiento

Mi agradecimiento a DIOS, por haberme permitido llegar a culminar satisfactoriamente uno de mis sueños como profesional.

¡Gracias DIOS!, porque no me permitiste flaquear ante las vicisitudes de la vida, de ti recibí muchas bendiciones y me demostraste tu existencia.

Agradezco a mis familiares y amistades porque con sus palabras me dieron la fuerza y el aliento para seguir estudiando y cumplir con mi meta.

A mis docentes de la Universidad, la Dra. Villavicencio Palacios Lilette del Carmen, al maestro estadista Rolando Mendoza Giusti y a la maestra revisora, Dra. Nancy Aída Carruitero Ávila, con quienes no sólo compartimos gratos momentos, sino que con su paciencia, tiempo y dedicación estuvieron acompañándonos en todo momento.

A mi delegada Zoila Hernández Hernández, por su desprendimiento, su esfuerzo, dedicación y tiempo que compartió y dedicó a cada uno de nosotros(as), durante todo este período de estudios que disfrutamos con ella. ¡Dios la bendiga por siempre!

Gracias.

Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	36
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	36
3.2. Variables y operacionalización.....	36
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis	38
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.5. Procedimientos.....	40
3.6. Método de análisis de datos.....	40
3.7. Aspectos éticos.....	41
IV. RESULTADOS	42
4. 1. Variable 1: Calidad Educativa.....	42
4. 2. Variable 2: Desempeño Docente.....	47
4. 3. Contrastación de Hipótesis.....	51
4. 4. Hipótesis General.....	52
4. 5. Descripción del grado de relación entre las variables.....	53
V. DISCUSIÓN	54
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS	63
ANEXOS	68

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Nivel de la Variable Calidad Educativa, en la I.E. “San José”-Pacasmayo, 2020.....	42
Tabla 2: Nivel de la Calidad Educativa según su dimensión Eficacia, en la I. E. “San José”-Pacasmayo, 2020.	43
Tabla 3: Nivel de la Calidad Educativa según su dimensión Eficiencia, en la I. E. “San José”-Pacasmayo, 2020.	44
Tabla 4: Nivel de la Calidad Educativa según su dimensión Efectividad, en la I. E. “San José”-Pacasmayo, 2020.	45
Tabla 5: Nivel de la Calidad Educativa según su dimensión Satisfacción, en la I. E. “San José”-Pacasmayo, 2020.	46
Tabla 6: Nivel de la Variable Desempeño Docente, en la I. E. “San José”-Pacasmayo,2020.	47
Tabla 7: Nivel del Desempeño Docente según su dimension, Planificación del trabajo pedgógico, en la I. E. “San José”-Pacasmayo, 2020.	48
Tabla 8: Nivel del Desempeño Docente según su dimension, Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, en la I. E. “San José”-Pacasmayo, 2020.	49
Tabla 9: Nivel del Desempeño Docente según su dimension, Responsabilidades profesionales, en la I. E. “San José”-Pacsamayo, 2020.	50
Tabla 10: Prueba de Normalidad de los datos y estadístico de prueba, mediante Shapiro Wilk, en la I. E. “San José”-Pacasmayo, 2020.	51
Tabla 11: Correlaciones mediante la prueba de Pearson, en la I. E. “San José”-Pacasmayo, 2020.	52
Tabla 12: Correlación entre las variables Calidad Educativa y Desempeño Docente, mediante la prueba de Pearson, en la I. E. “San José”-Pacasmayo, 2020.	54

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1: Porcentaje de la variable Calidad Educativa percibido por los profesores de la I. E. “San José”, del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región la Libertad-2020.....	42
Figura 2: Porcentaje de la dimensión Eficacia percibida por los profesores de la I. E. “San José”, del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región la Libertad.	43
Figura 3: Porcentaje de la dimensión Eficiencia percibida por los profesores de la I. E. “San José”, del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región la Libertad.	44
Figura 4: Porcentaje de la dimensión Efectividad percibida por los profesores de la I. E. “San José”, del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región la Libertad.....	45
Figura 5: Porcentaje de la dimensión Satisfacción percibida por los profesores de la I. E. “San José”, del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región la Libertad.....	46
Figura 6: Porcentaje de la variable Desempeño Docente percibido por los profesores de la I. E. “San José”, del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región la Libertad.	47
Figura 7: Porcentaje de la dimensión Planificación del trabajo pedagógico, percibida por los profesores de la I. E. “San José”, del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región la Libertad.....	48
Figura 8: Porcentaje de la dimensión Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, percibida por los profesores de la I. E. “San José”, del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región la Libertad.	49
Figura 9: Porcentaje de la dimensión Responsabilidades Profesionales percibida por los profesores de la I. E. “San José”, del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región la Libertad.....	50

RESUMEN

Se ha estudiado la calidad educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa San José, de Pacasmayo, 2020; con el objetivo de establecer el valor de correlación que existe entre ambas variables. Para ello se propuso un diseño correlacional, utilizando dos instrumentos de recopilación de datos aplicados a población muestral de 30 docentes: la encuesta para establecer la calidad educativa y el desempeño docente; ambos instrumentos fueron validados y determinada su confiabilidad estadísticamente.

Se obtuvo como resultados una correlación significativa moderada entre la calidad educativa y el desempeño docente ($r=0,369$; $p=0,045$). igualmente, se determinó la existencia de un nivel de “Buena”, en favor de calidad educativa en el 63,3% de los docentes y un nivel de “Regular” el 36,7%. Además, se determinó un nivel de “Buena” en el desempeño docente en el 46,7%, un nivel “Regular” en 46,7% y un nivel “Deficiente” de 6,7%; así mismo, se determinó que existe una relación directa significativa entre la calidad educativa y las dimensiones Planificación del Trabajo Pedagógico ($r=0,392$; $p=0,032$), Gestión de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje ($r=0,213^{**}$; $p=0,257$), Responsabilidades profesionales ($r=0,680^{*}$; $p= 0,000$). Se concluye que existe una correlación significativa moderada entre la calidad educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa San José, de Pacasmayo, 2020

Palabras clave: Calidad educativa, desempeño docente, eficacia, eficiencia, efectividad, satisfacción

ABSTRACT

Educational quality and teaching performance have been studied at the San José Educational Institution, in Pacasmayo, 2020; in order to determine the degree of correlation that exists between both variables. For this, a correlational design was proposed, using two data collection instruments applied to a sample of 30 teachers: the survey to determine educational quality and teacher performance; Both instruments were validated and their reliability was statistically determined.

The results were a moderately significant correlation between educational quality and teacher performance ($r = 0.369$; $p = 0.045$). Likewise, the existence of a “Good” level, in favor of educational quality, was determined in 63.3% of teachers and a “Fair” level in 36.7%. In addition, a “Good” level in teaching performance was determined in 46.7%, a “Fair” level in 46.7% and a “Deficient” level of 6.7%; Likewise, it was determined that there is a significant direct relationship between educational quality and the dimensions of Pedagogical Work Planning ($r = 0.392$; $p = 0.032$), Management of Teaching and Learning Processes ($r = 0.213$ **; $p = 0.257$), Professional responsibilities ($r = 0.680$ *; $p = 0.000$). It is concluded that there is a moderate significant correlation between educational quality and teaching performance of the San José Educational Institution, Pacasmayo, 2020.

Keywords: Educational quality, teaching performance, efficacy, efficiency, effectiveness, satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

Según diversos autores como Juan J. Rousseau, María Montessori, Pestalozzi, etc. vinculados al trabajo educativo; en el mundo del acrecentamiento de los pueblos está supeditado al modelo educativo que se brinda a la población desde los primeros años, no obstante, recae en las manos de los maestros el compromiso de ejecutar esta actividad humana tan eminente para su desarrollo y progreso (García, 1987)

En el actual siglo XXI, el mundo que nos ha tocado existir se caracteriza por una agresiva competitividad, en todos los aspectos, y la empresa o una institución cualquiera lograrán poseer triunfo conforme a la calidad del producto o prestación que ofertan al mercado. Especialmente, con relación a las medidas impuestas por la globalización del mercado y de la cultura, lo cual es reclinado por el nuevo cargo en nuestro país de las nuevas tecnologías de la Información (TICS) (Poole, 2003). Una institución educativa muestra su eficiencia por la calidad del servicio que ofrece y éste, a su vez, se mide por una serie de indicadores que posibilitan determinar su preferencia por parte de la sociedad. Es sorprendente el avance económico, social y cultural que experimentan la totalidad de los países del universo, ya sea en Europa como en Asia e incluso en Estados Unidos de Norteamérica. El último país mencionado ha conseguido en los siglos precedentes un avance que semejante y, quizás, supera a algunos países europeos, a raíz de la introducción en su sistema educativo la corriente filosófica Pragmática liderada por Jhon Dewey desde 1910 y mediante la disposición de la Escuela Nueva (García, 1987).

En el Perú, con relación a optimar la calidad de educación se han realizado varias reformas educativas. Una importante evolución educativa es la que se operó en el gobierno de Juan Velasco Alvarado, en los años 70, no obstante, esta innovación no fue completamente concluida ni siquiera evaluada en su totalidad, por lo que no es posible confirmar su éxito en la sociedad peruana. Otra innovación fue operada en el gobierno de Alberto Fujimori, la misma que pese a exponer algunas bondades de orden académico y curricular, menos

aún se cuenta con información real acerca del éxito de dicha innovación. Por último, el gobierno presente se ha planteado transformar la educación, aunque, hasta este momento se desconocen cuáles son las medidas que se vienen implementando en relación y en favor de la educación peruana.

El mejoramiento de la calidad educativa en nuestro país recae, no solo en la edificación y equipamiento de los locales escolares o en el aumento de instituciones educativas, tampoco lo representa la serie de capacitaciones y actualizaciones docentes, las mismas que en su totalidad son solventadas con los medios propios de los mismos maestros. Lo que se requiere para fortificar y enaltecer los niveles educativos en nuestro país es instruir a las personas, a partir de que ingresan al nivel inicial e incluso proporcionar con el futuro docente y brindarles las herramientas intelectuales y académicas necesarias y más críticas para su efectivo desempeño. de igual modo, se requiere que las autoridades del Ministerio de Educación dejen de modificar con demasiada frecuencia y sin mayores criterios pedagógicos el currículo, por el contrario, las autoridades deben asumir una estrategia seria de evaluación de los resultados de la aplicación de las nuevas estrategias para optimizar la calidad educativa en nuestro territorio nacional.

A nivel Regional y local, la situación no es distinta a lo que acontece a nivel nacional; puesto que, el método pedagógico, en puesto a su normatividad específica dispone que en los niveles desconcentrados (Gerencias Regionales de Enseñanza, UGELES e Instituciones educativas), sigan estrictamente las disposiciones que emanan de la Alta Dirección del Ministerio de Educación, parte superior del Sistema Educativo Peruano (MED, 2009).

Existe la certeza de que mediante el convenio de la prestación actual que ofrece la institución educativa y las demandas sociales, es dable, por esta razón, evaluar la calidad educativa que tal institución oferta a la comunidad, a la cual sirve (Entiéndase como oposición el examen de los datos obtenidos, establecimientos de opiniones críticas, saber descifrar e interpretar los datos, catalogar lo más significativo, Cotejar, determinar, anunciar los resultados alcanzados y monitorear frecuentemente) (Farro, 1995). La explicación y valoración de la investigación acerca de la calidad educativa que ofrece una

institución dedicada a este servicio, se realiza en términos del grado de desempeño de los principios técnico pedagógicos, y de gestión. Se investiga, pues, de proporcionar claridad a los datos obtenidos durante el proceso evaluativo, constituir si los resultados tienen coherencia con los objetivos propuestos y precisar un criterio valorativo. En esta explicación de los resultados es necesario considerar las capacidades y posibilidades de los educandos, de los docentes, de los administradores y, de todos quienes tienen que ver con la calidad del servicio educativo.

Esto puede considerarse como el principio para una valoración justa de los resultados de la evaluación. Existen diferentes escalas de valoración (numéricas, literales, gráficas, etc.) en la que se puede elaborar el proceso evaluativo de la calidad educativa de una institución estudiantil o del sistema educativo en su conjunto.

De igual modo, puede utilizarse un procedimiento característico del estado real en que se encuentra el servicio pedagógico con el fin de crear su calidad real. (Farro, 1995). En la I.E. “San José”, en años anteriores se ha podido estimar que la calidad educativa ha sido afectada por muchos factores, entre ellos la interrupción de las tareas escolares como consecuencia del fenómeno natural denominado “Niño Costero”, la huelga magisterial basada en el pedido de incrementos salariales para los maestros, la interrupción del personal de salud, y otros factores no menos importantes. Pero incorporado a todo ello, se ha observado que muchos docentes de la indicada institución educativa han dejado de concurrir a sus cursos de capacitación y modernización profesional, lo que ha devenido en desmedro de su elaboración académica para la labor más eficaz.

Por tal motivo se ha creído provechoso realizar esta investigación, la misma que se inicia desde el siguiente enunciado como problema de indagación: ¿Cuál es la correlación entre la Calidad educativa y desempeño docente en la Institución Educativa JEC “San José”, de Pacasmayo, 2020?

Esta incógnita permitió constituir el grado de relación de las situaciones adversas al proceso educativo y el presente desempeño de los maestros, a la ansiada calidad educativa que esperamos todos los pobladores peruanos. Durante este concepto la siguiente investigación se pudo demostrar puesto que, surge de la necesidad de comprender y determinar la relación entre la Calidad educativa y el Desempeño docente, pues éstos son dos aspectos de la calidad del desarrollo pedagógico, es decir, la transmisión de la enseñanza y la formación de la personalidad del estudiante, razón por la cual se creyó provechoso desarrollarla con la intención de iniciar el camino para continuar investigando temas como éstos, que usualmente no son considerados, sin embargo, tienen un gran valor para interpretar el valor del factor humano en el proceso pedagógico. Esto permitirá perfeccionar la calidad educativa, y como resultado tramitar cambios de fondo, empezando por el mejoramiento en la alineación de los docentes quienes son el pilar de la formación de Enseñanza y aprendizaje. En consecuencia, siguiendo lo plasmado hasta hoy el objetivo general fue: Establecer la relación entre la Calidad Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa JEC “San José”, de Pacasmayo, 2020. También, los objetivos específicos fueron: Establecer la parte del nivel de la calidad educativa, la relación entre la Planificación del Trabajo Pedagógico, la Gestión de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje y las Responsabilidades profesionales con el desempeño docente en la institución educativa JEC “San José” de Pacasmayo, 2020. Es de señalar que la Teoría general fue: Existe relación significativa entre la calidad educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa San José, de Pacasmayo, 2020. De igual forma, las hipótesis específicas fueron: Existe relación significativa entre la Planificación del Trabajo Pedagógico, la Gestión de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje y las Responsabilidades profesionales con la calidad educativa en la institución educativa JEC “San José” de Pacasmayo, 2020.

II. MARCO TEÓRICO.

En la próxima exploración, Badillo (2005) realizó un proyecto de indagación denominado "Relación de la gestión con el logro de la calidad". En esta tesis, se propuso como primordial objetivo el acto de indicar las tareas que son usadas para formar al directivo, es decir, dentro de los niveles micro o macro, para comprobar si esa alineación tuvo episodio dentro de la labor del día a día del mencionado dirigente donde parte de hechos como líder consciente, en colaboración dentro de lo original; del mismo modo sobre la forma que funciona el personal que constituye la familia educativa y los trabajos que vienen desarrollando donde se busca instruir y perfeccionar el nivel educativo.

En la indagación se usó como herramienta para recoger la investigación y entrevistar de modo semi-estructurado; donde aparecen distintas discusiones de manera abierta y cerrada. El instrumento fue aplicado a 44 directivos de instituciones del nivel primaria, que representan el 10 % en un total de las instituciones en estado de México.

Esta terminación fue elaborada en fundamento que la educación en los países de América Latina estaba ubicada, en cuanto comprensión lectora y matemática, en los últimos lugares de la categorización de los países del mundo que habían sido evaluados.

Rodríguez, Martínez y Montero (1995), "Políticas educativas en Chile y en los demás países de Latinoamérica", estos autores encontraron en sus estudios que: aquellas maneras o reformas educativas en el país de Chile también en los demás países de Latinoamérica muestran una predisposición a cambiar progresivamente al sector pedagógico tratando de cambiar la calidad y la simetría con que se brinda la prestación, basándose en diversos programas que buscan ultimar la proposición del gobierno que se fundamentan en la transformación y el descubrimiento de los responsables del aparato pedagógico, en otras palabras, está enfocado a los directores, maestros y administrativos.

En función a lo citado, actualmente se suele señalar cada vez más a que cuando se quiere optimizar el nivel pedagógico, se necesita de un estudio delicado y de decisiones autónomas mientras el progreso pedagógico de los maestros, es

decir, a partir que ingresaron a la universidad, del mismo modo que cuando sean evaluados para la persistencia de su prestación en el magisterio.

Según la noticia de los trabajos de información más actuales en estas variables, dan a demostrar que para que se mantenga las capacidades de tesis intelectuales del docente, tiene que estar estrechamente relacionada en puesto al modelo de formación, de educación y como se va entrenando desde el inicio de que comenzó su alineación en la universidad como la que va adquiriendo en el trayecto de su labor pedagógica. (MINEDUC, 1998).

Navarro (2003), "La valoración y la actitud de los maestros ante las dificultades y modelos de políticas", este escritor aborda el argumento desde el punto de perspectiva ofrecido por algunos resultados del trabajo de indagación comparativa acerca de cómo se forma un docente en Latinoamérica auspiciado por la Red de Centros de Indagación del Banco Interamericano de Progreso. Dicha tesis se realizó en Argentina, Chile, Guatemala, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. Su terminación superior de la tesis se enfoca en que se deben crear nuevas estructuras de evaluación acerca de la labor del docente en el que se refleje el real trabajo de cada docente y lo complicado que resulta saberlo. cada uno podría ser aquel en el que se tome en consideración los datos de los alumnos cuando rindieron diversas evaluaciones de resultados en los alumnos de los colegios; no obstante, visto como un cuantificador exigente, más bien algo flexibles al nivel que pueden lograr en el año pasado, y no comparándolos con los resultados de las evaluaciones de índole nacional más bien con aquellos resultados de las escuelas que posean características parecidas en diversos aspectos, en particular al nivel socio económico de los estudiantes. Aquí no se intenta incentivar a un solo maestro de modo personal como un docente capaz y dedicado, sino a todo el colegio, enalteciendo el trabajo de más que un docente a todo un conjunto de maestros y directores. De esta manera se tiene que estimar para el puntaje final, aquel que no practique convivencias discriminatorias en cuanto a los alumnos.

Juárez (2012) cuyo principio se titula "Desempeño pedagógico en una institución educativa policial de la región Callao" (Tesis de Maestría en Gestión de la Educación) Universidad San Ignacio de Loyola, llegó a las siguientes

conclusiones: la labor en la que se desempeñan los maestros de la mencionada institución con relación a la extensión denominada “planificación del obra didáctica”, ya sea lo que se registró en la tarjeta evaluativa de los maestros, las opiniones de los alumnos y la tarjeta de hetero apreciación al directivo se ubican en el nivel óptimo.

Con relación a la extensión denominada gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje se concluyó que la labor de los maestros del nivel secundaria de la misma institución, ya sea a lo largo del progreso de auto evaluación del docente lo que opinan sus alumnos y la tarjeta de hetero evaluación al directivo de formación completa, se ubican en el nivel bueno.” En relación a la extensión llamada “responsabilidades profesionales, se concluyó que la labor del docente de secundaria de una escuela policial ya sea en la auto evaluación del docente y la tarjeta de valoración del directivo se encuentran en un nivel destacado, en la que demuestran diferencias con unión a lo que opinan los alumnos, quienes creen que sus maestros están en el nivel aprobado o bueno.

Arellano y Zumba (2014) en su argumento “Desempeño docente y calidad educativa en la I.E. N° 2085 San Agustín” (Tesis de Maestría en educación con citación en Docencia y Gestión Educativa), Universidad César Vallejo. Concluyen que: los resultados muestran una correlación significativa entre las variables desempeño docente y calidad educativa. El valor de rho es de 0.811 lo que indica una alta correlación ($p < 0,01$) del mismo modo, se hallaron correlaciones significativas entre las dimensiones de la variable dependiente e independiente. Ello indica que existe una excelente correlación (81,10%) entre la variable desempeño docente y la calidad educativa.

Espinoza (2014) en su tesis “Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de Ingeniería del Perú. (Tesis para preferir el Grado de Doctor en Educación) Universidad Nacional del Centro del Perú. Llega a las siguientes conclusiones: la calidad educativa tiene superior dependencia de aspectos planeamiento, realización y las interrelaciones externas (capital organizativo y relacional) que de cuanto conoce de sus maestros (recursos humanos) dado que se aprecia que un 22 % de los maestros obtienen un nivel de desempeño dentro del rango alto y muy alto, y por su parte la calidad educacional en niveles

alta y muy alta alcanzada es solamente al 4%, lo que indica que las personas que representan los medios humanos no están en circunstancias para implementar aspectos de clasificación y maneras de relaciones entre los miembros de la distribución, lo que resulta preciso para enaltecer la calidad de la formación; es posible que la totalidad de docentes posean un incorrecto nivel al desempeñarse como maestros, dado que lo que conoce o sabe no corresponden a la especialización requerida para enaltecer la eficiencia educativa, en otras palabras, la alineación profesional de los maestros ha sido constantemente insuficiente con pocas expectativas de progreso, principalmente en el área o especialización la que enseña; y esto se ve reflejado en su incompetencia para programar y trasladar proyectos innovadores y la total despreocupación para las capacitaciones constantes; en tal sentido poco o nada colaboran con su institución para darle un gran valor agregado siendo ésta mínima, además la calidad educativa tiende a recoger diversas influencias del modo en que se organizan sus empleados, constituyendo esto como un mecanismo primordial, y uno de los factores más importantes para conseguir la tan ansiada calidad educacional. Esta calidad se ve en el régimen en que el docente participa en la planificación e implementación de las Tics, de cómo desarrolla la parte administrativa en sus documentos de gestión, de cuántos programas promueve o participa en temas organizacionales, y cuán motivado está para perfeccionar su labor académica, no obstante, cabe la gran posibilidad que todos estos aspectos hayan sido hechos sin la ayuda de los maestros.

Arias (2017), en su teoría “Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la Institución Educativa 20188”, Realizado en la Universidad César Vallejo, desarrolló una investigación no experimental, correlacional transversal con enfoque cuantitativo en una muestra de 165 estudiantes a quienes se les aplicó los instrumentos Escala de percepción del desempeño docente, lista de percepción de la calidad educativa y el examen (prueba objetiva) para evaluar la comprensión lectora que fueron validos por el procedimiento de juicio de expertos y su confiabilidad por el método Alpha de Cronbach. El escritor concluye que en relación al nivel de las variables tanto la calidad educativa como el desempeño docente, es regular. Del

mismo modo, existe una correlación moderada positiva entre el desempeño docente y la calidad educativa en los estudiantes dado que $r = 0.4902$.

Vásquez (2009) indica que es significativo constituir la correlación que existe entre la valoración del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de las instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso en el año 2008. La actual investigación corresponde a una orientación cuantitativa, de tipo aplicativo y de nivel descriptivo correlacionar de corte transversal con un diseño no experimental; Las variables de estudio son: Evaluación del desempeño docente — siendo operacionalizada en las dimensiones de cumplimiento de atenciones, planificación educativa, metodología, medios didácticos, actitud y valoración de los aprendizajes — y la variable rendimiento académico de los estudiantes en el área de matemática. La muestra en el caso de los docentes es no probabilística por beneficio y para los alumnos es una muestra probabilística en el que el tamaño es de 6 docentes y 41 estudiantes de la I.E. Raúl Porras Barnechea; 4 docentes y 29 estudiantes de la I.E. Augusto Salazar Bondy, los dos pertenecientes al distrito de Carmen de la Legua Reynoso. Los instrumentos utilizados fueron encuestas para los docentes y alumnos y una tarjeta de observación estructurada de clases, se utilizó además la lista de notas. Se obtuvo como resultados relevantes que el 54.3% de los estudiantes de ambas instituciones en estudio manifiestan que el desempeño docente en los docentes del área de matemática es regular, mientras que los mismos docentes se califican con un desempeño bueno y de acuerdo a la guía de observación es regular. En cuanto a la correlación entre el desempeño docente y el rendimiento académico es positiva.

Portilla (2016), en su teoría “Desempeño docente y calidad educativa en las instituciones educativas particulares, Paramonga, 2014” desarrollada en la Universidad César Vallejo por medio de una indagación no experimental correlacional transaccional en una muestra de 100 docentes a quienes se les aplicó el examen de desempeño docente y el examen para la calidad educativa validados por medio del juicio de expertos y la confiabilidad mediante el factor Alpha de Cronbach. El escritor concluye que el desempeño pedagógico

demuestra una relación estadísticamente significativa con la calidad educativa en las instituciones educativas particulares, Paramonga, 2016, puesto que se obtuvo un p-valor igual a $0.000 < 0,05$ con un coeficiente semejante a $Rho = 0,230$, lo que indica una dependencia mínima entre ambas variables (magnitud de la correlación). De igual modo, la correlación entre ambas variables es directa, dado que el valor numérico determinado tiene signo positivo, lo que demuestra que cuando el desempeño docente aumenta, la calidad educativa además aumenta en una compensación continua y viceversa.

En un aspecto más particular, Fernández y López (2014), en su exposición titulada: La calidad del desempeño docente y la recompensa del padre de familia en la I.E 80026 “Horacio Zeballos Gámez” El Porvenir, Trujillo. Estos autores trabajaron con un diseño correlacional y con un modelo de 29 docentes, pertenecientes a los tres niveles educativos (Inicial, Primaria y Secundaria) de la escuela antes mencionada, empleando como instrumentos de recojo de información a una tarjeta del desempeño docente y una indagación al padre de familia, llegando a las siguientes conclusiones: El desempeño del maestro de la I.E. Horacio Zeballos Gámez del distrito El Porvenir fue: En educación inicial Bueno con 17 pts. de promedio, en primaria Bueno con 16 pts. de promedio y en secundaria Bueno con 17 puntos de promedio, el nivel de satisfacción del padre de familia por la educación que reciben sus hijos en la I.E. Horacio Zeballos Gámez fue: En formación inicial Favorable con 25 puntos de promedio, en primaria Bueno con 19 puntos de promedio y en secundaria Apropiado con 18 puntos de promedio, la correlación entre la calidad del desempeño del maestro y la satisfacción del representante por la formación que reciben sus hijos en la I.E. Horacio Zeballos Gámez, fue: En educación inicial directa y enormemente significativa ($r = 1$), en educación primaria inversa con $r = - 0.18$; y, en educación secundaria directa y marcada ($r = 0.60$). Por último, en la institución educativa fue directa pero baja ($r = 0.15$).

Belevan (2014), “Calidad del desempeño educativo en la Institución Educativa “Jesús Maestro” del distrito de Moche” (Teoría de Maestría con mención en Gestión y Autoevaluación de la Calidad educativa), concluye que: existe un nivel adecuado del desempeño docente, al que pertenece el 90% de los docentes de

la Institución Educativa “Jesús Maestro” del distrito de Moche, se puede ultimar que el nivel de desempeño docente en la planificación curricular está en un 45% en un nivel destacado y el otro 55% pertenece al nivel conveniente, concluimos que el nivel de desempeño docente en las estrategias didácticas que desarrollan los docentes están en un 85% en el nivel eficiente, se concluye que el nivel de desempeño docente en medios y materiales se encuentran en un nivel suficiente con el 83% y se llega a la terminación que el nivel de desempeño docente en el proceso de estimación que desarrollan los docentes de la Institución Educativa “Jesús Maestro” del distrito de Moche es del nivel suficiente al 100%.

Actualmente, en nuestro país, los educadores peruanos como José C. Mariátegui, José A. Encinas, Walter Peñaloza, Augusto Salazar Bondy, entre otros; sostienen que los maestros peruanos hacen todo el empeño posible por lograr niveles importantes en la calidad de la enseñanza peruana, a pesar de que, probablemente, se encuentran muchas dificultades para conseguir tal pretensión. Estas dificultades corren a partir de las limitaciones presupuestarias del Estado Peruano, tal como, intereses de carácter político y, finalmente, la escasa preparación académica de los docentes (Capella y Sánchez, 1999). Dentro de las teorías relacionadas a este contenido encontramos que, cuando hablamos de calidad lo relacionamos con una particularidad de todo beneficio, la cual puede ser descrita como crear las cosas de un modo correcto a cuenta del esfuerzo esencial, éste tiene un fin, el cual es compensar al cliente, al que realiza la labor y la gran demanda.

León & Estrada (1999: 34) expresan que la calidad es en sí una instrumento que tiene toda cosa, la que le permite compararse con otra de igual semejanza, este mismo escritor menciona que el termino calidad, puede poseer diferentes significados, en primer término, es un conjunto de propiedades propias de una cosa u objeto y además puede ser la apreciación que tiene todo cliente del producto, fijándose de manera intelectual que asume la aprobación de dicho producto el cual satisfacer sus necesidades.

En relación con lo productivo, el término calidad tiene otro significado, asimismo puede ser determinado según Likert (1965) referido por Brunet (1969) como una conformidad de las especificaciones de un producto que cumple con los

estándares minucioso, pero también, genera agrado en el cliente y cumple con todas las expectativas propias del mercado y, por si fuera poco, cumple con los requerimientos y normas que supervisan su producción. La calidad, según Álvarez (2003: 54), en sentido estrictamente valorativo, aporta un valor a un determinado producto o servicio, las cuales el cliente recibe a un precio accesible, y también este término se refiere a las pérdidas del producto cause a nuestra sociedad, mostrando a la empresa un beneficio por conseguir y conservar el bienestar del cliente. no obstante, podemos indicar que la calidad es otorgar al cliente no solo lo quiere, sino que es demostrarle que cuando adquiere un producto sea este el anhelado. a su vez podemos determinar a la calidad como una característica que se encuentra presente en las cosas y personas, las que nos permite apreciarlas y compararlas, asimismo como investiga la complacencia del cliente.

Analizando más en el tema el escritor Muñoz (2003: 28) nos dice que para lograr la buena calidad todo servicio o producto se condiciona a 03 cuestiones mínimas: en primer término, la disposición técnica, en segundo término, tenemos la inspección humana y finalmente la extensión económica, referida al precio que genera la compañía al crear tal producto y como se venderá al mercado. Otros puntos a tener presente son el material que se usa para la creación del producto, por ello para garantizarlas estas se basan en normas o pautas que son reglas a perseguir; no obstante, cada entidad tiene sus propias especificaciones acuerdo a las normas. Así mismo, se debe tomar en consideración que la calidad se asocia con el argot coloquial de nuestra sociedad, puesto que cuando un producto sale siempre su nombre genera que la sociedad lo acepte o bien rechace, tal como también depende de la difusión y cómo éste es captado por el usuario.

Cuando hablamos de calidad educativa, nos referimos a una formación de calidad; actualmente resulta ser fundamental para que los alumnos tengan un buen aprendizaje y progreso, esto se ve influenciado por los factores que se encuentra en el exterior o el interior del salón de clases, o internamente de la familia del niño. Para poder conseguir la adquisición de conocimientos y de valores que son necesarios para lograr el éxito en la vida adulta, la calidad tiene

en si un papel significativo, dado que éste se encarga de reducir las barreras para poder alcanzar las metas establecidas (Muñoz, 2003: 30) educación óptima y que les sirva a futuro, debido a que si los niños o niñas no aprenden, los padres no decidirán enviarlas más a su centro de estudios, perjudicando al niño en su progreso intelectual, por lo que es forzoso optimizar la calidad en nuestra formación, siendo prioridad para el Estado emplear políticas y métodos de enseñanza eficaces y que sean efectos tanto para los maestros como para los niños.

Al dialogar de calidad en la rama educativa, ésta es una de las denominaciones que se tiene en los planes del MINEDU, las que se están aplicando intrínsecamente de los colegios para poder obtener la calidad de la enseñanza o del aprendizaje, así tenemos que la calidad educativa se relaciona con la buena enseñanza, buena infraestructura y buena misión, éstos juntos determinan la calidad educativa.

Autores como García (2000: 87) expresa que la calidad educativa se vincula con los fines que tiene la sociedad en constituir un buen ser humano, y a los fines de la educación, el producto o los resultados en función coincidente a las finalidades propias de la educación, estos resultados se obtendrán mediante un proceso que se obtendrán con el transitar del tiempo. Para el escritor Muñoz (2003: 61) menciona que se debe estar pendiente de las necesidades de los estudiantes, debido a que para este escritor la calidad en la educación es una dificultad que debe mejorarse y esta capacidad recae en las políticas o medidas que tome el Estado referente a la educación nacional. sobre los parámetros para apreciar el progreso de la calidad de la enseñanza, existen cuatro criterios: como primer parámetro tenemos el modelo pedagógico adoptado y los resultados que se obtendrán; como segundo parámetro tenemos el ajuste al régimen educativo para lograr dar contestación a las demandas que realiza la sociedad, como tercer parámetro tenemos que se realice el menos desfase entre el progreso científico y la incorporación de este a los cometidos de la enseñanza nacional y como cuarto y último parámetro tenemos el nivel de compromiso y compromiso de las personas que integran el régimen educativo.

Para optimizar la educación en los próximos años, el MINEDU se ha planteado, destacar la expansión cuantitativa, esto se refleja en las partidas presupuestales y el acrecentamiento del presupuesto nacional concerniente a la educación, puesto que al tener una superior expansión se requiere más infraestructura, más personal docente y más implementos para la enseñanza. Acerca de la expansión cualitativa, esta se dará con el entrenamiento de los docentes y la de perfeccionar la distribución y el buen funcionamiento del régimen educativo, mejorando la eficiencia, eficacia y efectividad del método pedagógico. Esto se aprecia que se necesitan tener en cuenta aspectos relacionado con los docentes y la efectividad organizacional.

Para autores como Rodríguez (2009: 38), hacen una correlación entre la calidad de vida y la calidad educativa, proponiendo: afirmar que los alumnos puedan experimentar aprendizajes que le sirva para su desempeño personal, establecer un entorno atrayente y divertido al momento de asignar las clases, afirmar que los alumnos experimenten logros educativos, certificar que el estudiante experimente y aumente su lado de instruirse y la habilidad de poder realizarlo el mismo, proporcionándole una autonomía, dejar que el estudiante experimente una madurez de desarrollo y valor por la educación, formar el compañerismo dentro de la institución, entre alumnos y también entre alumnos y docente, excluir los riesgos físicos y morales dentro de la institución, obtener las condiciones necesarias para su vida diaria, de tal manera que los alumnos que tengan discapacidades no sean marginados o desatendidos.

Alarcón (2013: 78) manifiesta que la conclusión primordial de las escuelas que imparten educación es promover y establecer todo el método educativo en los mismos estudiantes. Esto podría hallarse reflejado en que para que una escuela o institución educativa sea considerada como un estamento de calidad tendría que reflejarse en que sus estudiantes aprendan progresivamente y poco a poco vayan alcanzando su inmenso potencial y mejorando sus condiciones ya sea en el mismo colegio como en los hogares. En relación a las dimensiones de la calidad de servicio pedagógico según Velásquez (2009: 84) dentro del sector educativo, se debe plantear aspectos básicos como las necesidades dentro de la institución y como saber satisfacerlas, si se relaciona con el marketing, la

calidad puede ser medida por la satisfacción y la nobleza de los clientes, y por ser la calidad un conocimiento referente se puede precisar a partir de un punto de vista multidimensional, por lo que las dimensiones de la calidad educativa pueden ser denominadas como: la eficacia, eficiencia, efectividad, satisfacción de necesidades y expectativa.

La extensión de la eficacia, entendida como el grado que todos los procesos logran conseguir sus necesidades y expectativas reflejadas en los clientes, dentro de un programa pedagógico la eficiencia se logra con las metas y objetivos previstos, esta se logra cuando el alumno aprende lo que se debe aprender, esto se reflejara con los resultados que se obtienen al final del año escolar o en momentos importantes. Podemos expresar que esta extensión, debe ser entendida como el logro de los objetivos que nos hemos propuestos y debe de manifestar a las interrogantes de una fundación en el que asuman el rol de optimizar su apreciación sobre la enseñanza e investigar la calidad educativa, permitiendo formar relaciones entre las metas y objetivos a en el cual se quiere llegar, así podemos decir que la institución de calidad será la que demuestra que sus alumnos y egresados tengan altos niveles de aprendizaje, tengan habilidades y destrezas que le servirán para su vida diaria. (Velásquez, 2009: 84) La extensión de la eficiencia, tiene correlación con los insumos y los productos, el valor de adecuación entre los logros que se obtienen y los medios que se emplean, esta dimensión se encarga de la distribución y el uso de los medios que se tiene a la mano dentro del progreso o gestión educativa, por lo que un buen método educativo y métodos propios y técnicas de enseñanza serán necesarios para alcanzar la calidad. Sobre la extensión eficiencia, podemos decir que en la institución eficiente los recursos y los procesos se deben ocupar de modo correcto, cumpliendo la función que se les ha determinado, esta dimensión tiene dos propósitos: por una parte, relaciona el uso apropiado de los recursos dentro de los procesos educativos y por otra parte nos permite formar un vínculo entre procesos y los resultados finales; siendo esta segunda función la de ser explicativo. Por lo que, dentro de una institución será eficiente cuando sus estudiantes ingresen, tal como los que egresen es la correcta. (Velásquez, 2009: 85).

La extensión de efectividad o denominada también validez educativa, está referida al grado con los procesos educativos en la clase se logran de acuerdo a los resultados. Esta extensión nos dice que debe de haber una correlación entre los procesos con los resultados u objetivos, aquí también se incluye los procesos que son de asistencia a los estudiantes, los que contribuyen al beneficio de los resultados, éstas pueden ser las denominadas tutorías, asesoría de padres, etc. (Velásquez, 2009: 86) La extensión de la reparación de necesidades y expectativas. Esta extensión se da por la insatisfacción de las dos dimensiones anteriores, introduciendo los fenómenos educativos. Los programas educacionales de calidad son aquello que tengan internamente de su currículo contenidos útiles y que sirvan a los estudiantes, por ende, que respondan a los requerimientos necesarios para la alineación del estudiante, preparándolos para la vida profesional concorde a las necesidades de la sociedad en que vivimos (Velásquez, 2009: 87).

Actualmente se le ve al maestro como el protagonista principal y necesario para optimizar la calidad de la educación en los diversos niveles que componen la enseñanza básica regular, sin desfavorecer la labor que desempeñan los directores, estudiantes y padres de familia a lo largo de todo el proceso; de manera que un gran porcentaje de responsabilidad cae primordialmente en el docente. Debido a esto el Ministerio de Educación en el año 2008 (citado por Cuenca y Stojnic, 2008), en la proposición de la nueva carrera pública magisterial, considera al docente como alguien que intervenga en la enseñanza y ya no un simple protagonista que transmite el contenido, por esta razón es indispensable que este maestro tenga diversas actitudes que lo motiven a reflexionar y emitir juicios críticos sobre sí mismo, también surja en él, la creatividad y la predisposición al cambio renovador; de igual forma tiene que poseer diversas capacidades que lo motiven a valer de guía, de motivación y modelo para que sus estudiantes vayan aprendiendo de forma integral. Es fundamental además el trabajo compartido con los apoderados en casa y de todos en general. Por otro lado, el informe de la proposición Nueva Docencia en el Perú elaborado por el Ministerio de Educación (2003) nos dice que, si se desea lograr las metas propuestas, todo buen perfil de un docente tiene que fundamentarse en qué competencias desarrolla, como resultados de una buena

comunicación y de un ambiente democrático, en el que se puedan desenvolver dos aspectos primordiales en el progreso de la carrera pedagógica. La primera se denomina función articuladora que indaga relacionar la formación inicial del docente con la formación permanente que tiene que tener a lo largo de la práctica docente. (p. 66) de la misma manera, considera que se tiene que ver de modo general y total a la parte social como función, además se tiene que examinar los conocimientos en las que es capaz, que tanta autonomía profesional tiene, como es que se va desarrollando profesionalmente en su labor diaria, que acciones lleva como un docente dedicado, como se va organizando intrínsecamente de la colectividad y qué valores morales son los que predominan en él y en su compromiso. (p. 67). La Real Academia Española (2001), considera que la expresión “desempeño” corresponde a las acciones que tienen que percibir de cómo podemos desempeñarnos en una labor y como desempeñarse externamente de él, de tal manera que, Díaz (2009) de acuerdo a las referencias internacionales da una valoración al desempeño profesional como “aquellas acciones laborales que se realizan en clase, así mismo, del modelo colaborativo con la complementación de la institución y el deseo de pretender superarse profesionalmente” (p. 16).

Por ese motivo, el desempeño docente es para Rizo (2005) citado del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC: Es una serie de procesos en el que se movilizan diversas capacidades propias de un profesional; además es la disposición particular y cuán comprometido es socialmente con el hecho de pretender relacionar aquellos aspectos relevantes que tienen un choque sobre el modelo pedagógico de los estudiantes; de esta manera, tiene derecho pleno en la colaboración del proceso administrativo y de gestión pedagógica. Se busca perfeccionar aquellos aspectos propios de la democracia interviniendo al momento de diseñar las políticas de trabajo, al ejecutarlas y al monitorearlas evaluativamente ya sean particulares, institucionales, locales e incluso nacionales, para que de esta forma se promueva en los estudiantes, los aprendizajes y la fuerza de sus capacidades y destrezas para desenvolverse en toda su existencia. (p. 148).

Con todo lo mencionado, se estima que el método pedagógico y los profesores, simplemente solo quieren transmitir meramente contenidos, incentiven en sus estudiantes la obtención de nuevas capacidades para que de esta forma dichos estudiantes tengan la oportunidad de permanecer adquiriendo nuevos aprendizajes a lo largo de toda su vida y por consiguiente sepan desempeñarse de manera continua y eficiente en esta situación que cambia frecuentemente con todo y sus complejidades en el cual vivimos. Por esta razón, de aquí comienza la formalidad de esclarecer cuál sería el perfil ideal de un docente basándose en un modelo real y actual denominando orientación por competencias el cual nos brinda las garantías de que un pedagogo tenga un nivel de desempeño profesional óptimo, con eficacia y de modo aprobado; en la que según los autores Pinto, Pasco y Cepeda quienes tomaron de la publicación de la Nueva Docencia en el Perú de Ministerio de Educación del Perú (2003) en el cual define al término competencia como “aquellas habilidades, destrezas para efectuar algo con entendimiento de cómo se hace, y sabiendo cuáles serán las consecuencias de poner en práctica tal o cual trabajo. Cuando se adquiere una competencia quiere especificar que, asimismo adquirió habilidades, conocimientos, maneras de proceder, nuevos valores y más responsabilidades en base a lo que se ha planteado alcanzar” (p.65). De la misma manera, esa orientación incluye según Rueda (2009) las habilidades que son necesarias para formar frente a diversos desafíos llenos de complejidades, en la que busca soporte y se moviliza mediante bienes psicológicos y sociales, en las que involucra a las habilidades y actitudes, dentro de un entorno determinado. A esta aplicación de instrumentos, ya sean palpables como no tangibles, se unen aquellas en las que tiene que intuir y adaptar en base a las metas de la raza humana y a cómo interactúan entre sí”. (p.3).

Cada docente constituye un sujeto con unos estudios profesionales en la sección del estar al corriente y al mismo tiempo es un empleado que labora para el sector educativo; por esa razón, todos los postulados teóricos harán referencia a percibir aquellos elementos que actúan sobre dicho progreso.

Para los autores Klingner y Nabaldian (2002) “dan una definición acerca del tipo de vinculación que hay entre cómo se motiva o auto motiva un docente y cómo

es que se desempeña en su trabajo, de tal manera como aquellas interrelaciones que hay entre que tanpreciado se siente el docente en su centro de labores y cómo es que se desempeña y cuanto es que rinde en él” (p.252). Para Klingner y Nabaldian se dan las siguientes teorías: de la igualdad y de las expectativas. Hipótesis de la equidad: Esta hipótesis se encuentra estrechamente en correlación como el empleado percibe su trabajo y cómo es que es referido conforme en que puede ser aprobado o no.

Para Klingner y Nabaldian (2002) ésta se refleja: en cuán leal se es, es expresar en acciones de predisposición voluntaria, en un nivel superior de eficiencia laboral dentro de una institución, pese a que dicho postulado hipotético es exacto, la complejidad se da en que en varias ocasiones el modo en que se percibe va más relacionada a una forma de pensar fundamentado en valoraciones llenas de subjetividad. No obstante, todo esto conduce a que en el régimen en que se actúe de modo equitativo con trato apropiado, serán éstos la clave principal, dándose igual relevancia al tipo de comunicación entre los directivos y su personal o laborantes. Esta sugerencia es dada conforme a dos elementos, el primero es como rinde un trabajador y la segunda es equiparar su responsabilidad con los demás.

Hipótesis de las expectativas: Para Klingner y Nabaldian (2002) la actual hipótesis tiene su fundamento en cuan satisfechos se sienten los trabajadores, y de este modo, irradian un desarrollo de responsabilidad óptimo en proporción a como laboran los demás. En este aspecto, son tres los elementos señalados; el primero es lo que puede lograr un trabajador, al poner en práctica su labor en el nivel que sus superiores desean, del mismo modo, la forma en que es evaluado el trabajador y la consecuencia de dicha evaluación, por medio de una agradecimiento o castigo, o sea, con premios o sanciones, todo ello como resultado de que si alcanzó o no los resultados esperados, con relación al ejemplo de trabajo realizado; finalmente que trascendencia le da el trabajador a los premios y ganancias extras que recibe o a los castigos y descuentos si fuera el caso. (p. 253).

Sin duda que la actual hipótesis ayuda a poder concebir aquellos resultados o bueno el docente presente el alcance de objetivos y retos. Acá podemos

nombrar a Maciel (2005) quien afirma que “en la imaginación de nuestra actual sociedad (...) un docente tiene características de un maestro excelente”, reclinado en aquella afirmación en la que le da mayor valor a que si se tiene vocación o no, en el que se suele mencionar que un maestro ya nace predispuesto y no se forma en el camino, en la que minimiza de esta forma al proceso formativo. Esta hipótesis tiene una distribución acerca de que cree en la probabilidad casi mágica de que enseñar viene a ser una labor sencilla de ejecutar. (p.80).

La labor que desempeña el maestro siempre fue referencia para poner en práctica muchas investigaciones, opiniones y juicios analíticos; no obstante, para Guerrero (2008) el proceso evaluativo está orientado a expresar aquellos aspectos que sean fáciles de calcular y de percibir, cuales son obtenidos en su mayoría desde el inicio de la investigación que el maestro posee en su aula, lo cual desvaloriza otras actividades que realiza el docente como persona que educa. Asimismo se dio mayor importancia a lo largo de los años, conforme al Ministerio de Educación del Perú (2007) a la cantidad de años que un maestro presta su servicio y aquellas situaciones de índole profesional y académica por la que ha pasado y que pertenece de su grado que éste tiene; constituyéndose un mecanismo significativo para señalar si el docente es capaz o no para su trabajo y por lo tanto consiga graduarse y titularse, pueda tomar beneficios mediante capacitaciones y actualizaciones, y toda la práctica acumulada a lo largo de los años acerca de la asignatura que imparte dicho docente, restándole una escasa importancia a la manera en que se desempeña un docente dentro del aula en la institución educativa. Está claro, que los maestros no simplemente hacen frente a un compromiso de enseñanza que en muchas de las ocasiones es una labor solitaria, sin el seguimiento de nadie; al mismo tiempo se encuentra sometido a un estrés enorme con los ataques que recibe por parte de aquellas instituciones que se encargan de sus ascensos como es el propio Ministerio de Educación. Frente a ello, surge la incógnita: ¿será realizable que un docente se desempeñe adecuadamente sabiendo que se encuentra siempre en el ojo de la tormenta atribuyéndole constantemente de parte de los diversos sectores como el primordial responsable del fracaso educativo?

En este aspecto, Mateo (2005) manifiesta que en todos los docentes están sometidos a ese pavor que parte del estado peruano, mediante el Ministerio de Educación, atribuye a la calidad del desempeño de cada docente con el rendimiento académico mostrado por los escolares, dejando de lado a otros factores que además resultan intensamente influyentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje, tales como las costumbres que tienen determinados estudiantes, el estado económico y de infraestructura en la que funciona un colegio, el ambiente familiar, la economía de los padres de familia, el clima institucional, entre otros.” (p.7).

De igual manera, Mateo (2005) refiere que “el proceso evaluativo tiene un carácter formativo y se fundamenta en una disponibilidad suplementaria referencial con el fin de que sea posible la medición de la calidad de desempeño del maestro” (p.8). Por ese motivo, lo que se logra investigar en la evaluación como función formativa es determinar aquellas falencias en las que el docente tendría que ir mejorando.

No obstante, es importante contar con un sistema continuo de formación profesional que apoye el mejoramiento del desempeño del maestro.

En este sentido, Martín (2010) considera que si ambos elementos, llámese la evaluación misma y la formación constante (retroalimentación) se articulan educadamente, el tema evaluativo no será visto como un ente fiscalizador del trabajo, sino más bien se puede percibir como un procedimiento de ayuda y perfeccionamiento favoreciendo la labor del docente dentro de su desempeño laboral. Por ese motivo, el procedimiento evaluativo de los docentes no tiene que ser percibida como una forma al que se le tenga que tener miedo sino como “un instrumento estratégico para posibilite al docente un mejor desempeño en su vida profesional y a la vez mejorar los niveles de interrelaciones con el fin de alcanzar la meta principal., que es básicamente la enseñanza de los estudiantes, y de otras metas más particulares como por ejemplo lograr una situación profesional firme y se vaya superando profesionalmente. De la misma manera, el proceso evaluativo debe valer para identificar a los mejores docentes y beneficiar al máximo sus capacidades para la propia mejora de dicha institución educativa.

De acuerdo con Stiggins y Duke tomado por Valdés (2000) el procedimiento evaluativo del docente se encamina por dos caminos; el grado de responsabilidad y el compromiso por desarrollarse profesionalmente. En el primer caso, está referido a la determinación de datos que determinen el nivel al que han alcanzado los maestros y si consiguieron lograr los objetivos mínimos propuestos para ser competentes y definir los niveles que faltan por alcanzar. Por ese motivo, se puede especificar que el procedimiento evaluativo resulta ser intensamente importantísimo dado que este conlleva a que el maestro mejore y crezca profesionalmente al ayudar a mejorar en cuanto a su desempeño.

De acuerdo con el MINEDU tomado de Stegmann (2006) quien proviene de la enseñanza mapochina, conciben al procedimiento evaluativo son una actividad sistemática y compleja en la que se va a conseguir y abastecer datos sumamente útiles para que al final se puedan estipular un valor sobre el modo en que trabaja un maestro; Según dicho escritor, al referirse de desempeño, es aquel desempeño comprometido de “ejecutar aquellas actividades que todavía no se encuentran dentro de sus obligaciones su cumplimiento” (p.14) Asimismo poseer las habilidades y destrezas para realizar su labor o profesionalidad. (p.14); Por último, cuando se habla de un progreso evaluativo acerca del desempeño de un docente se refiere al juicio de valoración que se da sobre el trabajo de todo docente en cuanto a si cumple o no con su función, con sus atenciones, asimismo de ir mejorando en sus capacidades de enseñanza, ir fortaleciendo la obtención de ciertas actitudes, valores morales y mejorando a empatía.

Sin embargo, según Rimilla tomado por Rizo (2005) de la revista PRELAC lo define como un accionar reflexivo acerca de lo que hago y de lo que va a dar a conocer el valor real de lo que se realizó a lo largo del procedimiento y las metas que fueron alcanzadas en tanto que su ejecución de dicho proceso.

Resulta necesario precisar que en función al informe de la Nueva Docencia en el Perú del MINEDU del año 2003, se estuvieron ejecutando diversos experimentos evaluativos acerca del modo en que se desempeñan los maestros, con el propósito de ir mejorando la calidad de su labor y se busque animar a la superación profesional; y en dichas experimentaciones permitieron aclarar las

precisiones requeribles para proporcionar un valor a cada competencia desarrollada; cuyo resultado demostró aquellas actitudes fuertes y profesionales que poseen los docentes, del mismo modo, mostraron aquellas dificultades que todavía carecen y en las que necesariamente todo docente requiere de soporte para superarlas.

Para el actual trabajo de indagación, la determinación más acertada que hemos tomado es aquella que emite el propio Ministerio de Educación del Perú (2007) en lo que se refiere a la valoración de desempeño docente; la cual lo define: Desempeño docente es todo un grupo de procesos en los que participa sobre todo el docente, así como todos los actores educativos involucrados y que presenta un carácter sistémico, permitiendo no solo la valoración de la labor del docente, además la calidad humana, particular, social y sobre todo el nivel de responsabilidad profesional que demuestra el docente, el cargo, el lugar en que se desenvuelve, haciendo uso de toda su gama de capacidades y resultados de su formación profesional inicial” (p.10); sin desvirtuar el objetivo primordial del asunto evaluativo que es observar el trabajo que cumple el docente dentro de tu salón de clase, en la escuela y para con la comunidad educativa en general y sobre su entorno instantáneo cercano; tomando en cuenta los dominios, la responsabilidad y aquellas competencias equivalentes a los niveles de progreso curricular (estándar), en la que se precisa lo que debe saber y lo que debe efectuar un docente responsable de la enseñanza peruana.

Funciones de la evaluación del desempeño docente: según Saavedra (2004) toma en consideración cinco funciones: En primer lugar, a la misión educacional que es la encargada del reforzamiento de los valores y consideración de los modos de éxitos de los estudiantes; en segundo lugar, está la misión instruccional que pretende principalmente entender que significan proceder conforme a las normas morales y aprender a comportarse en misión a ello. En tercer lugar, tenemos a la misión que orienta la actividad tutorial en cual sondea beneficiar el desarrollo autónomo, en cuanto tenga que ocupar nuevos retos y tenga que adquirir nuevas decisiones; la cuarta misión se denomina informativa, en la que se resalta la tenencia de accesos a los nuevos avances tecnológicos y las nuevas teorías y conocimientos que se involucran inmediatamente con el

trabajo del docente; y por último, la misión terapéutica en la que se analizará y tratará a aquellos estudiantes que demuestren poseer ciertos retrasos en cuanto al progreso normal de sus aprendizajes.

Valdés (2000) hace alusión a otras funciones en complemento a las ya analizadas por Saavedra, y que guarda correspondencia con lo descrito por el Ministerio de Educación (2007). Una de ellas es la misión denominada “diagnóstica”, en otras palabras, aquella que va a tomar un rato programado que le permitirá investigar sus cualidades y carencias ya sea para el maestro como para el director y que éste constituya un punto de preferencia con el fin de constituir temas de aprendizaje y sugerencia para profundizar sus potencialidades, habilidades, aptitudes y valoraciones en cuanto a la labor docente y de esta manera ayudar a la eliminación de dichas carencias; también encontramos a la misión denominada “educativa” la cual significa que “mediante lo que un docente conozca y la manera en que perciban su labor en el salón de clase, ya sea por parte de los apoderados, de los estudiantes y de los directores sepa implementar nuevas metodologías para no volver a cometer los mismos errores o poner en manifiesto falencias en el trabajo y que éste sirva de señalamiento a su labor”. (Valdés, 2000, p.17); otra misión es aquella denominada “desarrolladora” en la que el mismo maestro tiene la facultad de auto motivarse y evaluarse como tal de manera crítica reflexiva en cuanto a cómo se desempeña pedagógicamente, incentivándose constantemente a ir mejorando y lograr el éxito académico y profesional.” (Valdés, 2000, p.17).

Estos tipos de evaluar nos brindan conocimientos importantes que sirven para la toma de ciertas previsiones acerca de la manera para impulsar, escalar, capacitar o retribuir mejor a los trabajadores; para que en la evaluación mejore su desempeño, es obligatorio que el educador deleite de diversas motivaciones estimulantes, que generen la aspiración de ir mejorando en su labor habitual, tal cual lo menciona Montenegro (2003): si las metodologías evaluativas van solas y no de algún premio alentador, está el riesgo de que solo queden enmarcados como simples estudios con escaso poder motivacional en los maestros y que los insten a fortificar su labor y que se apaguen a lo simple y habitual de la labor magisterial. Un buen procedimiento evaluativo, es aquella en la que contiene

una perspectiva motivacional de modo intrínseca, en la que los maestros participan de ella sin miedos, sino más bien interesados en poder saber nuevas metodologías para optimizar su compromiso que de esta manera puedan facilitar mejores servicios a sus estudiantes. Este hecho ayudará a que poco a poco se vaya alcanzando su propio deleite y el sentirse realizado al darse cuenta de que hace las cosas bien; generará un progreso social y cultural en su entorno en el que trabaja. (p.20).

Características de la evaluación del desempeño docente: según Cuenca (2011) al elaborar un examen de la ley N° 29062 que hace alusión a la carrera pública magisterial manifiesta que el procedimiento evaluativo del trabajo educativo tiene que poseer un carácter completo, dado que monitorea todas sus dimensiones de los saberes, como son: el saber ser, el saber hacer y el saber convivir; en la que analiza al docente en toda su complejidad global, y que se convierte en un análisis permanente, a causa de que dicha manera evaluativa tiene la capacidad de señalar los inconvenientes y carencias en el progreso de la evaluación misma. (p. 22); en función del paradigma de la enseñanza constructiva, la evaluación debe ser participativa, ya que no se realiza de manera aislada a un solo docente, sino que engloba a todos los actores que se involucran en el procedimiento de enseñanza y que posee un carácter de compromiso (p. 22).

El procedimiento evaluativo según la ley 29062 se da en dos maneras: en primer lugar, se realiza la “evaluación ordinaria” que es aquella que se ejecuta en un periodo de tres años; y en segundo lugar está la “evaluación extraordinaria” en la que se especifica que aquellos maestros que hayan desaprobado la evaluación ordinaria pasarían a un procedimiento de recuperación en el próximo año en el que buscarán destacar aquellas falencias encontradas y por la que fueron jalados. (art.28), del mismo modo, la misma ley, para los maestros que no logren destacar el proceso evaluativo, ya sea en el primer o segundo período de oportunidades, recibirán otra vez diversas capacitaciones y contarán con la ayuda de un personal para fortificar sus habilidades de enseñanza. No obstante, pese de llevar todo ello de nuevo desaprueban la próxima evaluación, dichos maestros serán sacados del magisterio y por ende de la Carrera Pública

Magisterial (art.29); diferenciando de esta forma con la ley que le precede que es la de la docencia DS. N° 019-90 tomado del MINEDU (1990) en la que asume al procedimiento evaluativo como un movimiento que se desarrolla permanentemente, de manera integral, sistémica y que se va sumando a los extenso de todo el entrenamiento profesional de forma continua (art. 65), por otra parte tiende a tomar en cuenta otros factores para el procedimiento evaluativo, en otras palabras, considera también, cuanto tiempo de ayuda posee el maestro, cuáles fueron sus logros, que cargos ocupó precedentemente, en qué punto se graduó de la universidad entre otros aspectos más. (Art. 166). Así mismo, al proceso evaluativo también es considerado para Hernández, Guerrero y Rueda (2006) como un proceso dual y contextual; dual debido a que hace una mezcla los variados procesos y los mejora: en aspectos de la filosofía, conocimientos, instrucciones y la propia labor dentro del salón de clases. También es contextual porque el proceso evaluativo se realiza dentro de un ambiente en donde se desarrolla la enseñanza y el aprendizaje; la cual, sin embargo, asume un riesgo, al quizás fallar en lo que respecta al valor y el juicio crítico que realicen, dado que no siempre son los mejores. Por lo tanto, se requiere del conocimiento exacto del contexto para que se comprenda más dichos datos y así se puedan tomar los reajustes necesarios luego de llevar a cabo todo el proceso evaluativo.

Principios de la evaluación: estos vienen a ser las bases que inician el proceso evaluativo y que dan consistencia al proceso evaluativo. Según la educación colombiana (2003) teniendo en cuenta el formato de evaluación de desempeño establece los siguientes principios: ser objetivo, ser pertinente, ser transparente, ser participativo y tener un carácter equitativo; éstos se asemejan bastante con los propuestos por nuestro país en lo que se refiere al sistema evaluativo (MINEDU), los cuales son tenidos en cuenta para nuestro trabajo de investigación; siendo el grado de confiabilidad que caracteriza el uso responsable de instrumentos evaluativos estandarizados, ósea basándose en información válida, con muestras rigurosas. (p.10). El primordial desafío de este inicio viene de la pretensión de confianza en la cuantificación, a causa de esto, tomando en cuenta, la investigación cuantitativa el nivel de confianza, refiere García (2002) significa el nivel de confianza y permanencia a partir dentro de la

estrategia evaluativa y de su instrumento empleado; y esta se ve reflejada en la forma en que dichos instrumentos se pueden repetir en otros procesos evaluativos. Esto desafía al sujeto evaluador dado que se le exige que, empleando diferentes métodos y procedimientos, alcance los mismos resultados. (p. 297). El ser imparcial, viene a representar otro de los principios que según el Ministerio de Educación del Perú (2007) lo considera como criterios y procesos evaluativos claros y precisos, prestos a ser contrastados con variadas situaciones y conocimientos informativos. (p. 10). sin embargo, para Valdés (2005) el trabajo pedagógico que realiza el maestro se encuentra dispuesto a ser valorado permanentemente a partir de la perspectiva de los estudiantes, apoderados y demás docentes, todo ello puede estar sumergido bajo una perspectiva muy subjetiva; por lo que es casi imposible tener un pensamiento y ejecución alejado del subjetivismo, es expresar, el querer realizar un proceso evaluativo objetivo, resulta ser utópico, dado que no queda claro en nivel de transparencia e imparcialidad por parte de los evaluadores.

No obstante, todo proceso evaluativo debe orientarse cada vez más a ser un proceso netamente objetivo y para poder conseguirlo es necesario, según Artunduaga (2005) señalar las diversas fuentes, de carácter personal y documental que busquen generar datos informativos y evidencias que lo respalden, en las que se le asigna una valoración juiciosa sobre el trabajo diario del maestro. La utilización de estrategias que contrasten las informaciones recogidas de variadas fuentes con el fin de hallar similitudes y dar por resuelto las diferencias. Se debe ir dejando la utilización de aquellos indicadores llenos de subjetividad al momento de asignar calificativos y al querer establecer los procesos y las obligaciones de los expertos que forman parte de todo el proceso evaluativo. (p. 8).

Como tercer criterio tenemos a la colaboración que de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2007) éste se fundamente en el diálogo y el pensamiento reflexivo de todos los involucrados en la evaluación, en la que ya sea aquellos maestros sometidos a evaluación como aquellos que evalúan logren por medio de su experiencia adquirir nuevos datos que resulten ser importantes para optimizar sus labores y responsabilidades (p.11); y si se desea que esta

iniciación se realice, Artunduaga (2005) propone que se debe estar ligero a conversar y a consensuar, por lo cual el docente que es sumiso a evaluación tiene que involucrarse de manera activa no solo a ser sumiso sino a lo largo de la planificación y enfoque de las metas del plan de progreso profesional; mientras que el maestro evaluador tiene la tarea de lograr que sus maestros alcancen destacar las carencias halladas y pasen a un contexto de abundancia ante situaciones que antes eran dificultosas demostrando superior desempeño, incentivando a que el maestro es sumiso a evaluación consiga conservar actitudes abiertas y no reacias a monitoreo y consejos que pueda prosperar su trabajo educativo y así comience a ser suyo las modificaciones y adaptaciones requeridas. (p.14).

En último lugar tenemos el inicio de la nitidez, que según el mismo MINEDU (2007) aclara que todo maestro que pueda ser sumiso a una evaluación de desempeño, debe tener claro conocimiento de los que se les va a evaluar, es decir, que indicadores, que desempeños, que técnicas usarán para dicho procedimiento evaluativo. De la misma manera según Artunduaga (2005) se debe crear de discernimiento al docente evaluado de cuánto tiempo tomará dicha evaluación y que este antecedente tiene que ser considerado como un aspecto reparador, dado que debe ser digno y confiable y debe cumplirse tal cual se planificó e informó.

Los modelos de evaluación de desempeño, según Valdés tomado por Montenegro (2007) asume 4 modelos de valoración de desempeño: el primer formato es aquel en que se centra dentro del rasgo del docente poniéndose como noticia a un modelo, en otras palabras, a un docente ideal, que, a pesar de ser completo en su perfil, posee cierto limitantes, pero que aun así resulta complicado imitarlo. El siguiente modelo es aquel que se centra en los resultados alcanzados; por lo tanto, aquí solamente vale lo que se consiguió al final del proceso, dicho de otro modo, únicamente vale lo que aprendieron los estudiantes de su maestro. El tercer modelo es aquel que toma en cuenta el comportamiento del maestro dentro de su salón de clases y demás lugares donde pueda desarrollar los aprendizajes dando importancia a la manera en que

el maestro lleva a cabo su trabajo dentro de esta, así como su dedicación y compromiso.

Y el actual modelo según Valdés tomado por Montenegro (2007) es aquel que aspira obtener que el maestro lleve una experiencia y reflexione sobre sí mismo. En este sentido, Riso (2005) apoya el hecho de que el mismo docente se evalúe él mismo y no solo consiga recapacitar, sino consiga comprometerse en la mejora de su compromiso, resultando este hecho desmedido subjetivo dado que no existe ningún formato evaluativo que mida el nivel de responsabilidad que un ser humano tiene, por lo que no puede ser objetiva.

Por otro lado, Jiménez (2008) considera que existen cuatro modelos de evaluación docente, y vienen a ser los más aplicados actualmente: el primero es aquel que toma en consideración el acuerdo de los mismos estudiantes, éste modelo ha recibido diversas críticas en puesto a que, si es lícito o no dado que muchas veces la subjetividad de los estudiantes, y la sensación de afecto o rechazo puede intervenir en su valoración, y si a pesar de ello, dichos datos recogidos resultan de contribución esencial para señalar que capacidades fortalece al docente y que dificultades también posee. El segundo modelo es aquella en el que se da el proceso evaluativo en parejas. Esto implica que los actores de una institución educativa valorarán el rendimiento de cada docente en su trabajo en clase, y que en muchas veces, son los mismos maestros evaluados y evaluadores los que presentan las mismas características en el campo del saber (p.3); y este toma su fundamentación, tal cual lo dice Peterson tomado de Jiménez (2008) quien considera que si un docente es evaluado en un determinado campo del conocimiento, quien debe ser su pareja evaluadora asimismo debe colaborar dicha práctica y ser un idóneo en el mismo campo que el profesor evaluado. (p.1). La tercera muestra es aquella en el que él mismo docente se auto evalúa. En este sentido, Valdés (2000) considera que este viene a ser en el régimen en que el docente es sumiso a evaluación y realiza una valoración propia y justa, inmediatamente de analizarse en cuanto a su desempeño como maestro. En este modelo, no solo se desea conocer cuánto es que el docente se conoce a sí mismo, sino que además, busca incentivar su destreza reflexiva y crítica, de la misma manera, persigue concientizar dentro

del docente que puede ir mejorando y proseguir una mejor profesionalidad de su labor, generando hábitos de reflexión y toma de conocimiento acerca de lo que hace. (p.16); en semejanza al modelo de la heteroevaluación que nos propone Valdés (2000); quien considera que este formato de evaluación es realizado por los directores o por un conjunto de maestros comisionados o demás actores educativos. (p.16).

En cuarto término tenemos al modelo de evaluación que se realiza por intermedio de un portafolio, el cual se presta para diversas utilidades como para realizar un diagnóstico, para constituir aprendizajes y para ir agregando logros; logrando saber de esta forma y en puesto a lo mostrado por Peterson tomado de Jiménez (2008) vendrían a ser los insumos con los que va a referir el maestro para que de esta forma pueda realizar su enseñanza a sus alumnos y alumnas y de este método conseguir evaluar las diversas habilidades que no necesariamente se van a ver reflejadas en el salón de clases.

Estándares de desempeño: para Arregui tomado por la Nueva Docencia en el Perú de Ministerio Educación (2003) al referirnos a “estándar”, este es entendido dentro del contenido colegial como “puntos de llegada, o metas de ofrecimiento en los que debe lograr todo alumno y todo maestro, asimismo aquellos que se están formando para ser docentes y sus respectivos maestros. (p.67).

En nuestro país los estándares de desempeño son emanados por el Ministerio de Educación del Perú (2007) y estos están en cargo a lo expuesto por Pearlman son determinados como: Un estándar en una declaración, precisa, específica y coherente acerca de lo que todos los maestros tienen que saber y poseer la facultad de efectuar, asimismo observar que tan bien pueden realizarlo, específicamente dentro del aula y por ende dentro del aula. Aquello que los maestros imparten se alinean con aquello que los alumnos van aprendiendo; en pocas palabras, aquellos logros aprendidos que logren los alumnos están necesariamente ligados a aquello que los docentes conocen; y la forma en que los estudiantes emplean lo aprendido está perennemente unido a la forma en que como lograron ser aprendidos y a veces estos siguen siendo aprendidos. (p.115).

Según Valdés tomado por Artunduaga (2005) logra precisar tres formas de estándares de desempeño docente: El elemental se refiere a los llamados mínimos, en definitiva, aquí se encuentran los profesores incompetentes. El segundo está referido a los competitivos, en otras palabras, tiene como objetivo estimular o indemnizar a los maestros teniendo en consideración su desempeño profesional. El tercer y último estándar es aquel denominado de progreso; es aquel que está diseñado para incitar a los maestros a conseguir la corrección de lo que conoce y perfeccionar las habilidades, concretamente en las asignaturas que presenta mayores dificultades. Los estándares de evaluación que estamos usando para formalizar nuestra exploración son tres tomado en cuenta a Montecinos, que han sido tomados por el Ministerio de Educación del Perú (2007) así tenemos: los de circunspecto, los estándares de evidencias y últimamente los estándares de desempeño. El primero define por medio de la labor del docente a través de criterios medibles, siendo esto los elementos importantes, en la que se describe el compromiso, la capacidad y la actitud para un mejor dictado de clases, realizando una representación de lo que se sabe y de lo que se desea que el docente aprenda en aula. El segundo recoge la investigación del desempeño del profesor mediante las tareas necesarias teniendo en cuenta a lo determinado en los primeros estándares, en el que señalan los procesos de qué manera realizará el proceso evaluativo de la enseñanza dada en puesto a los docentes a evaluar. El tercero establece los criterios para poder evaluar el desempeño del docente mediante la práctica de pautas o rúbricas mediante un escalafón que va a revelar la categoría de realización que puede ser admisible o inadmisibles. Del mismo modo, señalan de qué forma se ejecutará el procedimiento de evaluación acerca de dicho dictado de clases que fue registrada. De la misma manera persiguen esclarecer que criterios van a diferenciar a una realización o a un indicador ya sea muy bueno, bueno, regular, malo o muy malo.

Dimensiones de evaluación del desempeño docente: cuando se realiza un procedimiento evaluativo sobre el desempeño que demuestra un maestro, esta tiene que estar elaborado bajo ciertos criterios dimensionales, los cuales no permitan medirlos dentro de la creación de sus reactivos o indicadores con bastante exactitud.

En este sentido, Serrano Luna citado por Rueda y Landesmann (1999) presenta uno de los muchos modelos para establecer las dimensiones que requieren la proposición. En ella, toma en cuenta para los maestros la capacidad que se necesita para someter el área, y la forma en que estructura los contenidos curriculares, el tipo de evaluación que asume, la táctica de cómo organiza las clases, la expresión clara y explícito empleado. Todas estas habilidades constituyen los medios para llevar una evaluación de desempeño más correcta y justa. (p.114).

Del mismo modo, Valdés (2005) considera a otras dimensiones muy usadas, sin embargo, asigna mayor precedencia a aquella relacionada a la forma de transportar el proceso educativo el cual toma en atención a los contenidos que el docente presenta teniendo en consideración su especialización en una determinada área para sus estudiantes y la forma en que el docente logra alcanzar a estos. Las competencias educativas nos dicen la destreza que tiene el profesor para efectuar la planificación acertadamente el progreso educativo. La emocionalidad es otra de las dimensiones que considera este autor, en la que el nivel de autoestima cobra relevancias dado que va estrechamente atado a la eficiencia propia y satisface el compromiso educativo. Otra extensión es aquel denominado compromiso laboral priorizando el valor que significa ser puntual, el ser cumplido con las responsabilidades y demás. Otra extensión es aquella llamada relaciones interpersonales tanto con los estudiantes, como con los apoderados, directores y también maestros; es decir a que si el docente sabe cómo son sus estudiantes y que esperan aprender para su rendimiento. La última extensión es la llamada resultado del trabajo dentro del salón la cual tiene que ver con el beneficio del aprendizaje de sus pupilos.

Para la indagación que estamos realizando hemos tomado modelo de evaluación del desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2007) las dimensiones, criterios e indicadores del cual define al desempeño como una sucesión de actividades o acciones que son nada más y maestro dentro del aula y que en puesto a ello, le corresponde ser aceptado por su profesionalidad y dotes investigativas, por poseer la capacidad de razonamiento juicioso y por

ganar nuevas experiencias. (p.11). Para el Ministerio de Educación del Perú (2007) toma en cuenta tres aspectos dimensionales:

El primero, se refiere a la forma en que se planifica el trabajo pedagógico que se refiere a la planificación y la forma de establecer todo el progreso del procedimiento de enseñanza y aprendizaje, en la que además se incluyen los conocimientos seleccionados del currículo que el docente enseña; de tal manera como los criterios y competencias didácticas que son necesarias para conseguir que los alumnos obtengan verdaderos aprendizajes y que éstos sean de muy buena calidad teniendo en cuenta las situaciones sociales, económicas, culturales e individuales de los escolares. (p.13)

Según el marco de las buenas prácticas educativas del estado chileno (2008) Actualmente es denominada como planificación para el aprendizaje que aparte debe tomar en consideración a los criterios y capacidades didácticas de enseñanza, prioriza la organización del proceso propio de enseñanza. Es muy significativo discurrir aquellos contenidos, destrezas, y capacidades que los estudiantes necesitan para lograr efectuar eficazmente en este contexto social en la cual vivimos; es por esto que el docente debe poseer un buen bagaje de conceptos y estrategias para desenvolver las asignaturas a su compromiso, así mismo debe tener consigo un ligado de capacidades, habilidades, estrategias e instrumentos pedagógicos que alcancen conseguir una correcta intervención entre los conocimientos, los alumnos y el contexto social inmediato en el que se realiza la enseñanza y donde todos se desenvuelven.

El segundo control viene a ser la forma en que se gestiona el procedimiento de enseñanza y aprendizaje, que según el propio Ministerio de Educación toma en consideración el contexto real en el que se da el aprendizaje y el trato sociable y buen entorno dentro del aula en la que se interrelacionan maestros y alumnos y viceversa. De la misma manera, este dominio hace referencia a las competencias didácticas que el docente tiene que desarrollar en las diversas sesiones de clase, en la que articula diversos aspectos como, la buena conducta, la comunicación precisa de los conocimientos en correlación a los métodos que ubican al estudiante como el centro de todo el procedimiento pedagógico de enseñanza. (p.13), en éste dominio se asignan mayor relevancia

al empleo apropiado de los tiempos y de los espacios, asimismo al modo de realizar el procedimiento evaluativo y la reflexión de lo que se ha aprendido. Esta extensión incluso es desarrollada en campo educativo pedagógico del estado chileno (2008) en dos dominios:

El primer dominio tiene que ver con establecer una dimensión adecuada en el que se desarrolle la enseñanza, esto significa, crear un círculo atractivo a cargo del docente en el que se desarrollarán las situaciones de enseñanza y aprendizaje, dando predominio a los aspectos sociales, afectivos y materiales de los aprendizajes; en el cual se restituya todas las habilidades de los alumnos encima de las carencias que posean y que todo lo que logren aprender tendrán un carácter propicio dado que estos se desarrollaran en un círculo lleno de paz y armonía.

El segundo dominio está referido al modo en que se enseña para que los alumnos aprendan, es decir al aspecto educativo curricular. En este dominio se posibilita y se persigue lograr un efectivo aprendizaje expresivo en cada uno de sus pupilos a cargo. (p.11). La tercera dimensión se refiere a la manifestación de compromiso profesional en la que se está inmersa.

Este dominio tiene que ver con el valor de responsabilidad asumido por el docente con relación a su labor pedagógica, y con la ambición de superarse igualmente profesionalmente, en donde además consiga autoevaluarse reflexionando acerca de su trabajo y la de los demás maestros, identificándose con los objetivos institucionales.

De la misma manera, abarca la cooperación y diálogo con los alumnos, apoderados y miembros de la corporación en general. "(MINEDU, 2007, p.13); esta dimensión es delimitada por el estado educativo chileno, tal cual lo afirma Stegmann (2006), en el cual se realizan procesos reflexivos acerca del trabajo que realiza el docente en el aula; al mismo tiempo, aquellas interrelaciones de índole profesional que se establezcan entre profesores, teniendo datos actuales sobre el trabajo de cada uno, asimismo de la manera de cómo se genera hábitos colaborativos y de mutuo positivos aprendizajes en los alumnos.

Niveles de Desempeño Docente: en vista de las precisiones para una buena enseñanza tal como lo afirma Manzi (2006) nos presenta cuatro estándares que

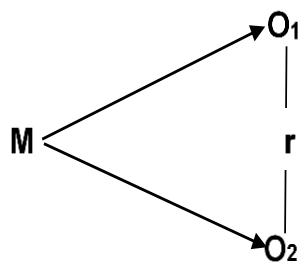
miden el desempeño: el primer estándar es el denominado “destacado”, es decir, se refiere a una sobre atención en relación a lo que se esperaba lograr al instante de evaluar el desempeño. El segundo nivel es llamado “competente” en el que se refleja que se logró el aprendizaje deseado para dicho estándar. El tercer nivel es denominado “básico”, en el cual se observa que en cierta forma se alcanzó el estar deseado, pero todavía se aprecian algunas falencias, sin embargo, que esto no conlleva a un problema severo ni mucho menos peligroso. Y el cuarto nivel es llamado “insatisfactorio” en el que se puede evidenciar muchas falencias con relación al estándar sometido a evaluación, y estas dificultades contrarrestan directamente sobre el trabajo del docente.

En este aspecto, conociendo los postulados teóricos y para ejecutar la indagación que estamos realizando, y considerar lo especificado por el Ministerio de Educación de nuestro país (2007) se precisan cuatro niveles que medirán el desempeño docente, éstos serían: el nivel básico, el nivel intermedio, el nivel suficiente y por último el nivel destacado; y que para una mejor operacionalización se denominaron de la siguiente manera: nivel deficiente, nivel regular, nivel bueno y nivel muy bueno.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Este tipo y diseño de investigación aplicado a esta indagación fue aplicada y descriptiva correlacional, respectivamente, con el siguiente esquema gráfico:



Dónde:

M = Profesores de la I. E. “San José” de Pacasmayo,

O1 = Calidad educativa.

O2 = Desempeño docente.

r = Coeficiente de correlación que hay con la calidad educativa y el desempeño docente.

3.2. Variables y operacionalización.

Las variables utilizadas en ésta investigación fueron la Calidad Educativa y el Desempeño Docente.

Definición Conceptual.

La Calidad Educativa. Esta está compuesta para satisfacer diversas necesidades en todo el ámbito social a donde va dirigido; y si verdaderamente alcanza a cubrir estas demandas y que significa que se está logrando los propósitos que se intenta alcanzar en cada situación. Muñoz (2003).

El Desempeño Docente. Es lo que realiza el docente inmerso a sus labores cotidianas y que cumplen en su totalidad con sus actividades de manera responsable, así mismo se puede alcanzar los propósitos y las metas trazadas dentro de los aspectos educativos” (Ministerio de Educación, 2007, p.10).

Definición Operacional.

La variable Calidad educativa, se sustenta bajo 4 dimensiones, las mismas que contienen 7 indicadores de acuerdo a la dimensión, así mismo está elaborada bajo 18 ítems relacionados a los indicadores y dimensiones.

Esta variable con sus dimensiones, indicadores e ítems serán evaluados con una Escala de Likert, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Teresa Victoria Rodríguez Lau. 2020.

La variable Desempeño Docente, se sustenta bajo 3 dimensiones, las mismas que contienen 11 indicadores de acuerdo a la dimensión, así mismo está elaborada bajo 45 ítems relacionados a los indicadores y dimensiones.

Esta variable con sus dimensiones, indicadores e ítems serán evaluados con una Escala de Likert, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento: Teresa Victoria Rodríguez Lau. 2020.

Indicadores

Para la variable Calidad Educativa se consideró de acuerdo las dimensiones 7 indicadores, y, para la variable Desempeño Docente, se consideró 11 indicadores de acuerdo a sus dimensiones respectivamente.

Escala de medición. Para la medición de las variables se utilizó una Escala de Likert.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis.

Población.

Esta tesis, en lo que respecta a población está formada por 30 profesores de la Institución Educativa JEC "San José", del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región La Libertad, año 2020. Dicho criterio para la elección de la población debe ser manejado adecuadamente, teniendo en cuenta las características, lugar, tiempo y espacio, relacionados con los objetivos de estudio.

Muestra.

Para el caso, se desarrolló un estudio con la población muestral, ya que la misma es pequeña y accesible, con una totalidad de 30 profesores de la institución educativa "San José", del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región La Libertad, año 2020.

Muestreo.

Para esta investigación no se va a realizar el muestreo, ya que la población es pequeña y además es accesible a la recopilación de información.

Unidad de análisis.

Corresponde a los PROFESORES de la I. E. JEC "San José", del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región La Libertad, año 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica.

Fue utilizada la encuesta como técnica, porque nos permite rescatar datos específicos, rápida en desarrollar y sencillo de aplicar.

Instrumento.

El instrumento en este trabajo fue un cuestionario que estuvo dirigido a los maestros de la I. E. en objeto de investigación, realizada mediante preguntas con relación a cada indicador establecido, y que cada variable de investigación mediante 5 alternativas para la variable 1 y con 4 alternativas para la variable 2, como respuestas de acuerdo a la escala de Likert. Teniendo en cuenta preguntas afirmativas que miden las reacciones de los encuestados de quienes se recogerá la información.

El instrumento 1, que corresponde a la variable Calidad Educativa, está compuesto por 4 dimensiones (Eficacia, Eficiencia, Efectividad, Satisfacción) con un total de 18 ítems, el mismo que fue validado por 3 expertos quienes son: Dra. Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen; Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia; y, Dra. Merino Salazar, Teresita del Rosario. Así mismo, la confiabilidad se recogió mediante la prueba del ALPHA DE CRONBACH, después de haber obtenido la muestra piloto con 15 docentes de la I. E. JEC San Martín de Porres, del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, La Libertad, donde obtuvimos un Alpha de Cronbach de 0,959; lo que nos indica que, es un instrumento con alta confiabilidad.

El instrumento 2, que corresponde a la variable Desempeño Docente, está compuesto por tres dimensiones (Planificación del trabajo pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y Responsabilidades profesionales) con un total de 45 ítems, el mismo que fue validado por 3 expertos quienes son: Dra. Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen; Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia; y, Dra. Merino Salazar, Teresita del Rosario. Así mismo, la confiabilidad se recogió mediante la prueba del ALPHA DE CRONBACH, después de haber obtenido la muestra piloto con 15 docentes de la I. E. JEC San Martín de Porres, del distrito de San José,

provincia de Pacasmayo, La Libertad, donde se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,972; lo que nos indica que, es un instrumento con alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para la aplicación de los instrumentos, se gestionó la autorización mediante una solicitud dirigida al director de la I. E. “San José”, del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región la Libertad, año 2020, la misma que fue aceptada. Posteriormente se dialogó vía telefónica con los docentes de la I. E. Mencionada, haciéndoles conocer el objetivo de estudio, y que ellos son parte de la investigación en curso, se les explicó sobre el desarrollo de los cuestionarios, y que sus respuestas quedan en calidad de anónimo, con la finalidad de obtener información veraz. Los cuestionarios fueron compartidos a todos los docentes en un archivo de Word, mediante la aplicación vía correo electrónico, finalmente, los mismos cuestionarios desarrollados fueron regresados hacia mi persona en calidad de investigador para luego realizar el siguiente procedimiento: Se anotó cada respuesta señalada por los docentes, se codificó el nombre de cada variable con sus dimensiones donde conseguimos los datos generales mediante el software Ms. Excel. Luego hice la sumatoria por cada variable y por cada dimensión. Posteriormente instalé el software SPSS Vs. 25 para obtener los datos conseguida del Ms. Excel y obtener los resultados estadísticos y por último dicho software en mención efectuó la compilación de respuestas haciendo la correlación de las dimensiones de la variable Calidad educativa y Desempeño docente, y así evidenciar la hipótesis propuesta.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva

- He diseñado un reporte de la información obtenida en relación a la calidad educativa y el desempeño docente.
- He realizado las tablas que muestran la distribución de frecuencias.
- He elaborado los gráficos estadísticos.

Estadística inferencial

En el proceso de los datos se utilizó el programa Ms. Excel y el software SPSS versión 25.

Las Pruebas de Bondad de ajustes del puntaje relacionado a la Calidad educativa y desempeño docente con su Distribución Normal.

3.7. Aspectos éticos

Dentro de mi indagación se trató en todo momento de cuidar la identidad de los sujetos de investigación, considerando los elementos de ética que corresponde a mantener la discreción de los datos de cada participante, la autorización realizada mediante un documento, la libre participación y la no divulgación de la identidad dentro del procesamiento de la información.

IV. RESULTADOS.

Se estableció la correlación con la Calidad educativa y desempeño docente, en los profesores de la I. E. JEC “San José”, Pacasmayo, 2020; dicha determinación se especifica a continuación:

4. 1. Variable 1: Calidad Educativa.

Tabla 1: Nivel de la Variable Calidad Educativa, en la I.E. JEC “San José”- Pacasmayo, 2020.

Calidad Educativa		
	Nro.	%
Regular	11	36,7
Buena	19	63,3
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

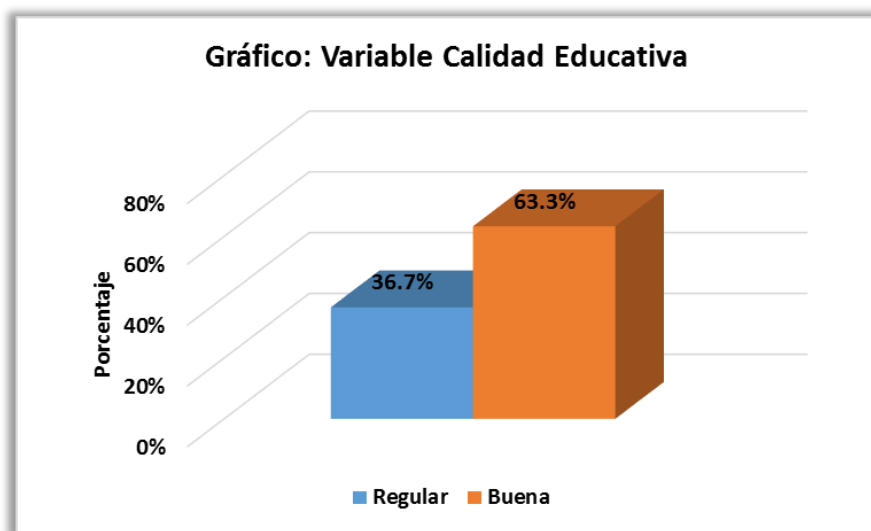


Figura 1: Porcentaje de la variable Calidad Educativa percibido por los profesores de la I. E.JEC “San José”, del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región La Libertad-2020.

Interpretación: En relación al gráfico mostrado se pudo verificar, que el 63.3% de los profesores manifestaron un criterio o nivel de buena; dado que, en la institución educativa casi siempre desarrollan y priorizan la calidad educativa considerando que la eficacia, la eficiencia, efectividad y satisfacción, son entes importantes para dar continuidad a dicha calidad; mientras que el 36.7% manifestó un nivel regular; porque, en ciertas ocasiones los profesores hacen gestiones para mejorar la calidad educativa.

Dimensión Eficacia.

Tabla 2: Nivel de la Calidad Educativa según su dimensión Eficacia, en la I. E. JEC. "San José"-Pacasmayo, 2020.

Eficacia		
	Nro	%
Regular	3	10,0
Buena	27	90,0
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

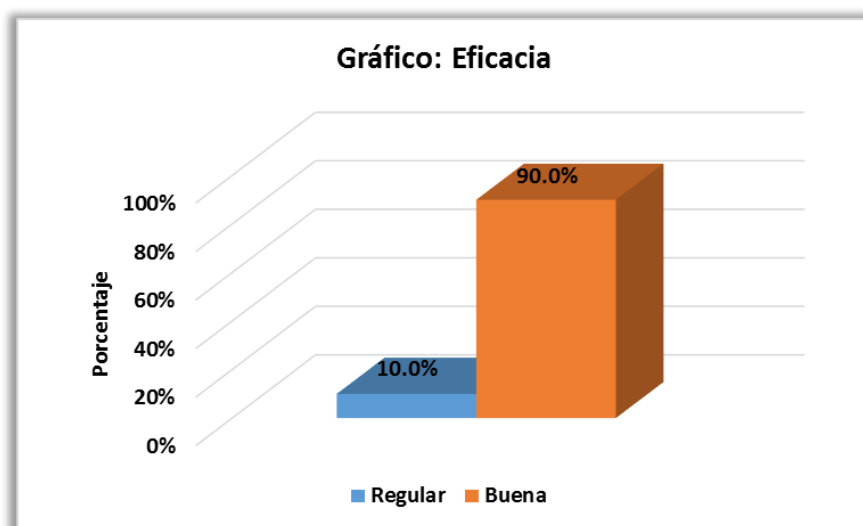


Figura 2: Porcentaje de la dimensión Eficacia percibida por los profesores de la I. E. JEC. "San José", del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región La Libertad.

Interpretación: En relación al gráfico mostrado se pudo apreciar que el 90% de los profesores encuestados mostraron un criterio o nivel de buena; dado que, en la institución educativa siempre practican y desarrollan esta dimensión, lo que constituye un gran aporte a la calidad educativa; en tanto sólo el 10% de los docentes manifestaron un nivel regular; ello quiere decir que algunas veces trabajan eficazmente en la calidad educativa.

Dimensión Eficiencia.

Tabla 3: Nivel de la Calidad Educativa según su dimensión Eficiencia, en la I. E. JEC. "San José"-Pacasmayo, 2020.

Eficiencia		
	Nro	%
Regular	13	43,3
Buena	17	56,7
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

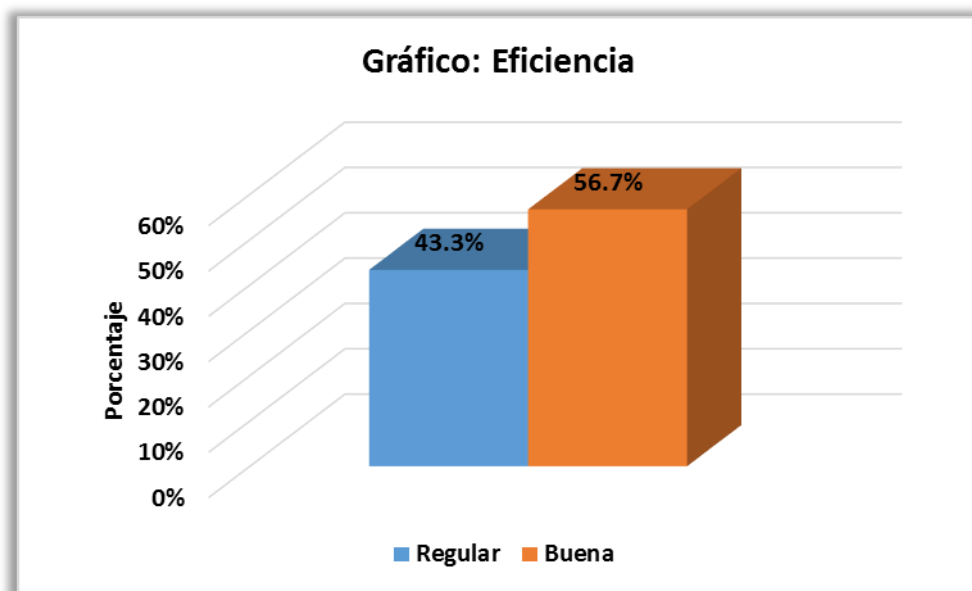


Figura 3: Porcentaje de la dimensión Eficiencia percibida por los profesores de la I. E. JEC. "San José", del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región La Libertad.

Interpretación: En relación al gráfico se contrastó que, el 56.7% de los profesores encuestados mostraron un criterio o nivel de buena; dado que, en la institución educativa casi siempre practican y desarrollan esta dimensión, lo que constituye un avance en el desarrollo apuntando a la calidad educativa; mientras que el 43.3% de los docentes manifestaron un nivel regular; esta información mostrada acerca de la dimensión Eficiencia, nos muestra un cierto balance en los datos de ambas categorías.

Dimensión Efectividad.

Tabla 4: Nivel de la Calidad Educativa según su dimensión Efectividad, en la I. E. JEC “San José”-Pacasmayo, 2020.

Efectividad		
	Nro	%
Regular	3	10,0
Buena	27	90,0
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

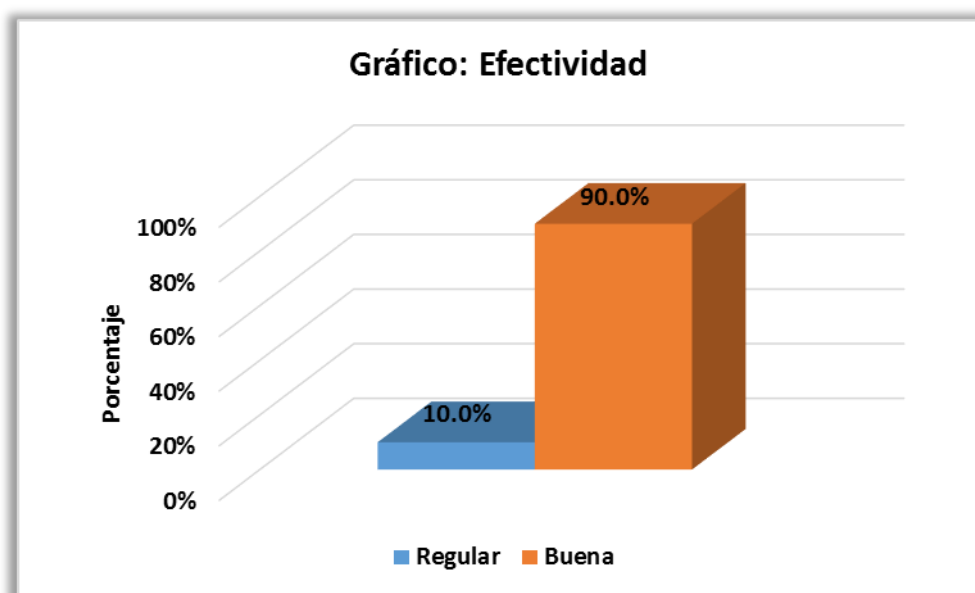


Figura 4: Porcentaje de la dimensión Efectividad percibida por los profesores de la I. E. JEC “San José”, del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región La Libertad.

Interpretación: En relación al gráfico mostrado se contrastó que, el 90% de los profesores encuestados mostraron un criterio o nivel de buena; dado que, en la institución educativa siempre demuestran efectividad constituyendo una base para la calidad educativa; y sólo el 10% de los docentes manifestaron un nivel regular; lo que indica que algunas veces desarrollan esta dimensión.

Dimensión Satisfacción.

Tabla 5: Nivel de la Calidad Educativa según su dimensión Satisfacción, en la I. E. JEC “San José”-Pacasmayo, 2020.

Satisfacción		
	Nro	%
Deficiente	2	6,7
Regular	2	6,7
Buena	26	86,7
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

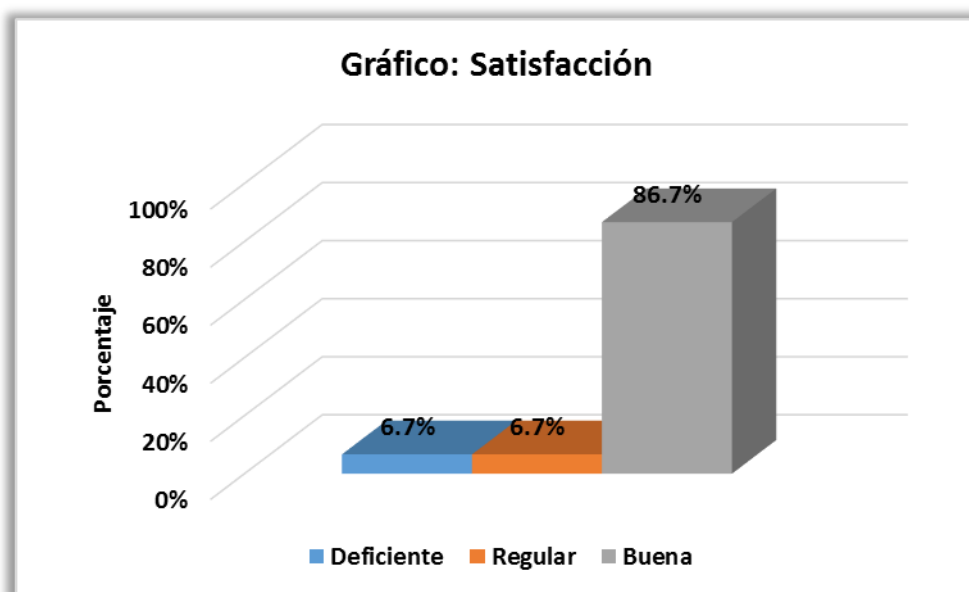


Figura 5: Porcentaje de la dimensión Satisfacción percibida por los profesores de la I. E. “San José”, del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región La Libertad.

Interpretación: En relación al gráfico mostrado se contrastó que, un 86.7% de los profesores encuestados demostraron un criterio o nivel de buena; dado que, en la institución educativa los docentes sienten una gran satisfacción con respecto a la calidad educativa, en tanto el 6.7 de los profesores encuestados manifestaron una escala regular, ya que algunas veces sienten satisfacción al ver la calidad educativa de su I.E., así mismo el 6.7% de los encuestados manifestaron un nivel deficiente con respecto a esta dimensión.

4. 2. Variable 2: Desempeño Docente.

Tabla 6: Nivel de la Variable Desempeño Docente, en la I. E. JEC "San José"- Pacasmayo,2020.

Desempeño Docente		
	Nro	%
Deficiente	2	6,7
Regular	14	46,7
Buena	14	46,7
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

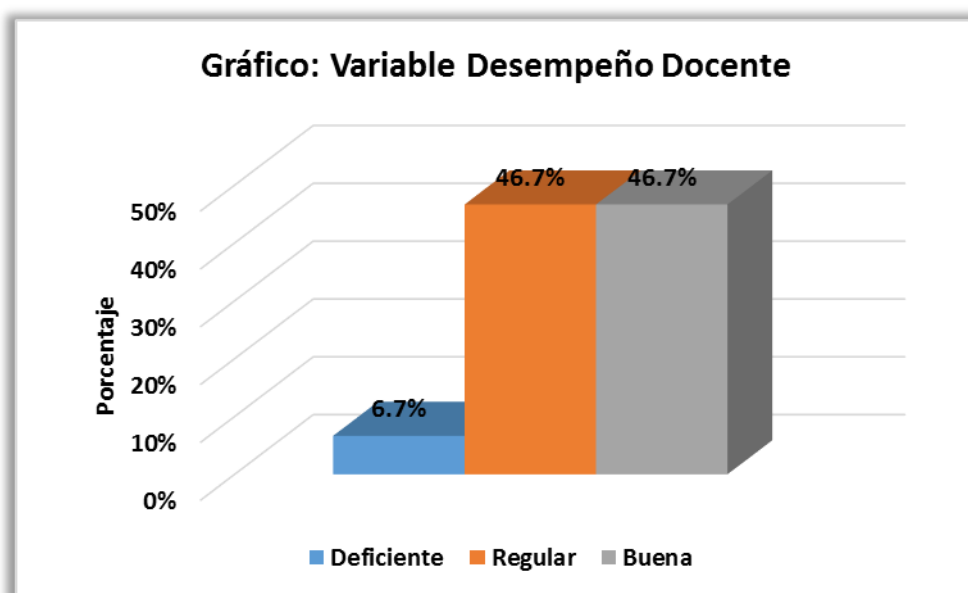


Figura 6: Porcentaje de la variable Desempeño Docente percibido por los profesores de la I. E.JEC. "San José", del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región La Libertad.

Interpretación: En relación a la figura mostrada se pudo observar, que en tanto en los niveles de buena y regular tienen una similitud del 46.7%, donde los docentes encuestados demuestran un buen desempeño docente, y tan sólo el 6.7% manifestó un nivel deficiente, ello quiere decir que se debe mejorar dicho desempeño.

Dimensión Planificación del Trabajo Pedagógico.

Tabla 7: Nivel del Desempeño Docente según su dimensión, Planificación del trabajo pedagógico, en la I. E.JEC. "San José"-Pacasmayo, 2020.

Planificación del Trabajo Pedagógico		
	Nro	%
Deficiente	1	3,3
Regular	18	60,0
Buena	11	36,7
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

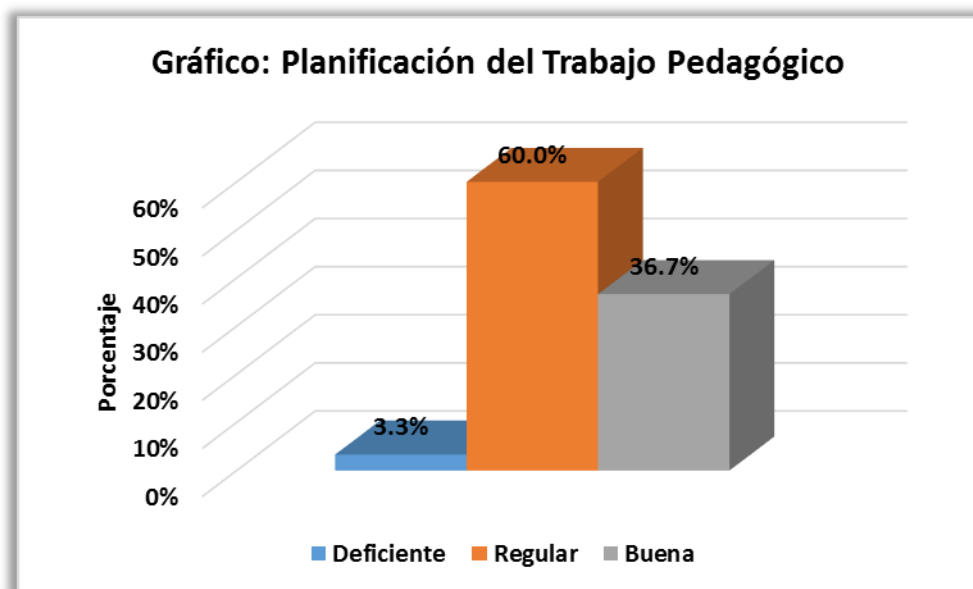


Figura 7: Porcentaje de la dimensión Planificación del trabajo pedagógico, percibida por los profesores de la I. E. "San José", del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región La Libertad.

Interpretación: En relación al gráfico mostrado se contrastó que, un 36.7% de los profesores encuestados demostraron un criterio o nivel de buena; dado que, todavía falta trabajar las planificaciones de acuerdo al trabajo pedagógico, en tanto el 60% de los docentes encuestados manifestaron un nivel regular referente al trabajo pedagógico, y tan sólo el 3.3% de los encuestados manifestaron un nivel deficiente, lo que quiere decir que es necesario incidir sobre el trabajo pedagógico para mejorar su desempeño docente.

Dimensión Gestión de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje

Tabla 8: Nivel del Desempeño Docente según su dimensión, Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, en la I. E.JEC. "San José"-Pacasmayo, 2020.

Gestión de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje		
	Nro	%
Deficiente	2	6,7
Regular	16	53,3
Buena	12	40,0
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

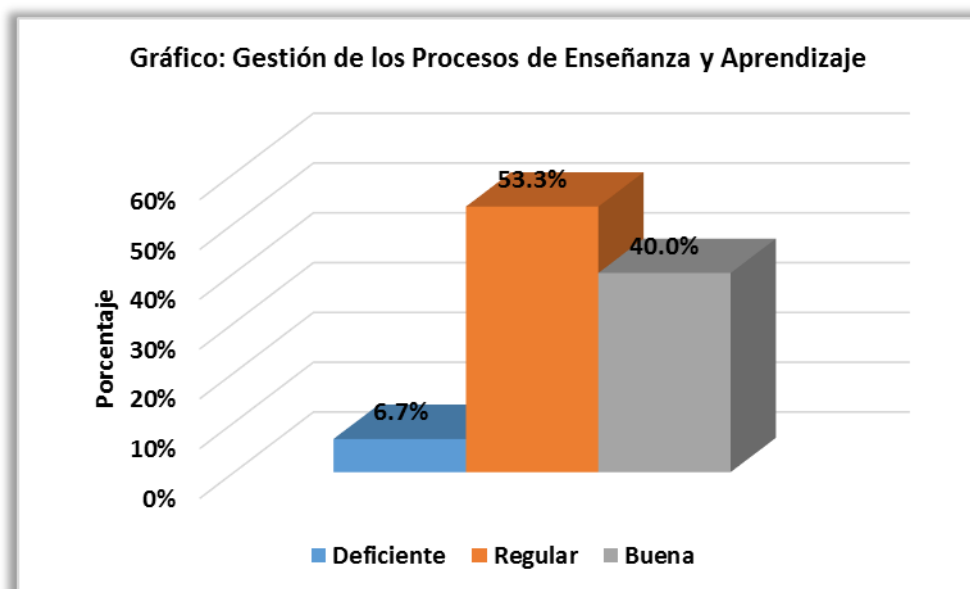


Figura 8: Porcentaje de la dimensión Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, percibida por los profesores de la I. E. "San José", del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región La Libertad.

Interpretación: En relación al gráfico mostrado se contrastó que, un 40% de los profesores encuestados manifestaron un criterio o nivel de buena; dado que, necesitan desarrollar mejor las gestiones del proceso de enseñanza y aprendizaje, mientras que el 53.3% de los docentes encuestados manifestaron un nivel regular referente a esta dimensión, constituyendo que regularmente realizan gestiones en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y tan sólo el 6.7% de los encuestados manifestaron un nivel deficiente, lo que quiere decir que es necesario incidir sobre el trabajo pedagógico para mejorar el desempeño docente.

Dimensión Responsabilidades Profesionales.

Tabla 9: Nivel del Desempeño Docente según su dimensión, Responsabilidades profesionales, en la I. E. JEC. "San José"-Pacasmayo, 2020.

Responsabilidades Profesionales		
	Nro	%
Regular	16	53,3
Buena	14	46,7
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.



Figura 9: Porcentaje de la dimensión Responsabilidades Profesionales percibida por los profesores de la I. E. JEC "San José", del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región La Libertad.

Interpretación: En relación al gráfico mostrado se contrastó que, un 46.7% de los profesores encuestados mostraron un criterio o nivel de buena; dado que necesitan asumir sus responsabilidades profesionales y trabajar en mejoras de ellas, en tanto que el 53.3% de los docentes encuestados manifestaron un nivel regular referente a esta dimensión, constituyendo que regularmente asumen sus responsabilidades, lo que quiere decir que es necesario trabajar mejor esta dimensión y así mejorar el desempeño docente.

4. 3. Contrastación de Hipótesis.

Correlación de Pearson.

En relación al contraste de la hipótesis, esta ha sido probada mediante de la prueba de Shapiro Wilk, ya que la prueba de normalidad demostró que la variable Calidad Educativa si se distribuye con normalidad y que la (Sig.) es mayor de $\alpha = 0.05$; así mismo la variable Desempeño Docente y sus dimensiones también se distribuyen con normalidad, puesto que su (Sig.) es mayor al $\alpha = 0.05$.

Tabla 10: Prueba de Normalidad de los datos y estadístico de prueba, mediante Shapiro Wilk, en la I. E. JEC “San José”-Pacasmayo, 2020.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad Educativa	0.158	30	0.054	0.937	30	0.076
Desempeño Docente	0.166	30	0.034	0.935	30	0.065
Planificación del Trabajo Pedagógico	0.175	30	0.020	0.940	30	0.092
Gestión de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje	0.156	30	0.062	0.923	30	0.031
Responsabilidades profesionales	0.116	30	,200*	0.975	30	0.682
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: Instrumentos Aplicados.

Ha sido empleada la prueba de normalidad de Shapiro Wilk ya que el tamaño de la muestra es considerado como pequeña (30 docentes).

4. 4. Hipótesis General.

Hipótesis de investigación.

La calidad educativa se correlaciona de manera significativa con el desempeño docente, en los profesores de la I. E. JEC “San José”, provincia de Pacasmayo, región La Libertad 2020.

Hipótesis estadística.

H₀: La Calidad educativa no se correlaciona de manera significativa con el desempeño docente, en los profesores de la I. E. JEC “San José”, provincia de Pacasmayo, región La Libertad..

Regla de decisión

Rechazar la H₀ cuando la significancia apreciada es menor que $\alpha = 0.05$.
No rechazar la H₀ cuando la significancia apreciada es mayor que $\alpha = 0.05$.

Prueba estadística.

Tabla 11: Correlaciones mediante la prueba de Pearson, en la I. E. JEC “San José”- Pacasmayo, 2020.

Correlaciones				
		Planificación del Trabajo Pedagógico	Gestión de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje	Responsabilidades profesionales
Calidad Educativa	Correlación de Pearson	,392*	0.213	,680**
	Sig. (bilateral)	0.032	0.257	0.000
	N	30	30	30
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Instrumentos Aplicados.

Descripción del grado de relación entre la variable Calidad Educativa y las dimensiones de la variable Desempeño Docente.

La correlación entre la calidad educativa y las dimensiones del desempeño docente: Planificación del trabajo pedagógico si son significativas con una significancia o p menor que 0.05. (0.000 y 0.048 respectivamente) con un coeficiente de 0.392 (correlación positiva moderada) para la dimensión Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y un coeficiente de 0.213 (Correlación positiva débil) para la dimensión responsabilidades profesionales con un coeficiente de 0.680 y con una $p=0.000$ (menor que 0.05) (correlación débil baja).

4. 5. Descripción del grado de relación entre las variables.

Al observar el resultado, el análisis estadístico señala la correlación con la calidad educativa y el desempeño docente, en los profesores de la I. E. JEC. "San José", del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región La Libertad 2020, indicando que existe un grado de significancia de 0.045; y la Correlación de Pearson es de 0,369.

Decisión estadística.

Los valores de significancia observadas en la Correlación de Pearson determinó la correlación con la Calidad Educativa y en Desempeño Docente en los profesores en la I. E. JEC. "San José", del distrito de San José, provincia de Pacasmayo, región La Libertad 2020, alcanzando los resultados del valor de significancia de 0.045, que es menor el valor de sig. teórica $\alpha = 0.05$. Entonces, es aceptada la hipótesis general y es rechazada la hipótesis nula.

Tabla 12: Correlación entre las variables Calidad Educativa y Desempeño Docente, mediante la prueba de Pearson, en la I. E. "San José"-Pacasmayo, 2020.

Correlaciones		Desempeño Docente
Calidad Educativa	Correlación de Pearson	,369*
	Sig. (bilateral)	0.045
	N	30

*. La correlación es significativa en el
Fuente: Instrumentos Aplicados.

V. DISCUSIÓN.

Un aspecto fundamental en el sistema educativo consiste en las mejoras de la calidez educacional, en tanto esto no es logrado si no se considera los desempeños docentes, ya que se conoce que es el docente el productor de la calidez de los servicios educativos que la I. E. otorga a los estudiantes impactando de manera directa en los aprendizajes.

Por esto, se han realizado estudios con la correlación que existe con los desempeños docentes y la calidad educacional en los profesores de la I. E. JEC San José, de Pacasmayo, 2020. Y dichos resultados son analizados como se detalla:

Cuando se aplicó las encuestas para establecer la calidad educativa de los profesores donde se logró que el 63.3% de los profesores manifestaron que la calidad educativa está en una escala "Buena" lo que quiere decir que se desarrollan acciones y técnicas apropiadas en relación a la calidez iniciando por la eficacia, eficiencia, efectividad y satisfacción de los profesores, esto posibilita q que se brinde servicios con calidad dentro de la I. E.

La calidad educativa aparece mediante el resultado del desempeño docente pertinente. Cuando evaluamos la calidad educativa en la I. E. se determinó que existe dominio del criterio bueno continuado del criterio muy bueno en la calidad educativa. Esto consiste en que los profesores ejecutan sus prácticas pedagógicas con eficiencia, eficacia, efectividad y satisfacción, las mismas que

son traducidas dentro de reportes óptimos para el alumnado, esto se comprueba mediante indagaciones próximas. Ello se contrasta con la investigación que proponen Rodríguez, Martínez y Montero (1995) el profesor es el llamado al cambio de nuestra realidad educativa de la actualidad, relacionado de acuerdo a las mejoras continuas correspondientes a la calidad y equidad, basadas en conjuntos de que están en constante actualización y mejoras permanentes, consignándolo en modos oportunos para motivarse en diferentes formas y sean para su transformación dentro del conjunto de la institución educativa, en tanto, todo el conjunto de actores de la I. E., replantean cada proceso formativo del docente en torno a sus estudios desde que se inició, en su proceso dentro del salón de clases netamente dichas. Por lo tanto, existen disimilitudes entre lo que encontró Espinoza (2014) que ha determinado en relación a la calidad educativa, ésta debe ser dependiente con mayores grados de hechos planteados, realizados y correlacionados en el ámbito externo (capital organización y relacional) en relación a lo que saben los docentes (capital humano) ya que sólo el 4% de los docentes desarrollan la calidad educativa con escalas altas y muy altas. Esto refleja dichas I.E. poseen realidades propias y que son dependientes de los contextos de ubicación. Partiendo de ello, los maestros tendrían diversas alternativas para que mejoren sus desempeños docentes y que brinden servicios óptimos, los cuales contribuyan hacia las mejoras de la calidad educativa.

En relación al resultado alcanzado en esta indagación, se deduce que la I. E. JEC. "San José", de Pacasmayo, presenta una muy buena calidad educativa, pues otorga un nivel educativo de calidad, en donde el alumnado aprende lo que le será de utilidad para sus aprendizajes, en el momento en que fuere necesario ser aprendido en torno a su vida y en relación a su espacio social, entendiendo y alcanzando una óptima calidad educativa, la misma que debe ser pertinente, eficaz, eficiente y satisfactoria. Entonces, hay diversos aspectos que debemos considerar para la calidad educativa, nos referimos a la convicción, estima y autoestima de los maestros, personal jerárquico y alumnado; la importancia de la ética en conjunto a la formación pedagógica del docente; potencial para manejar por parte del equipo jerárquico en conjunto con el director; desarrollar tareas en equipos de trabajo dentro de la I. E. y su plan educativo; establecer vínculos con la institución educativa y los aliados estratégicos; currículo

transparente, apropiado y oportuno en relación a sus niveles educativos; cuantificados, de calidad y con disponibilidad como recursos educativos; en consecuencia a la variedad de las actividades pedagógicas. En tanto es importante considerar los empleos de las mínimas cantidades de los recursos así como recompensas en relación al incremento institucional del docente y alumnado, que es visto como si fuera un tanto indispensable, que por consiguiente no es así, ya que se considera para la mejora de las condiciones educativas (Vargas, 2016).

Los buenos niveles de eficiencia y eficacia hallado en la I. E. JEC. "San José", de Pacasmayo, evidencia a estos elementos como parte de una óptima calidad educativa que observamos en la I. E. comprendiendo que la eficacia consiste en analizar en que medida se ha logrado o no alcanzar en términos de cantidad dichos aspectos en relación con la igualdad, es importante y pertinente dentro del ámbito educativo, entonces el ser eficiente se relaciona a la forma en cómo actúan los órganos educativos, considerando exclusivamente los equipos que son necesarios y de qué forma los mismos serán repartidos y utilizados de manera apropiada.

Cuando analizamos los desempeños docentes, se estableció que el 65,7% de los profesores afirmaron que si hay un criterio muy bueno de desempeños, esto quiere decir que el maestro utiliza técnicas apropiadas dentro de los planeamientos de las labores pedagógicas, la forma en que promueven y desarrollan los conocimientos y los modelos de ofrecer aprendizajes relacionados a óptimas tareas inherentes de los profesionales educativos. En consecuencia Juárez (2012) determinó un criterio bueno para estas 3 dimensiones estudiadas concordando con el criterio muy bueno de la variable desempeño docente. Entonces, existen coincidencias con la investigación de Ramírez (2006) que al evaluar a los profesores concluyó que dichos datos mostraban niveles de desempeños muy buenos. Para Arana y Coronado (2017) manifestaron que, los maestros mostraron elevados criterios en su desempeño, esto se debe a las buenas gestiones realizadas por los directivos y por ende la presencia del líder, que representa a la I. E. por otro lado Belevan (2014) halló un existente criterio suficiente relacionado al desempeño docente, en el cual se

encuentra el 90% de los profesores de la I. E. "Jesús Maestro" de Moche, este criterio es considerado como bueno en dicha investigación.

En esto se le suma elementos muy relevantes que son considerados como la motivación del profesor, que conduce sus prácticas pedagógicas, que manejen sus programaciones curriculares, que apliquen diversas técnicas de aprendizaje, contando con un espacio apropiado es la I. E., para su constante capacitación del maestro. En consecuencia el clima laboral es considerado adecuado, dentro de los elementos con suma importancia y que favorece la mejora de su desempeño educativo. El que exista una relación social apropiada, otorga un espacio de confianza y respeto para que pueda desarrollar su profesión docente.

Cabe resaltar que la importancia de un buen desempeño docente consiste, en que cada docente de la I. E. JEC. "San José", de Pacasmayo, contiene cualidades relacionados a pertinentes, el conocer las formas de actuar, con algunos potenciales y técnicas primordiales que ejecuten distintos eventos en el aula, y que éstos provienen de distintas contextos en torno a la familia y la escuela, las instituciones de educación superior, entre otros. Todos ellos suelen ser de cierta manera una condición donde se forman las características independientes y de manera profesional para los docentes (Tardif, 2004).

En esta investigación se determinó que hay una relación muy significativa ($r = 0,369$; $p=0,045 < 0,01$) con el desempeño docente y la calidad educativa en los profesores de la I. E. San José, de Pacasmayo. Esto quiere decir que si cambia el desempeño docente, en tanto cambiaría la calidad educativa en la I. E. en forma moderada. Entonces, existirían otros elementos que están condicionándolo al desempeño docente, por lo tanto, también condicionarán la calidad educativa de la I. E. en ese sentido, Sandoval (2009; p. 7) asegura que la mejora de la calidad educativa y la igualdad en las escalas de aprendizaje depende de distintos elementos como es la seguridad del docente, el que se capacite y que perfeccione los servicios que brinda. Los resultados encontrados en esta indagación son diferentes a los hallados por Arellano y Zumba (2015) los que puntualizaron en relación al resultado, este muestra una correlación significativa con las variables desempeño docente y la calidad educativa, con un valor de rho es de 0,811 esto demuestra una alta relación ($p < 0,01$).

Por lo tanto, un óptimo desempeño docente posee como objetivo las mejoras de la calidad educativa, esto se evidencia dentro de una educación inclusiva e integradora del estudiante y ello contribuye a su crecimiento. Entonces se necesita brindar una enseñanza que no sea solamente contenidos sino que debería ser más humanizada, donde pueda desarrollar sus potencialidades donde pueda desarrollar su autonomía, su pensamiento crítico, su participación activa ciudadana. No obstante, en relación al resultado obtenido, éste no se desarrolla en su totalidad, así como está reflejado dentro de una relación moderada con las dos variables, teniendo en cuenta que el ser docente dentro de sus estructuras presentan comportamientos complejos en donde sus mismas complejidades o características se interrelacionan entre sí de modo sinérgico, ello aporta de modo positivo o negativo en las mejoras a la calidad educativa. Dicho de este modo, así como lo menciona Juárez (2012; p. 17), hacer mejoras en la calidad educativa repercute de manera directa cuando se evalúa los desempeños de los docentes como profesionales que realizan labores en su aula de actividades y en su I. E, los que están completos dentro de su compromiso con los aprendizajes integrales de los docentes y que están inmersos dentro esta loable labor, manejando sus potencialidades y descripciones, teniendo en cuenta qué busca de su labor y en tanto las mejoras en las formas en que son aprendidos los aprendizajes y cómo se van desarrollando cada estudiante, encontrando sus potencialidades, destrezas, aprendizajes y valores de acuerdo a las evaluaciones de desempeño, esto nos ayuda a establecer los requisitos que permitan el desarrollo de contenidos y capacidades que son parte de la carrera de los maestros.

Se llegó a establecer que, hay una relación muy significativa con la eficacia y el desempeño docente de la I. E. San José, de Pacasmayo. Ello significa que debemos usar técnicas que nos lleve a las mejoras de la eficacia de la calidad educativa, entonces el desempeño docente se puede mejorar dentro de la I. E. por medio de la eficacia podemos precisar en relación a los alumnos que ingresan y se mantienen en una I. E., y una vez estando allí sus necesidades e intereses educativos de los estudiantes son satisfechos; si los estudiantes cuando terminen su educación son egresados rápidamente sin tanta burocracias y al concluir su nivel educativo, este lo realiza con eficiencia. De tal manera se

logró que en aquellas I. E. de acuerdo a su nivel educativo y en relación al material utilizado, éstos son usados de manera sistemática y son favorecidos en sus aprendizajes significativos y pertinentes y que cada estudiante sea partícipe, tenga apropiación, que experimente y promueva valores y los derechos fundamentales. Ello se suma valores agregados que la I. E. Otorga al educando dentro de su rendimiento, manejando diversos aspectos como el contexto social y cultural y los niveles donde inicia sus aprendizajes (Carvallo, 2005).

En cuanto a la eficiencia de la calidad educativa y el desempeño docente se estableció que hay una correlación altamente significativa esto quiere decir que los dos caminan juntos, por lo tanto si aumenta la eficiencia, también aumentará el desempeño docente, iniciando desde un pensamiento, donde la labor eficiente de las labores del docente, estas se relacionan en función a lo que se entiende del trabajo con eficiencia, y que es más todavía en el actuar del alumnado de acuerdo a sus distintos requerimientos y necesidades, en situaciones de familia, con una autoestima inferior o alumnos que vivenciaron un conjunto de frustraciones académicas. Por lo tanto Prietsley (1999) manifiesta, un maestro es eficiente cuando éste propone normas y brinda orientaciones en relación a los modelos de trabajo del alumnado dentro del salón de clase, las formas en la que ingresa y egresa de la misma, el respeto entre sí y el uso de materiales que necesitan para que puedan hacer sus actividades propuestas. Entonces, si el maestro desarrolla sus actividades de manera eficiente, logra el desarrollo de todos sus alumnos de los que es responsable y que sobre todo los padres de familia depositaron su confianza y les facilita información, contenidos, destrezas, oportunidades, practica de valores y de algunas habilidades, y que controla su forma de orientar el aprendizaje en su aula.

Al analizar la correlación que hay con la planificación del trabajo pedagógico y la calidad educativa, se determinó que existe una correlación de 0,392 y una significancia de ($p=0,032$).

Al analizar la dimensión gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje de la calidad educativa, se determinó que existe una correlación significativa de 0,213 con una significancia de ($p=0,257$), así mismo, la forma como se desempeña el docente en la I. E. San José, de Pacasmayo. Así mismo al analizar

la dimensión responsabilidades profesionales muestran una correlación de 0,680 con una significancia de 0,000. Entonces, la alegría que se está desarrollando en la persona o en grupos, esto muestra una correlación de manera relevante dentro de la calidad educativa, representando un extenso espacio donde se pueda dar el aprendizaje que no sea para una prueba sino para la vida, expresado de otra manera, los contenidos que se aprenden y que se desarrollan en progreso dentro de cada persona y que permita dar significados más efectivos en un espacio específico.

Después de procesar y evaluar los resultados alcanzados en esta indagación, se concluye que hay una relación muy significativa con el desempeño docente y la calidad educativa en la I. E. JEC. "San José", de Pacasmayo.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Esta investigación concluye que hay una relación muy significativa con la calidad educativa y el desempeño docente en la I. E. JEC. "San José", de Pacasmayo, tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,045; teniendo como grado de correlación de 0,369**. Esto quiere decir que si incrementamos la calidad educativa también se incrementarían los desempeños docentes, favoreciendo a los docentes de la I. E.
- 2) La calidad educativa en la I. E. San José, de Pacasmayo, está posicionada en la escala "Bueno" con el 63,3% de los profesores entrevistados, mientras que el 36,7% se encuentran en la escala regular. Por lo tanto el desempeño de los profesores de la Institución Educativa JEC San José, de Pacasmayo, el 47,7% de los docentes se ubican entre el nivel de "Buena y regular" bueno, y sólo el 6,7% y se posiciona en la escala deficiente.
- 3) Hay una correlación directa altamente significativa con la dimensión Planificación del Trabajo Pedagógico y la variable calidad educativa y el desempeño docente en la I. E. JEC San José, de Pacasmayo, tal como se observa que el p-valor (Sig) es de 0,032; teniendo un nivel de correlación de 0,392**, esto quiere decir que, si hay más planificación de la calidad educativa, mayores serían los desempeños docentes, esto quiere decir que es un bien para los docentes de la I. E.

- 4) Hay una correlación directa altamente significativa con la dimensión Gestión de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje y la calidad educativa en la I. E. San José, de Pacasmayo, siendo el grado de relación 0,213** con una significancia de 0,257.
- 5) Hay una relación directa y significativa con la dimensión Responsabilidades profesionales en la I. E. San José, de Pacasmayo, tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,000 y un nivel de relación 0,80 y que este es menor que 0, lo que manifiesta que, si mejoramos la efectividad, el desempeño docente también se mejorará.
- 6) Hay una correlación directa y altamente significativa con la dimensión satisfacción de la calidad educativa y el desempeño docente en la I. E. San José, de Pacasmayo, así como podemos observar que el p-valor (Sig.) es de 0,004, que es menor que 0.01, con un grado de correlación de 0,469** entonces, si mejoramos la satisfacción de la calidad educativa, se mejoraría los desempeños docentes en la I. E.

VII. RECOMENDACIONES.

- ✓ Esta investigación se recomienda a la GRELL y que propone realizar monitoreos constantes a las distintas IIEE donde se pueda comprobar las labores del personal jerárquico y de los profesores con el fin de ofrecer servicios de calidad al alumnado.
- ✓ Se hace extensiva la recomendación al director de la I. E. para la promoción de actividades desarrollando responsabilidades profesionales ya que es parte de los desempeños docentes, garantizando más las capacidades del docente otorgándole responsabilidad y que esto las tomen por convicción, en su toma de decisiones colectivas, generando una óptima comunicación teniendo amplias capacidades para escuchar y ser tolerante, admitiendo novedosas propuestas las que apoyan a la mejora de los desempeños.
- ✓ También se le recomienda al director de la I. E. que implemente en su PAT, actividades donde se promueva mejoras en la calidad educativa ya que esto consiste en otorgar un servicio de calidad. Aportando a mejorar la calidad educativa, esto les podrá permitir que desarrollen destrezas didácticas del maestro, y que promuevan lugares donde se incremente apoyo para que desarrolle su especialización y continúe desarrollando estudios de posgrado que tengan relación entre las áreas curriculares de desarrolla y enseña, donde se promueva la creación de técnicas didácticas que estas persigan una continuidad y que se puedan actualizar. Entonces si hacemos todo ello garantizaría en óptimo desempeño de los docentes relacionado a su calidad educativa

REFERENCIAS.

- Alarcón, S.Z. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Álvarez, M. (2003). *La dirección escolar en el contexto europeo. Organización y gestión educativa*. Fórum Europeo de Administradores de la Educación 2, 15 – 19.
- Álvarez, J.; Chaparro, E.M. y Reyes, D.E. (2015). *Estudio de la satisfacción de los estudiantes con los servicios educativos brindados por Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca*. Revista Iberoamericana sobre Calidad. Eficacia y Cambio en Educación, 13, 2, 5 – 26.
- Arana, L.M. y Coronado, J.M. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Marcelino Champagnat.
- Arellano, M.E. y Zumba, S.E. (2015). *Desempeño docente y calidad educativa en la I.E. N° 2085 “San Agustín”*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Arias, C.L. (2017). *Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la Institución Educativa 20188*. Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Artunduaga, L.A. (2005). *Seminario Internacional de la Evaluación del Desempeño de Docentes en el marco de la carrera magisterial*. Belevan, J.M. (2014). *Calidad del desempeño docente en la Institución Educativa “Jesús Maestro” del distrito de Moche, 2014*. Trujillo: Universidad Particular Antenor Orrego.
- Brunet, I. (1999). *El clima organizacional en el trabajo*. México: McGraw Hill
- Capella, J. y Sánchez-Moreno, G. (1999). *Aprendizaje y constructivismo*. Lima: Massey and Vanier.

- Carvalho, P.M. (2005). *Análisis de resultados obtenidos en estudios de eficacia escolar en México, comparados con otros países*. Revista de Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 3, 2, 80 - 108
- Cuenca, R. (2011). La carrera pública magisterial. Una mirada atrás para avanzar. Recuperado de http://www.tarea.org.pe/images/Tarea76_21_Ricardo_Cuenca.
- Cuenca, R. y Stojmic, L. (2008). *La carrera pública magisterial y el discurso del desarrollo profesional en el Perú*. Lima: Foro Latinoamericano de Políticas Educativas y Foro Educativo.
- Díaz, H. (2009). *Carrera pública magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado el 03-01-2018 de <http://tarea.org.pe>
- Farro, F. (1995). *Gerencia de centros educativos. Hacia la calidad total*. Lima: Centro de Proyección Cristiana.
- Fernández, W. y López, R. (2014), *La calidad del desempeño docente y la satisfacción del padre de familia en la I.E. 80026 "Horacio Zeballos Gámez" El Porvenir, Trujillo: Universidad César Vallejo*.
- García, J. (1987). *Fundamentos de la formación permanente del profesorado mediante el empleo del video*. Madrid: Alcoy.
- García, F.F. (2000). *Los modelos didácticos como instrumentos de análisis y de intervención en la realidad educativa*. Recuperado el 03-01-2018 de [http://www.uhu.es/francisco.pozuelos/docencia/pptt/pt1_enfermeria/biblioteca/3 modelos didácticos/modelos_%20didacticos_paco_gcia.pdf](http://www.uhu.es/francisco.pozuelos/docencia/pptt/pt1_enfermeria/biblioteca/3%20modelos%20didacticos/modelos_%20didacticos_paco_gcia.pdf)
- García, S. (2002). *La validez y la confiabilidad en la evaluación del aprendizaje desde la perspectiva hermenéutica*. Revista Pedagógica, 23, 67, 297 - 318.
- Gento, S. y Vivas, M. (2003). *El SEUE: Un instrumento para conocer la satisfacción de los estudiantes universitarios con su educación*. Revista Acción Pedagógica, 12, 2, 16 – 27.
- Guerrero, L. (2008). Perú: *desarrollo docente, aportes para el debate*. Revista Foro Educativo, 5, 14, 120.

- Hernández, M.S.A.; Guerrero, I. y Rueda, R. (2006). Una propuesta innovadora de evaluación docente. Recuperado el 03-01-2018 de <http://148.204.73.101:8008/jspui/bitstream/123456789/151/1/m06.doc>
- Jiménez, J.A. (2008). *Cuatro modelos de evaluación docente*. Recuperado el 03-01-2018 de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-350-1-cuatromodelos-de-evaluacion-docente.html>.
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente de una institución educativa policial de la región Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México: ELIAC.
- Maciel, C. (2005). *La formación docente: Mitos, problemas y realidades*. En *Protagonismo docente en el cambio educativo*. México: PRELAC.
- Manzi, J. (2006). *La evaluación del desempeño profesional docente en Chile*. Recuperado el 03-01-2018 de http://www.ciberdocencia.gob.oe/archivos/Eval_docente_jorge_manzi.pdf
- Martín, E. (2010). En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación? Recuperado el 03-01-2018 de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>.
- Mateo, J. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Lima: ICEHORSORI.
- Mejías, A. y Martínez, D. (2009). *Desarrollo de un instrumento para medir la satisfacción estudiantil en educación superior*. *Docencia Universitaria* 10, 2, 2947
- Ministerio de Educación (2009). *Diversificación y programación curricular. Orientaciones para el aula multigrado*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2007). *Foro Nacional de Educación para todos*. Recuperado el 03-01-2018 de <http://www.minedu.gob.pe/educacionparatodos/politicas.php>

- Ministerio de Educación (2003). *Propuesta de la nueva docencia en el Perú*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (1990). *Decreto Supremo N° 019-90-ED*. Reglamento de la Ley del Profesorado.
- Ministerio de Educación de Chile (2008). *Marco para la buena enseñanza*. Recuperado el 03-01-2018 de <http://www.docentemas.cl/MBE2008.pdf>
- Ministerio de Educación de Colombia (2003). *Manual de evaluación de desempeño*. Santa Fe de Bogotá: DC
- Montenegro, I.A. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Fundamentos, modelos e instrumentos. (2da. Ed.). Bogotá: Magisterio.
- Muñoz, C. (2003). *La educación superior ante las políticas derivadas de la crisis*. Revista de la Educación Superior, 65. ANUIES.
- Piscoya, L.A. (2004). *La formación docente en el Perú*. Informe elaborado para la IESALC – UNESCO. Lima.
- Poole, B.J. (2003). *Tecnología educativa* (2da ed.). Bogotá, Colombia: Nomos.
- Ramírez, B. (2006). *Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL N° 06 de Lima, para el mejoramiento de la enseñanza y la educación*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.
- Real Academia de la Lengua Española (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.^a ed.). Madrid: RAE
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente*. Tensiones y tendencias. PRELAC.
- Rodríguez, M. (2009). *La gestión institucional, elemento para la calidad educativa en la formación docente: un estudio de caso en el marco de las políticas públicas comparadas de los procesos de la formación en las Escuelas Normales del estado de Michoacan*. México: FLACSO.
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque*. Recuperado el 03-01-2018 de

<http://redie.uabc.mx/contenido/col11no2/contenido-rueda3.pdf>

- Rueda, M. y Landesma M. (1999). *Un instrumento de evaluación formativa para profesores de ciencias de la nutrición y de los alimentos*. En *¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?* México: UNAM.
- Saavedra, M.S. (2004). *Evaluación del aprendizaje*. Conceptos y técnicas. México: Pax.
- Stegman, T. (2006). *Evaluación del desempeño docente*. Recuperado el 03-01-2017 de http://www.funcionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases_psicologicas
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.
- Valdés, H. (2000). *Encuentro iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. Recuperado el 03-01-2018 de <http://www.oie.es/de/rifad02.htm>.
- Valdés, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial*. Experiencia Cubana. Recuperado el 03-01-2018 de http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion_desempeño_carrera_profesional_docente_1_edicion.pdf.
- Vargas, E. (2016). *Los factores de la calidad en la educación*. Recuperado el 03-01-2018 de <https://acento.com.do/2016/opinion/8363601-los-factores-la-calidad-laeducacion/>
- Vásquez, W.M. (2009). *Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de las Instituciones Educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008*, Lima: Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.
- Velásquez, T. (2009). *Planeamiento estratégico y la calidad de servicio educativo en las instituciones educativas públicas, secundaria de Imperial-Cañete*, 2009, Lima: Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Calidad Educativa	La calidad educativa se encuentra implementada para cubrir aquellas aspiraciones de todos los ámbitos sociales a las que va dirigida; y si realmente se logra satisfacer dichas demandas significaría que se están alcanzando los objetivos que se intentan lograr en cada caso. Muñoz (2003)	La variable Calidad educativa, se sustenta bajo 4 dimensiones, las mismas que contienen 7 indicadores de acuerdo a la dimensión, así mismo está elaborada bajo 18 ítems relacionados a los indicadores y dimensiones. Esta variable con sus dimensiones, indicadores e ítems serán evaluados con una Escala de Likert, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Teresa Victoria Rodríguez Lau. 2020.	Eficacia	1. Enseñanza y aprendizaje. 2. Servicios educativos.	Ordinal Escala de Likert Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1
			Eficiencia	3. Objetivos institucionales.	
			Efectividad	4. Logro de objetivos. 5. Cultura local y comunitaria.	
			Satisfacción	6. Clima laboral. 7. Estrategias para prevenir la deserción escolar.	

Variable 2: Desempeño Docente	El desempeño docente es aquello que realiza el maestro dentro de su labor diaria en la que cumple con todas sus actividades de forma responsable, así también logra alcanzar las metas y los logros trazados en el aspecto educativo” (Ministerio de Educación, 2007, p.10).	La variable Desempeño Docente, se sustenta bajo 3 dimensiones, las mismas que contienen 11 indicadores de acuerdo a la dimensión, así mismo está elaborada bajo 45 ítems relacionados a los indicadores y dimensiones. Esta variable con sus dimensiones, indicadores e ítems serán evaluados con una Escala de Likert, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Teresa Victoria Rodríguez Lau. 2020.	Planificación del trabajo pedagógico	1. Habilidades cognitivas 2. Enfoques curriculares. 3. Programación curricular	Ordinal Escala de Likert Muy bueno:4 Bueno: 3 Regular: 2 Deficiente: 1
			Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	4. Actitud reflexiva y proactiva 5. Metodologías, estrategias y técnicas didácticas. 6. Recursos educativos. 7. Instrumentos de evaluación.	
			Responsabilidades profesionales	8. Planificación, ejecución, monitoreo y las herramientas propias de la gestión educativa. 9. Práctica pedagógica 10. Acompañamiento y monitoreo. 11. Actitudes y valores democráticos.	

Anexo 2: Instrumentos.

ENCUESTA PARA DETERMINAR LA CALIDAD EDUCATIVA

DOCENTE:

Instrucciones: La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la Calidad Educativa de la I.E. San José,

Cada Ítem tiene cinco alternativas de respuesta.

Escala Valorativa:

- 1: Nunca
- 2. Alguna vez
- 3: Algunas veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

A continuación, se presenta una serie de enunciados sobre las dimensiones de la calidad educativa; usted debe indicar una sola respuesta por cada pregunta. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el recuadro que le parezca conveniente.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión Eficacia						
1	Dentro de la institución educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.					
2	Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo.					
3	Se evalúa periódicamente la enseñanza- aprendizaje.					
4	Los servicios educativos dentro de la institución educativa son eficaces.					
Dimensión Eficiencia						
5	Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.					

6	El Estado proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.					
7	Los logros que se han planteado dentro de la institución, tienen relación con los objetivos institucionales.					
8	Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.					
9	La institución cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.					
Dimensión Efectividad						
10	Los objetivos planteados han sido logrados.					
11	Posee objetivos y contenidos de enseñanza pertinentes y actualizados					
12	Se han utilizado diversos mecanismos que conlleven a la consecución de los logros educativos.					
13	Los medios empleados sirven para mejorar el trabajo del personal docente dentro de la institución.					
14	Considera la cultura local y comunitaria, y al mismo tiempo está abierta y propone otros elementos que las enriquezcan.					
Dimensión Satisfacción						
15	El clima laboral de los docentes evidencia satisfacción.					
16	Las necesidades presentadas en la Institución están siendo cubiertas.					
17	Se ha cumplido con las expectativas planteadas durante la presente gestión escolar.					
18	Implementan estrategias para prevenir el ausentismo, el fracaso y la deserción escolar.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.

DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (a) profesor(a):

La presente ficha es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto de su propio trabajo en el aula y su participación en el logro de los objetivos institucionales. A continuación, encontrarás indicadores a las que debe responder con sinceridad. Se agradece por anticipado su valiosa cooperación.

Instrucciones:

A continuación, se le presenta un conjunto de Indicadores, cada uno de ellos va seguido de cuatro posibles escalas de valoración de respuesta que debes calificar.

Responde marcando con un **(X)** la alternativa elegida.

1. Significa: Nivel deficiente.
2. Significa: Nivel regular.
3. Significa: Nivel bueno.
4. Significa: Nivel muy bueno.

N°	Dimensiones/Indicadores	Escala de valoración			
		1	2	3	4
Dimensión: Planificación del trabajo pedagógico					
1	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.				
2	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes				
3	Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.				
4	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.				
5	Relaciona Transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular nacional				
6	Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del silabo.				
7	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución o red educativa y en el Diseño Curricular nacional				
8	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje , basado en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar				
9	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y				

	otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.				
10	Formula técnica y actividades en el proceso enseñanza – aprendizaje, según las competencias , capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos.				
11	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje , el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa				
12	Elabora matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades y conocimientos e indicadores a utilizar.				
13	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados				
Dimensión: Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje					
14	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.				
15	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.				
16	Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.				
17	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al quiebre de las normas de convivencia.				
18	Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos.				
19	Utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.				
20	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.				
21	Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de sus estudiantes.				
22	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.				
23	Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.				
24	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados				
25	Propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje)				
26	Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes.				
27	Propicia el uso de organizadores visuales del conocimiento para facilitar procesos de selección, organización y elaboración de información entre sus estudiantes.				
28	Promueve actitudes favorables a la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes.				

29	Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas				
30	Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes.				
31	Utiliza los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza –aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca y otros)				
32	Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.				
33	Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.				
34	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación , empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje				
35	Realiza una meta cognición para ajustar las estrategias de evaluación, después de cada unidad didáctica				
Dimensión: Responsabilidades profesionales					
36	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.				
37	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa				
38	Promueve relaciones de colaboración y responsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.				
39	Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.				
40	Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.				
41	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas				
42	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.				
43	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.				
44	Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).				
45	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.				

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.

Ficha técnica de la encuesta para determinar la calidad educativa

1. **Nombre:** Encuesta para determinar la calidad educativa
2. **Autora:** Rodríguez Lau, Teresa Victoria.
3. **Procedencia:** La presente encuesta elaborada por la autora de la investigación con la finalidad de determinar el nivel de calidad educativa que poseen los docentes de la I.E. JEC. "San José", de Pacasmayo, 2020.
4. **Administración:** Individual, por tratarse de la aplicación en forma personal a cada docente lo que permite una recolección precisa de los datos sobre la calidad educativa.
5. **Duración:** 30 – 45 minutos.
6. **Aplicación:** Docentes del nivel secundaria.
7. **Puntuación:** Calificación manual
8. **Significancia:** Evaluación de la calidad educativa de los docentes de secundaria.
9. **Tipicación:** Baremos peruano
10. **Baremación:**

BAREMOS: CALIDAD EDUCATIVA					
CATEGORÍA	CALIDAD EDUCATIVA	DIMENSIONES			
		Eficacia	Eficiencia	Efectividad	Satisfacción
DEFICIENTE	18-17	4-8	5-11	5-11	4-8
REGULAR	18-17	9-13	12-18	12-18	9-13
BUENA	18-90	14-20	19-25	19-25	14-20

11. Normas de interpretación

Nivel	Interpretación
Muy bueno	Logro destacado de la calidad educativa
Bueno	Logro de la calidad educativa
Regular	En proceso de mejora de la calidad educativa
Deficiente	En inicio de obtener la calidad educativa

Ficha técnica de la autoevaluación del desempeño docente

1. **Nombre del instrumento:** Autoevaluación del desempeño docente
2. **Autor:** Ministerio de Educación, 2004.
3. **Procedencia:** El cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente ha sido elaborado por el Ministerio de Educación con la finalidad de determinar los niveles de desempeño docente.
4. **Administración:** Individual, por tratarse de un instrumento que se aplica a cada uno de los docentes para obtener información precisa de los resultados.
5. **Duración:** 30 – 45 minutos
6. **Aplicación:** Docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de la EBR.
7. **Puntuación:** Calificación manual
8. **Significancia:** Evaluación del desempeño docente en el nivel secundaria.
9. **Tipificación:** Baremos peruano.
10. **Baremación:**

BAREMOS: DESEMPEÑO DOCENTE				
CATEGORÍA	DESEMPEÑO DOCENTE	DIMENSIONES		
		Planificación del trabajo pedagógico	Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje	Responsabilidades profesionales
DEFICIENTE	45-104	13-29	22-50	10-22
REGULAR	105-164	30-47	51-80	23-35
BUENA	165-225	48-65	81-110	36-50

11. Normas de interpretación

Nivel	Interpretación
Muy bueno	Logro destacado del desempeño docente
Bueno	Logro del desempeño docente
Regular	En proceso del desempeño docente
Deficiente	En inicio del desempeño docente

Anexo 3. Validación de instrumentos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN
 "La Calidad Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa San José, de Pacasmayo, 2020"

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	Casi nunca	Raras veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD EDUCATIVA La calidad educativa se encuentra implementada para cubrir aquellas aspiraciones de todos los ámbitos sociales a las que va dirigida; y si realmente se logra satisfacer dichas demandas significaría que se están alcanzando los objetivos que se intentan lograr en cada caso. Muñoz (2003)	EFICACIA	1. Dentro de la institución educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.						X		X		X		X		
		2. Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo.						X		X		X		X		
		3. Se evalúa periódicamente la enseñanza-aprendizaje.						X		X		X		X		
		4. Los servicios educativos dentro de la institución educativa son eficaces.						X		X		X		X		
	EFICIENCIA	5. Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.						X		X		X		X		
		6. El Estado proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.						X		X		X		X		
		7. Los logros que se han planteado dentro de la institución, tienen relación con los objetivos institucionales.						X		X		X		X		
		8. Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.						X		X		X		X		
		9. La institución cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.						X		X		X		X		

EFECTIVIDAD	10. Los objetivos planteados han sido logrados.						X		X		X		X		
	11. Posee objetivos y contenidos de enseñanza pertinentes y actualizados						X		X		X		X		
	12. Se han utilizado diversos mecanismos que conlleven a la consecución de los logros educativos.						X		X		X		X		
	13. Los medios empleados sirven para mejorar el trabajo del personal docente dentro de la institución.						X		X		X		X		
SATISFACCIÓN	14. Considera la cultura local y comunitaria, y al mismo tiempo está abierta y propone otros elementos que las enriquezcan.						X		X		X		X		
	15. El clima laboral de los docentes evidencia satisfacción.						X		X		X		X		
	16. Las necesidades presentadas en la Institución están siendo cubiertas.						X		X		X		X		
	17. Se ha cumplido con las expectativas planteadas durante la presente gestión escolar.						X		X		X		X		
	18. Implementan estrategias para prevenir el ausentismo, el fracaso y la deserción escolar.						X		X		X		X		

DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN.
 DNI: 18033075
 ORCID: 0000-0002-2221-7951

"La Calidad Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa San José, de Pacasmayo, 2020"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para evaluar la Calidad Educativa de los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020.

OBJETIVO: Obtener información acerca de la Calidad Educativa que realizan los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020.

DIRIGIDO A: Los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

APROBADO	DESAPROBADO
X	



DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN.

DNI: 18033075

ORCID: 0000-0002-2221-7951

MATRIZ DE VALIDACIÓN

"La Calidad Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa San José, de Pacasmayo, 2020"

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
DESEMPEÑO DOCENTE El desempeño docente es aquello que realiza el maestro dentro de su labor diaria en la que cumple con todas sus actividades de forma responsable, así también logra alcanzar las metas y los logros trazados en el aspecto educativo" (Ministerio de Educación, 2007, p.10).	PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO	1. Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.					X		X		X		X		
		2. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.					X		X		X		X		
		3. Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.					X		X		X		X		
		4. Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.					X		X		X		X		
		5. Relaciona Transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular nacional.					X		X		X		X		
		6. Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del sílabo.					X		X		X		X		
		7. Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades					X		X		X		X		

	y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución o red educativa y en el Diseño Curricular nacional.																			
	8. Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.								X	X	X	X								
	9. Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.								X	X	X	X								
	10. Formula técnica y actividades en el proceso enseñanza – aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos.								X	X	X	X								
	11. Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.								X	X	X	X								
	12. Elabora matrices o tablas de evaluación								X	X	X	X								

	considerando las capacidades y conocimientos e indicadores a utilizar.																			
	13. Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.								X	X	X	X								
GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	14. Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.								X	X	X	X								
	15. Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.								X	X	X	X								
	16. Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la coresponsabilidad.								X	X	X	X								
	17. Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al quiebre de las normas de convivencia.								X	X	X	X								
	18. Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos.								X	X	X	X								
	19. Utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.								X	X	X	X								
	20. Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.								X	X	X	X								

	21. Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de sus estudiantes.						X	X	X	X		
	22. Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.						X	X	X	X		
	23. Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.						X	X	X	X		
	24. Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.						X	X	X	X		
	25. Propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje)						X	X	X	X		
	26. Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes.						X	X	X	X		
	27. Propicia el uso de organizadores visuales del conocimiento para facilitar procesos de selección, organización y elaboración de información entre sus estudiantes.						X	X	X	X		

	28. Promueve actitudes favorables a la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes.						X	X	X	X		
	29. Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas						X	X	X	X		
	30. Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes.						X	X	X	X		
	31. Utiliza los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza – aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca y otros)						X	X	X	X		
	32. Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.						X	X	X	X		
	33. Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.						X	X	X	X		
	34. Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.						X	X	X	X		

RESPONSABILIDADES PROFESIONALES	35. Realiza una meta cognición para ajustar las estrategias de evaluación, después de cada unidad didáctica.						X	X	X	X		
	36. Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.						X	X	X	X		
	37. Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa.						X	X	X	X		
	38. Promueve relaciones de colaboración y responsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.						X	X	X	X		
	39. Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.						X	X	X	X		
	40. Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.						X	X	X	X		
	41. Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas						X	X	X	X		
	42. Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.						X	X	X	X		
43. Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.						X	X	X	X			

	44. Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).						X	X	X	X		
	45. Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.						X	X	X	X		



DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN.
DNI: 18033075
ORCID: 0000-0002-2221-7951

"La Calidad Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa San José, de Pacasmayo, 2020"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para evaluar el Desempeño docente de los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020.

OBJETIVO: Obtener información acerca del Desempeño docente que realizan los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020.

DIRIGIDO A: Los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

APROBADO	DESAPROBADO
X	

DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN.
DNI: 18033075
ORCID: 0000-0002-2221-7951

MATRIZ DE VALIDACIÓN

"La Calidad Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa San José, de Pacasmayo, 2020"

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			Nunca	Casi nunca	Raras veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM				
								SÍ	NO	SÍ	NO			
CALIDAD EDUCATIVA La calidad educativa se encuentra implementada para cubrir aquellas aspiraciones de todos los ámbitos sociales a las que va dirigida; y si realmente se logra satisfacer dichas demandas significaría que se están alcanzando los objetivos que se intentan lograr en cada caso. Muñoz (2003)	EFICACIA	1. Dentro de la institución educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.						X		X		X		
		2. Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo.						X		X		X		
		3. Se evalúa periódicamente la enseñanza-aprendizaje.						X		X		X		
		4. Los servicios educativos dentro de la institución educativa son eficaces.						X		X		X		
	EFICIENCIA	5. Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.						X		X		X		
		6. El Estado proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.						X		X		X		
		7. Los logros que se han planteado dentro de la institución, tienen relación con los objetivos institucionales.						X		X		X		
		8. Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.						X		X		X		
		9. La institución cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.						X		X		X		

EFECTIVIDAD	10. Los objetivos planteados han sido logrados.							X		X		X		X			
	11. Posee objetivos y contenidos de enseñanza pertinentes y actualizados							X		X		X		X			
	12. Se han utilizado diversos mecanismos que conlleven a la consecución de los logros educativos.							X		X		X		X			
	13. Los medios empleados sirven para mejorar el trabajo del personal docente dentro de la institución.							X		X		X		X			
SATISFACCIÓN	14. Considera la cultura local y comunitaria, y al mismo tiempo está abierta y propone otros elementos que las enriquezcan.							X		X		X		X			
	15. El clima laboral de los docentes evidencia satisfacción.							X		X		X		X			
	16. Las necesidades presentadas en la Institución están siendo cubiertas.							X		X		X		X			
	17. Se ha cumplido con las expectativas planteadas durante la presente gestión escolar.							X		X		X		X			
	18. Implementan estrategias para prevenir el ausentismo, el fracaso y la deserción escolar.							X		X		X		X			



DRA. MENDOZA ALVA, CECILIA EUGENIA
DNI: 18120004
ORCID: 0000-0002-3640-2779

“La Calidad Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa San José, de Pacasmayo, 2020”

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para evaluar la Calidad Educativa de los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020.

OBJETIVO: Obtener información acerca de la Calidad Educativa que realizan los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020.

DIRIGIDO A: Los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. MENDOZA ALVA, CECILIA EUGENIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

APROBADO	DESAPROBADO
X	



DRA. MENDOZA ALVA, CECILIA EUGENIA
DNI: 18120004
ORCID: 0000-0002-3640-2779

MATRIZ DE VALIDACIÓN

“La Calidad Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa San José, de Pacasmayo, 2020”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO DOCENTE El desempeño docente es aquello que realiza el maestro dentro de su labor diaria en la que cumple con todas sus actividades de forma responsable, así también logra alcanzar las metas y los logros trazados en el aspecto educativo” (Ministerio de Educación, 2007, p.10).	PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO	1. Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.					X		X		X		X		
		2. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.					X		X		X		X		
		3. Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.					X		X		X		X		
		4. Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.					X		X		X		X		
		5. Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular nacional.					X		X		X		X		
		6. Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del silabo.					X		X		X		X		
		7. Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes					X		X		X		X		

		(capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución o red educativa y en el Diseño Curricular nacional.													
		8. Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.					X		X		X		X		
		9. Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.					X		X		X		X		
		10. Formula técnica y actividades en el proceso enseñanza – aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos.					X		X		X		X		
		11. Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.					X		X		X		X		

GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	12. Elabora matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades y conocimientos e indicadores a utilizar.								X		X		X		X				
	13. Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.								X		X		X		X				
	14. Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.								X		X		X		X				
	15. Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.								X		X		X		X				
	16. Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.								X		X		X		X				
	17. Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al quiebre de las normas de convivencia.								X		X		X		X				
	18. Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos.								X		X		X		X				
	19. Utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.								X		X		X		X				

	20. Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.								X		X		X		X				
	21. Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de sus estudiantes.								X		X		X		X				
	22. Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.								X		X		X		X				
	23. Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.								X		X		X		X				
	24. Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados								X		X		X		X				
	25. Propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje)								X		X		X		X				
	26. Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes.								X		X		X		X				
	27. Propicia el uso de organizadores visuales del conocimiento para facilitar procesos de								X		X		X		X				

		selección, organización y elaboración de información entre sus estudiantes.																	
		28. Promueve actitudes favorables a la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes.						X		X		X		X					
		29. Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.						X		X		X		X					
		30. Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes.						X		X		X		X					
		31. Utiliza los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza – aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca y otros)						X		X		X		X					
		32. Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.						X		X		X		X					
		33. Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.						X		X		X		X					
		34. Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación , empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.						X		X		X		X					

		35. Realiza una meta cognición para ajustar las estrategias de evaluación, después de cada unidad didáctica.						X		X		X		X						
	RESPONSABILIDADES PROFESIONALES	36. Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.						X		X		X		X						
		37. Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa						X		X		X		X						
		38. Promueve relaciones de colaboración y responsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.							X		X		X		X					
		39. Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.							X		X		X		X					
		40. Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.							X		X		X		X					
		41. Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas							X		X		X		X					
		42. Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.							X		X		X		X					
		43. Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión							X		X		X		X					

		pedagógica institucional.																		
		44. Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).							X		X		X		X					
		45. Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.							X		X		X		X					



DRA. MENDOZA ALVA, CECILIA EUGENIA
DNI: 18120004
ORCID: 0000-0002-3640-2779

"La Calidad Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa San José, de Pacasmayo, 2020"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para evaluar el Desempeño docente de los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020.

OBJETIVO: Obtener información acerca del Desempeño docente que realizan los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020.

DIRIGIDO A: Los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. MENDOZA ALVA, CECILIA EUGENIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

APROBADO	DESAPROBADO
X	



DRA. MENDOZA ALVA, CECILIA EUGENIA
DNI: 18120004
ORCID: 0000-0002-3640-2779

MATRIZ DE VALIDACIÓN

“La Calidad Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa San José, de Pacasmayo, 2020”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			Nunca	Casi nunca	Raras veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CALIDAD EDUCATIVA La calidad educativa se encuentra implementada para cubrir aquellas aspiraciones de todos los ámbitos sociales a las que va dirigida; y si realmente se logra satisfacer dichas demandas significaría que se están alcanzando los objetivos que se intentan lograr en cada caso. Muñoz (2003)	EFICACIA	1. Dentro de la institución educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.						X		X		X		X				
		2. Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo.						X		X		X		X				
		3. Se evalúa periódicamente la enseñanza-aprendizaje.						X		X		X		X				
	EFICIENCIA	4. Los servicios educativos dentro de la institución educativa son eficaces.						X		X		X		X				
		5. Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.						X		X		X		X				
		6. El Estado proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.						X		X		X		X				
		7. Los logros que se han planteado dentro de la institución, tienen relación con los objetivos institucionales.						X		X		X		X				
		8. Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.						X		X		X		X				
		9. La institución cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.						X		X		X		X				

EFECTIVIDAD	10. Los objetivos planteados han sido logrados.						X		X		X		X				
	11. Posee objetivos y contenidos de enseñanza pertinentes y actualizados						X		X		X		X				
	12. Se han utilizado diversos mecanismos que conlleven a la consecución de los logros educativos.						X		X		X		X				
	13. Los medios empleados sirven para mejorar el trabajo del personal docente dentro de la institución.						X		X		X		X				
SATISFACCIÓN	14. Considera la cultura local y comunitaria, y al mismo tiempo está abierta y propone otros elementos que las enriquezcan.						X		X		X		X				
	15. El clima laboral de los docentes evidencia satisfacción.						X		X		X		X				
	16. Las necesidades presentadas en la Institución están siendo cubiertas.						X		X		X		X				
	17. Se ha cumplido con las expectativas planteadas durante la presente gestión escolar.						X		X		X		X				
	18. Implementan estrategias para prevenir el ausentismo, el fracaso y la deserción escolar.						X		X		X		X				



DRA. MERINO SALAZAR, TERESITA DEL ROSARIO
 DNI: 17903361
 ORCID: 0000-0001-8700-1441

"La Calidad Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa San José, de Pacasmayo, 2020"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para evaluar la Calidad Educativa de los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020.

OBJETIVO: Obtener información acerca de la Calidad Educativa que realizan los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020.

DIRIGIDO A: Los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. MERINO SALAZAR, TERESITA DEL ROSARIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

APROBADO	DESAPROBADO
X	



DRA. MERINO SALAZAR, TERESITA DEL ROSARIO
DNI: 17903361
ORCID: 0000-0001-8700-1441

MATRIZ DE VALIDACIÓN

"La Calidad Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa San José, de Pacasmayo, 2020"

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE	
							SÍ	NO	SÍ	NO		SÍ	NO
DESEMPEÑO DOCENTE El desempeño docente es aquello que realiza el maestro dentro de su labor diaria en la que cumple con todas sus actividades de forma responsable, así también logra alcanzar las metas y los logros trazados en el aspecto educativo" (Ministerio de Educación, 2007, p.10).	PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO	1. Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.					X		X		X		
		2. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.					X		X		X		
		3. Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.					X		X		X		
		4. Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.					X		X		X		
		5. Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular nacional.					X		X		X		
		6. Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del sílabo.					X		X		X		
		7. Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes					X		X		X		

		permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.																		
		35. Realiza una meta cognición para ajustar las estrategias de evaluación, después de cada unidad didáctica.						X		X		X		X						
	RESPONSABILIDADES PROFESIONALES	36. Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.						X		X		X		X						
		37. Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa						X		X		X		X						
		38. Promueve relaciones de colaboración y responsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.						X		X		X		X						
		39. Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.						X		X		X		X						
		40. Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.						X		X		X		X						
		41. Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas						X		X		X		X						
		42. Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.						X		X		X		X						

		43. Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.						X		X		X		X						
		44. Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).						X		X		X		X						
		45. Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.						X		X		X		X						



DRA. MERINO SALAZAR, TERESITA DEL ROSARIO
DNI: 17903361
ORCID: 0000-0001-8700-1441

"La Calidad Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa San José, de Pacasmayo, 2020"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para evaluar el Desempeño docente de los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020.

OBJETIVO: Obtener información acerca del Desempeño docente que realizan los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020.

DIRIGIDO A: Los docentes de la I. E. San José, Pacasmayo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. MERINO SALAZAR, TERESITA DEL ROSARIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

APROBADO	DESAPROBADO
X	



DRA. MERINO SALAZAR, TERESITA DEL ROSARIO
DNI: 17903361
ORCID: 0000-0001-8700-1441

Anexo 4. Solicitud dirigida al director de la I. E. "San José"

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

UGEL - PACASMAYO	
I.E. "SAN JOSÉ" JEC SAN JOSÉ - PACASMAYO	
MESA DE PARTES	
Exp. 0053	Folio: 01
Fecha: 25-06-2020	Por: [Firma]
Recepcionista	

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS PARA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN.

Señor : Walter Oswaldo Flores Sánchez.

Director de la Institución Educativa "SAN JOSÉ" de San José.

Yo, TERESA VICTORIA RODRÍGUEZ LAU, identificado con DNI N° 19222227, con domicilio en calle LA SERNA 333, del distrito de Jequetepeque, Provincia de Pacasmayo, Región La Libertad, me dirijo a Ud. con el debido respeto, para exponerle:

Que habiendo elaborado mi proyecto de tesis, titulado: "La Calidad Educativa y Desempeño Docente en la I.E. JEC. San José Pacasmayo 2020", con la finalidad de obtener mi grado de Magister en Administración de la Educación, solicito su autorización para la aplicación de 2 cuestionarios a los docentes de la institución educativa que usted dirige con la finalidad de desarrollar mi proyecto.

Esperando que mi petición tenga acogida me despido reiterándole mi estima personal.

San José, 25 de junio del 2020.

Teresa Victoria Rodríguez Lau.
D.N.I. 19222227

Anexo 4. Constancia de aplicación de instrumentos.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA

“San José”

San José – Pacasmayo



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA – JEC “SAN JOSÉ” DEL DISTRITO DE SAN JOSÉ, PROVINCIA DE PACASMAYO, REGIÓN LA LIBERTAD, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que en la Institución Educativa a mi cargo, la docente **TERESA VICTORA RODRIGUEZ LAU** identificada con DNI N°19222227 ha realizado la aplicación de cuestionarios para proyecto de investigación titulado:

“LA CALIDAD EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. - JEC “SAN JOSE” – PACASMAYO, 2020”.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

San José, 13 de julio del 2020



Mg. Walter Osvaldo Flores Sánchez
DIRECTOR

WOFs/Direct.
HRCHO/Sec