



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA Y
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. 80878 ALFONSO
UGARTE – LICAPA – PAIJAN**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Montoya Jondec, Juanita del Milagro

Br. Romero Castro, Silvia Gaby

ASESORA:

Dra. Kony Luby Duran LLaro

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ- 2018

Página del jurado

Dr. NENCIOSUP OBANDO JORGE EDUARDO
PRESIDENTE

Dra. MORENO TORRES PATRICIA DEL PILAR
SECRETARIO

Dra. KONY LUBY DURAN LLARO
VOCAL

Dedicatoria

**A Jehová Dios por ser la luz que guía
mi camino, a mis queridos padres
por darme el apoyo necesario y a mis
queridos hijos que son el motor de mi vida.**

Silvia Romero Castro

**A Dios , mis padres, esposo y hermanos
Por brindarme su apoyo mutuo y fomentar
el deseo de superación en mi persona
y el anhelo de triunfo en la vida.**

Juanita Montoya Jondec

Agradecimiento

**A Dios por ser mi guía en este largo camino
y a mis maestros quienes me inculcaron
el sentido de superación y esfuerzo
para lograr mis metas.**

Silvia Romero Castro

**A Dios, a mi asesora Dra. Kony Luby Duran Llaro ,
quien me brindó su apoyo y asesoramiento
ya que cuentan con una alta experiencia y
estudios para brindarme sus conocimientos
y dedicación.**

Juanita Montoya Jondec


Declaratoria de autenticidad

Yo, MONTOYA JONDEC, Juanita del Milagro, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado **“Percepción de la calidad educativa y desempeño docente en la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján”**, presentada, en 125 folios para la obtención del grado académico de Maestría en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

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

Trujillo, marzo del 2018


Juanita Montoya Jondec
D.N.I. 46764265

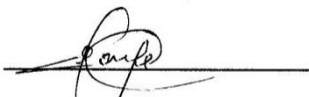
Declaratoria de autenticidad

Yo, ROMERO CASTRO, Silvia Gaby, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado **“Percepción de la calidad educativa y desempeño docente en la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján”**, presentada, en 125 folios para la obtención del grado académico de Maestría en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

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

Trujillo, marzo del 2018



Silvia Gaby Romero Castro

D.N.I. 18115366

Presentación

Estimados y respetados señores miembros del jurado a continuación les presentamos la Tesis: Persepción de la calidad educativa y desempeño docente en la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján., cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la Calidad Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte” de Licapa, Paiján., en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	16
1.2.1. Antecedentes internacionales.....	16
1.2.2. Antecedentes nacionales.....	18
1.2.3. Antecedentes locales.....	23
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	25
1.3.1. Calidad.....	25
1.3.2. Calidad educativa	26
1.3.3. Desempeño docente.....	31
1.3.4. Teorías del desempeño docente	33
1.3.5. Evaluación del desempeño docente	35
1.4. Formulación del problema	48
1.5. Justificación del estudio	48
1.6. Hipótesis	50
1.6.1. General.....	50
1.6.2. Específicas	50
1.7. Objetivos.....	50
1.7.1. General.....	50
1.7.2. Específicos	50
II. Método.....	52
2.1. Diseño de investigación.....	52

2.2.	Variables, operacionalización	52
2.3.	Población y muestra	56
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
2.4.1.	Descripción de instrumentos.....	56
2.4.2.	Validez y confiabilidad de instrumentos	58
2.5.	Métodos de análisis de datos	64
2.5.1.	Estadística descriptiva	64
2.5.2.	Estadística inferencial.....	64
2.6.	Aspectos éticos.....	66
III.	Método	67
3.1.	Descripción de resultados.....	67
3.2.	Prueba de hipótesis	71
IV.	Discusión	77
V.	Conclusiones	84
VI.	Recomendación	86
VII.	Referencias bibliográficas	87
	Anexos	92
	Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos.....	92
	Anexo 2: Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos	98
	Anexo 3: Matriz de validación de datos.....	103
	Anexo 4: Matriz de consistencia.....	
	Anexo 5: Constancia de acreditación de ejecución de trabajo de investigación.....	
	Anexo 6: Base de datos	

Índice de tablas

Tabla 1 Confiabilidad por dimensiones y total para la encuesta de la calidad educativa aplicada a los docentes de la I.E. 80878 “Alfonso Ugarte de Licapa – Paiján	60
Tabla 2: Confiabilidad por dimensiones y total para la encuesta del desempeño docente de los profesores de la I.E. 80878 “Alfonso Ugarte de Licapa – Paiján.....	62
Tabla 3: Valores y significado de la correlación de Rho Spearman	65
Tabla 4: Correlaciones obtenidas por dimensión y variable para la calidad educativa y el desempeño docente de la I.E. N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.	67
Tabla 5: Nivel alcanzado de la variable calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.	69
Tabla 6: Nivel alcanzado por la variable desempeño docente en la I.E. N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa Paiján.....	70
Tabla 7: Prueba de bondad de ajuste de los puntajes sobre calidad educativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.	71
Tabla 8: Prueba de hipótesis para coeficiente de correlación poblacional: calidad educativa y desempeño docente.....	72
Tabla 9: Análisis de correlación entre la eficacia de la calidad educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.	73
Tabla 10: Análisis de correlación entre la dimensión eficiencia de la calidad educativa y el desempeño docente de la institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.....	74
Tabla 11: Análisis de correlación entre la dimensión efectividad de la calidad educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.....	75
Tabla 12: Análisis de relación entre la dimensión satisfacción de la calidad educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.....	76
Tabla 13: Análisis de la validez y confiabilidad de la muestra piloto para el instrumento que evalúa la calidad educativa.....	100

Tabla 14: Análisis de la validez y confiabilidad de la muestra piloto para el instrumento que evalúa el desempeño docente.	101
Tabla 15: Puntajes obtenidos por dimensión en la calidad educativa de los docentes de la I.E. 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján	106
Tabla 16: Nivel obtenido por dimensión y variable para la calidad educativa de los docentes de la I.E. 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.	108
Tabla 17: Puntajes obtenidos por dimensión del desempeño docente en la I.E. N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.....	110
Tabla 18: Nivel obtenido por dimensión y variable para el desempeño docente de la I.E. 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.....	112

Índice de figuras

Figura 1: Nivel alcanzado de la variable calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.	69
Figura 2: Nivel alcanzado por la variable desempeño docente en la I.E. N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa Paiján.....	70

RESUMEN

Se ha estudiado la calidad educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján; con la finalidad de determinar el grado de correlación que existe entre ambas variables. Para ello se propuso un diseño correlacional, utilizando dos instrumentos de recolección de datos aplicados a una muestra de 35 docentes: la encuesta para determinar 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 ($r=0,602$; $p=0,001 < 0,01$). Así mismo, se determinó la existencia de un nivel bueno de calidad educativa en el 74,3% de los docentes y un nivel muy bueno el 22,9%. Además, se determinó un nivel muy bueno de desempeño docente en el 66%, y un nivel bueno en 34,3% de docentes. Así mismo se determinó que existe una relación directa altamente significativa entre el desempeño docente y las dimensiones eficacia ($r=0,501$; $p=0,002 < 0,01$), eficiencia ($r=0,372^{**}$; $p=0,028 < 0,05$), efectividad ($r=0,367^{*}$; $p= 0,30 < 0,05$) y satisfacción ($r=0,469^{**}$; $p=0,004 < 0,01$)

Se concluye que existe una correlación significativa moderada entre la calidad educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján, 2017.

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

ABSTRACT

The educational quality and the teaching performance have been studied in the Educational Institution N ° 80878 "Alfonso Ugarte", Licapa, Paján; with the purpose of determining 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 25 teachers: the survey to determine the educational quality and the self-evaluation of the teaching performance; both instruments were validated and their reliability statistically determined.

A moderate significant correlation between educational quality and teaching performance was obtained ($r=0,602$; $p=0,001 < 0,01$). Likewise, the existence of a good level of educational quality was determined in 74.3% of the teachers and a very good level of 22.9%. In addition, a very good level of teacher performance was determined at 66%, and a good level at 34.3% of teachers. It was also determined that there is a highly significant direct relationship between teacher performance and efficiency dimensions ($r=0,501$; $p=0,002 < 0,01$), efficiency ($r=0,372^{**}$; $p=0,028 < 0,05$) effectiveness ($r=0,367^*$; $p= 0,30 < 0,05$) and satisfaction ($r=0,469^{**}$; $p=0,004 < 0,01$)

It is concluded that there is a significant moderate correlation between the educational quality and the teaching performance of the Educational Institution N ° 80878 "Alfonso Ugarte", Licapa, Paján, 2017.

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

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Según diversos autores como Juan J. Rousseau, María Montessori, Pestalozzi, etc. vinculados al quehacer educativo; en el mundo el progreso de los pueblos está supeditado al modelo educativo que se brinda a la población a partir de una temprana edad. Sin embargo, recae en las manos de los maestros la responsabilidad de llevar a cabo esta actividad humana tan trascendente para su crecimiento y desarrollo (García, 1987).

En nuestro país, el Perú, educadores como José C. Mariátegui, José A. Encinas, Walter Peñaloza, Augusto Salazar Bondy, entre otros; sostienen que los maestros peruanos hacen todo el esfuerzo posible por alcanzar niveles importantes en la calidad de la educación peruana. Pero, naturalmente, se encuentran muchas dificultades para lograr tal aspiración. Estas dificultades corren desde limitaciones presupuestarias del Estado Peruano, así como intereses de carácter político y, por último, la escasa preparación académica de los docentes (Capella y Sánchez, 1999).

En el presente siglo XXI, el mundo que nos ha tocado vivir se caracteriza por una agresiva competitividad, en todos los aspectos, y la empresa o una institución cualquiera lograrán tener éxito de acuerdo a la calidad del producto o servicio que ofertan al mercado. Sobre todo, con respecto a las medidas impuestas por la globalización del mercado y de la cultura, lo cual es apoyado por el reciente empleo 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 admirable el progreso económico, social y cultural que experimentan la mayoría de los países del mundo, ya sea en Europa como en Asia y, aun en Estados Unidos de Norteamérica. Este último país ha logrado en los siglos precedentes un

progreso que igual y, tal vez, supera a algunos países europeos, a raíz de la inserción en su sistema educativo la corriente filosófica Pragmática liderada por Jhon Dewey desde 1910 y mediante la instalación de la Escuela Nueva (García, 1987).

En el Perú, con respecto a mejorar la calidad de educación se han llevado a cabo varias reformas educativas. Una importante reforma educativa es la que se operó durante el gobierno de Juan Velasco Alvarado, en la década de los 70, sin embargo, dicha reforma no fue completamente concluida ni tampoco evaluada en su integridad, por lo que no es factible afirmar su éxito en la sociedad peruana. Otra reforma fue operada en el gobierno de Alberto Fujimori, la misma que a pesar de mostrar algunas bondades de orden académico y curricular, tampoco se cuenta con información real acerca del éxito de dicha reforma.

Finalmente, el gobierno actual se ha propuesto reformar también la educación, sin embargo, hasta ahora se desconocen cuáles son las medidas que se vienen implementando al respecto en favor de la educación peruana.

El mejoramiento de la calidad educativa en nuestro país recae, no solo en la construcción y equipamiento de los locales escolares o en el incremento de instituciones educativas, tampoco lo representa la serie de capacitaciones y actualizaciones docentes, las mismas que en su mayoría son solventadas con los recursos propios de los mismos maestros.

Lo que se requiere para fortalecer y elevar los niveles educativos en nuestro país es educar a las personas, desde que ingresan al nivel inicial hasta dar con el futuro docente y brindarles las herramientas intelectuales y académicas necesarias y más críticas para su eficiente desempeño. Así mismo, se requiere que las autoridades del Ministerio de Educación dejen de estar modificando con demasiada frecuencia y sin mayores criterios pedagógicos el currículo, por el contrario, las autoridades deben adoptar una política seria de evaluación de los resultados de la

aplicación de las nuevas estrategias para mejorar la calidad educativa en nuestro territorio nacional.

A nivel Regional y local, la realidad no es distinta a lo que acontece a nivel nacional; ya que el sistema educativo, en función a su normatividad específica dispone que en los niveles desconcentrados (Gerencias Regionales de Educación, UGELES e Instituciones educativas), sigan estrictamente las disposiciones que emanan de la Alta Dirección del Ministerio de Educación, órgano rector del Sistema Educativo Peruano (MED, 2009).

Existe el convencimiento de que mediante la contratación del servicio real que ofrece la institución educativa y las demandas sociales, es posible, por lo tanto, evaluar la calidad educativa que tal institución oferta a la comunidad, a la cual sirve (Entiéndase como contraste el análisis de los datos obtenidos, establecimientos de opiniones críticas, saber interpretar los datos, clasificar lo más importante, comparar, decidir, comunicar los resultados alcanzados y monitorear constantemente) (Farro, 1995).

La interpretación y valoración de la información acerca de la calidad educativa que ofrece una institución dedicada a este servicio, se realiza en términos del grado de cumplimiento de los principios técnico pedagógicos así como de gestión. Se busca, pues, de dar claridad a los datos obtenidos durante el proceso evaluativo, establecer si los resultados tienen coherencia con los objetivos propuestos y definir un juicio valorativo. En esta interpretación de los resultados es ineludible 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 la base para una valoración justa de los resultados de la evaluación. Existen diferentes escalas de valoración (numéricas, literales, gráficas, etc.) en la que se puede ejecutar el proceso evaluativo de la calidad educativa de una institución escolar o del sistema educativo en su conjunto.

Así, también, puede utilizarse un procedimiento descriptivo del estado actual en que se encuentra el servicio educativo con el fin de establecer su calidad real. (Farro, 1995)

En la I.E. N° 80878, en el presente año se ha podido apreciar que la calidad educativa ha sido afectada por muchos factores, entre ellos la suspensión 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 huelga del personal de salud, y otros factores no menos importantes. Pero unido a todo ello, se ha observado que muchos docentes de la indicada institución educativa han dejado de asistir a sus cursos de capacitación y actualización profesional, lo que ha devenido en desmedro de su preparación académica para la labor más eficiente.

Por tal razón se ha creído conveniente llevar a cabo esta investigación, la misma que se inicia a partir del siguiente enunciado: ¿Afectará las condiciones adversas al trabajo educativo, la presencia de los factores negativos para el proceso de enseñanza aprendizaje, en la I.E. N° 80878 de Licapa, esta interrogante permitirá establecer el grado de implicancia de las condiciones adversas al proceso educativo y el actual desempeño de los maestros, a la ansiada calidad educativa que esperamos todos los pobladores peruanos?

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Badillo (2005) llevó a cabo un trabajo de investigación titulado "Relación de la gestión con el logro de la calidad". En tal estudio, se planteó como su principal objetivo el hecho de señalar las actividades con las que se forman a los directivos ya sea en el nivel micro o macro, y verificar si tal formación ha tenido incidencia en el trabajo diario de dicho directivo en la que parta de actitudes de líder consiente, con participación y novedoso; asimismo también sobre la manera de accionar de las personas que conforman la comunidad educativa y que trabajo desarrollan en la que

busquen orientar a mejorar los niveles educativos. Para esta investigación se usaron como instrumento de recojo de información a la entrevista semiestructurada; en la que aparecían diversos cuestionamientos de carácter abierto y cerrado. Este instrumento se aplicó a 44 directivos de instituciones del nivel primario, quienes representan al 10 % del total de colegios en el estado de México.

Delors (1995), “La educación encierra un tesoro”, en este informe la comisión presidida por Delors llegó a la conclusión que para mejorar la calidad educativa en los países latinoamericanos había que sistematizar tanto las capacidades, así como el currículo teniendo como base a las cuatro bases del sector educativo: aprendiendo a aprender, aprendiendo a hacer, aprendiendo a convivir y aprendiendo a ser. Esta conclusión fue elaborada en base que la educación en los países de América Latina estaba ubicada, en cuanto comprensión lectora y matemática, en los últimos lugares de la clasificación 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 así como en los demás países de Latinoamérica muestran una tendencia a cambiar paulatinamente al sector educativo tratando de mejorar la calidad y la igualdad con que se brinda el servicio, basándose en diversos programas que buscan perfeccionar la propuesta del gobierno que se fundamentan en la transformación y la innovación de los responsables del aparato educativo, es decir, está dirigido a los directores, maestros y administrativos.

En función a lo mencionado, hoy en día se suele señalar cada vez más a que cuando se quiere mejorar el nivel educativo, se necesita de un análisis minucioso y de decisiones autónomas durante el proceso formativo de los maestros, ya sea desde que ingresaron a la universidad así como cuando sean evaluados para la permanencia de su servicio en el magisterio.

Según el reporte de los trabajos de investigación más actuales en estas variables, dan a mostrar que para que se mantenga las capacidades de estudio intelectuales del maestro, tiene que estar estrechamente relacionada en función al modelo de educación, de instrucción y como se va entrenando desde que inició su formación en la universidad como la que va adquiriendo en el camino de su labor pedagógica. (MINEDUC, 1998).

Navarro (2003), “La evaluación y la actitud de los maestros ante las dificultades y modelos de políticas”, este autor aborda el tema desde el punto de vista ofrecido por algunos resultados del trabajo de indagación comparativa acerca de cómo se forma un maestro en Latinoamérica auspiciado por la Red de Centros de Investigación del Banco Interamericano de Desarrollo. Este estudio se realizó en Argentina, Chile, Guatemala, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. Su conclusión mayor del estudio se enfoca en que se deben formar nuevas estructuras de evaluación acerca de la labor del maestro en donde reflejen el verdadero trabajo de cada profesor y lo complejo que resulta saberlo. Uno de ellos podría ser aquel en el que se tome en cuenta los datos de los alumnos cuando rindieron diversos exámenes de resultados en los alumnos de los colegios; pero no visto como un cuantificador imperativo, sino más bien algo flexibles al nivel que pueden alcanzar en el año anterior, y no comparándolos con los resultados de las evaluaciones de índole nacional sino solo con aquellos resultados de las escuelas que posean características parecidas en diversos aspectos, en especial al nivel socio económico de los estudiantes. Aquí no se busca incentivar a un solo docente de manera particular como un profesor capaz y dedicado, sino a toda la escuela, enalteciendo el trabajo de más que un maestro a todo un conjunto de maestros y directores. En ese sentido, se tiene que valorar para el puntaje final, aquel que no practique convivencias discriminatorias en cuanto a los alumnos.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Juárez (2012) cuya tesis se titula “Desempeño docente 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: el trabajo en

que se desempeñan los maestros de la mencionada institución con relación a la dimensión denominada “planificación del trabajo didáctico”, ya sea lo que se registró en la ficha evaluativa de los maestros, las opiniones de los alumnos y la ficha de hetero evaluación al directivo se ubican en el nivel bueno. Con respecto a la dimensión denominada gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje se concluyó que el trabajo de los maestros del nivel secundaria de la misma institución, ya sea durante el proceso de auto evaluación del maestro, lo que opinan sus alumnos y la ficha de hetero evaluación al directivo de formación integral, se ubican en el nivel bueno.” Con respecto a la dimensión llamada “responsabilidades profesionales, se concluyó que el trabajo del maestro de secundaria de un colegio policial ya sea en la auto evaluación del maestro y la ficha de evaluación del directivo se encuentran en un nivel muy bueno, en la que demuestran diferencias con relación a lo que opinan los alumnos, quienes creen que sus maestros están en el nivel aceptable o bueno.

Arellano y Zumba (2014) en su tesis “Desempeño docente y calidad educativa en la I.E. N° 2085 “San Agustín” (Tesis de Maestría en educación con mención en Docencia y Gestión Educativa), Universidad César Vallejo. Concluyen que: los resultados muestran una relación significativa entre las variables desempeño docente y calidad educativa. El valor de rho es de 0.811 lo que indica una alta correlación ($p < 0,01$). Así mismo se hallaron correlaciones significativas entre las dimensiones de la variable dependiente e independiente. Ello indica que existe muy buena 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 optar el Grado de Doctor en Educación) Universidad Nacional del Centro del Perú. Llega a las siguientes conclusiones: la calidad educativa tiene mayor dependencia de aspectos planeamiento, ejecución y las interrelaciones externas (capital organizativo y relacional) que de cuanto conoce de sus maestros (recursos humanos) debido a 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 únicamente al 4%, lo que indica que las personas que representan los recursos humanos no están en condiciones para implementar aspectos de organización y maneras de relaciones entre los miembros de la organización, lo que resulta indispensable para elevar la calidad de la educación; es probable que la mayoría de docentes posean un deficiente nivel al desempeñarse como maestros, dado que lo que conoce o sabe no corresponden a la especialidad requerida para elevar la eficiencia educativa, en otras palabras, la formación profesional de los maestros ha sido siempre deficiente con pocas expectativas de mejora, sobre todo en el área o especialidad la que enseña; y esto se ve reflejado en su incapacidad para programar y conducir proyectos innovadores y la total indiferencia para las capacitaciones constantes; en tal sentido poco o nada colaboran con su institución para darle un gran valor agregado siendo esta mínima, además la calidad educativa tiende a recibir diversas influencias de la manera en que se organizan sus empleados, constituyendo esto como un elemento básico, y uno de los factores más importantes para lograr la tan ansiada calidad educacional. Esta calidad se ve en la medida en que el maestro participa en la planificación e implementación de las Tics, de cómo desarrolla la parte administrativa en sus documentos de gestión, de cuantos programas promueve o participa en temas organizacionales, y cuan motivado está para mejorar su trabajo académico, sin embargo, cabe la gran posibilidad que todos estos aspectos hayan sido hechos sin la ayuda de los maestros.

Arias (2017), en su tesis “Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la Institución Educativa 20188” llevado a cabo 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, cuestionario de percepción de la calidad educativa y el cuestionario (prueba objetiva) para medir la comprensión lectora que fueron validos por el método de juicio de expertos y su confiabilidad por el método Alpha de Cronbach. El autor concluye que en relación al nivel de las variables tanto la calidad educativa como el desempeño docente, es regular. Así mismo, existe una relación

moderada positiva entre el desempeño docente y la calidad educativa en los estudiantes puesto que $r = 0.4902$.

Además, para Vásquez (2009) es importante establecer la relación que existe entre la 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. La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, tipo aplicativo y de nivel descriptivo correlacional 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 obligaciones, planificación educativa, metodología, recursos didácticos, actitud y evaluación 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 conveniencia y para los alumnos es una muestra probabilística donde 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, ambos pertenecientes al distrito de Carmen de la Legua Reynoso. Los instrumentos utilizados fueron encuestas para los docentes y alumnos y una ficha de observación estructurada de clases, se utilizó también el registro 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 tesis “Desempeño docente y calidad educativa en las instituciones educativas particulares, Paramonga, 2014” desarrollada en la Universidad César Vallejo a través de una investigación no experimental correlacional transeccional en una muestra de 100 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario de desempeño docente y el cuestionario para la calidad educativa

validados a través del juicio de expertos y la confiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. El autor concluye que el desempeño docente muestra una correlación estadísticamente significativa con la calidad educativa en las instituciones educativas particulares, Paramonga, 2016, debido a que se obtuvo un p-valor igual a $0.000 < 0,05$ con un coeficiente equivalente a $Rho = 0,230$, lo que indica una dependencia mínima entre las dos variables (magnitud de la correlación). Así mismo, la relación entre las dos variables es directa, debido a que el valor numérico determinado tiene signo positivo, lo que demuestra que cuando el desempeño docente aumenta, la calidad educativa también aumenta en una proporción constante y viceversa.

1.2.3. Antecedentes Locales

Fernández y López (2014), en su tesis titulada: La calidad del desempeño docente y la satisfacción del padre de familia en la I.E 80026 “Horacio Zeballos Gámez” El Porvenir, Trujillo. Estos autores trabajaron con un diseño correlacional y con una muestra de 29 docentes, pertenecientes a los tres niveles educativos (Inicial, Primaria y Secundaria) del colegio antes mencionado, empleando como instrumentos de recojo de información a una ficha del desempeño docente y una encuesta al padre de familia, llegando a las siguientes conclusiones: El desempeño del docente 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 educación inicial Favorable con 25 puntos de promedio, en primaria Favorable con 19 puntos de promedio y en secundaria Favorable con 18 puntos de promedio, la relación entre la calidad del desempeño del docente y la satisfacción del apoderado por la educación que reciben sus hijos en la I.E. Horacio Zeballos Gámez, fue: En educación inicial directa y altamente significativa ($r = 1$), en educación primaria inversa con $r = - 0.18$; y, en educación secundaria directa y marcada ($r = 0.60$). Finalmente, en la institución educativa fue directa pero baja ($r = 0.15$).

Belevan (2014), “Calidad del desempeño docente en la Institución Educativa “Jesús Maestro” del distrito de Moche” (Tesis de Maestría con mención en Gestión y

Autoevaluación de la Calidad educativa), concluye que: existe un nivel suficiente del desempeño docente, al que pertenece el 90% de los docentes de la Institución Educativa “Jesús Maestro” del distrito de Moche, se puede concluir que el nivel de desempeño docente en la planificación curricular está en un 45% en un nivel sobresaliente y el otro 55% pertenece al nivel suficiente, concluimos que el nivel de desempeño docente en las estrategias didácticas que desarrollan los docentes están en un 85% en el nivel suficiente, 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 conclusión que el nivel de desempeño docente en el proceso de evaluación que desarrollan los docentes de la Institución Educativa “Jesús Maestro” del distrito de Moche es del nivel suficiente al 100%.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Calidad

Cuando hablamos de calidad lo relacionamos con un atributo de todo producto, la cual puede ser descrita como hacer las cosas de una manera correcta a costa del esfuerzo necesario, este tiene una finalidad la cual es satisfacer al cliente, al que realiza el trabajo y la gran demanda.

León & Estrada (1999: 34) expresan que la calidad es en sí una herramienta que tiene toda cosa, la que le permite compararse con otra de igual similitud, este mismo autor menciona que el termino calidad, puede tener diferentes significados, en primer lugar, es un conjunto de propiedades propias de una cosa u objeto y también puede ser la percepción que tiene todo cliente del producto, fijándose de modo mental que asume la conformidad de dicho producto el cual satisfacer sus necesidades.

Desde el punto de vista productivo, el termino calidad tiene otro significado, así puede ser definido según Likert (1965) citado por Brunet (1969) como una conformidad de las especificaciones de un producto que cumple con los estándares

mínimo, así como genera satisfacción 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 elaboración.

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 asequible, así como también este término se refiere a las pérdidas del producto cause a nuestra sociedad, mostrando a la empresa un interés por lograr y mantener la satisfacción del cliente. Sin embargo, podemos acotar que la calidad es entregar al cliente no solo lo quiere, sino que es demostrarle que cuando adquiere un producto sea este el anhelado.

Por nuestra parte podemos definir a la calidad como una propiedad que se encuentra presente en las cosas y personas, las que nos permite apreciarlas y compararlas, así como busca la satisfacción del cliente.

Analizando más en el tema el autor Muñoz (2003: 28) nos dice que para obtener la buena calidad todo servicio o producto se condiciona a 03 cuestiones mínimas: en primer lugar, la perspectiva técnica, en segundo lugar, tenemos la inspección humana y por último la dimensión económica, referida al costo que genera la compañía al elaborar tal producto y como se venderá al mercado.

Otros puntos a tener en cuenta son el material que se usa para la elaboración del producto, por ello para garantizarla estas se basan en normas o pautas que son reglas a seguir; aunque cada entidad tiene sus propias especificaciones acuerdo a las normas. También se debe tener en cuenta que la calidad se asocia con el argot coloquial de nuestra sociedad, ya que cuando un producto sale siempre su nombre genera que la sociedad lo acepte o bien rechace, así como también depende de la publicidad y como este es captado por el usuario.

1.3.2. Calidad Educativa

Cuando hablamos de calidad educativa, nos referimos a una educación de calidad; la cual en la actualidad resulta ser esencial para que los alumnos tengan un buen aprendizaje y desarrollo, esto se ve influenciado por los factores que se encuentra en el exterior o el interior del salón de clases, o dentro de la familia del niño. Para poder lograr la adquisición de conocimientos y de valores que son necesarios para alcanzar el triunfo y el éxito en la vida adulta, la calidad tiene en si un papel importante, ya que este se encarga de disminuir las barreras para poder lograr las metas establecidas (Muñoz, 2003: 30)

La calidad en nuestra educación tiene un papel muy importante ya que los padres antes de matricular a sus hijos buscan que estas den una educación optima y que les sirva a futuro, ya que si los niños o niñas no aprenden, los padres no decidirán enviarlas más a su centro de estudios, perjudicando al niño en su desarrollo intelectual, por lo que es necesario mejorar la calidad en nuestra educación, siendo prioridad para el Estado aplicar políticas y métodos de enseñanza eficaces y que sean útiles tanto para los maestros como para los niños.

Al hablar de calidad en la rama educativa, esta es una de las denominaciones que se tiene en los planes del MINEDU, estas se están aplicando dentro de los colegios para poder llegar a la calidad de la enseñanza o del aprendizaje, así tenemos que la calidad educativa se relaciona con la buena enseñanza, buena infraestructura y buena gestión, estos 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 formar un buen ser humano, y a los fines de la educación, el producto o los resultados en función acorde a las finalidades propias de la educación, estos resultados se obtendrán mediante un proceso que se obtendrán con el pasar del tiempo. Para el autor Muñoz (2003: 61) menciona que se debe atender las necesidades de los estudiantes, ya que para este autor la calidad en la

educación es un problema que debe mejorarse y esta competencia recae en las políticas o medidas que tome el Estado referente a la educación nacional.

A. Criterios para valorar la calidad educativa

Respecto a parámetros para valorar la mejora de la calidad de la enseñanza, existen *cuatro criterios*: como primer criterio tenemos el modelo educativo adoptado y los resultados que se obtendrán; como segundo criterio tenemos a la adecuación al sistema educativo para poder dar respuesta a las demandas que realiza la sociedad, como tercer criterio tenemos que se realice el menos desfase entre el desarrollo científico y la incorporación de este a los cometidos de la educación nacional y como cuarto y último criterio tenemos el nivel de compromiso y responsabilidad de las personas que integran el sistema educativo.

Para mejorar la educación en los próximos años, el MINEDU se ha propuesto, enfatizar la expansión cuantitativa, esto se refleja en las partidas presupuestales y el aumento del presupuesto nacional referente a la educación, ya que al existir una mayor expansión se requiere más infraestructura, más personal docente y más implementos para la enseñanza. Con respecto a la expansión cualitativa, esta se dará con la capacitación de los docentes y la de mejorar la organización y el buen funcionamiento del sistema educativo, mejorando la eficiencia, eficacia y efectividad del sistema educativo. Esto se aprecia que se necesitan atender aspectos relacionado con los docentes y la efectividad organizacional.

Para autores como Rodríguez (2009: 38), hacen una relación entre la calidad de vida y la calidad educativa, proponiendo:

- Asegurar que los alumnos puedan experimentar aprendizajes que le sirva para su desempeño individual
- Crear un entorno agradable y divertido al momento de impartir las clases.
- Asegurar que los alumnos experimenten logros educativos
- Garantizar que el alumno experimente y aumente su lado de aprender y la capacidad de poder realizarlo el mismo, proporcionándole una autonomía.

- Hacer que el alumno experimente una sensatez de crecimiento y valor por la educación
- Generar el compañerismo dentro de la institución, entre alumnos y luego entre alumnos y docente.
- Eliminar los riesgos físico y morales dentro de la institución
- Lograr las condiciones necesarias para su vida diaria.
- Hacer que los alumnos que tengan discapacidades no sean marginados o desatendidos.

Alarcón (2013: 78) manifiesta que el fin principal de las escuelas que imparten educación es impulsar y orientar todo el sistema educativo en los mismos estudiantes. Esto podría verse 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 máximo potencial y mejorando sus condiciones ya sea en el mismo colegio como en los hogares.

B. Dimensiones de la calidad educativa

Con respecto a las dimensiones de la calidad de servicio educativo según Velásquez (2009: 84) dentro del sector educativo, se debe plantear aspectos básicos como las necesidades dentro de la institución y como poder satisfacerlas, si se relaciona con el marketing, la calidad puede ser medida por la satisfacción y la lealtad de los clientes, y por ser la calidad un concepto relativo se puede definir desde una perspectiva multidimensional, por lo que las dimensiones de la calidad educativa pueden ser denominadas como: la eficacia, eficiencia, efectividad, satisfacción de necesidades y expectativas.

- a. **La dimensión de la eficacia**, entendida como el grado que todos los procesos logran alcanzar sus necesidades y expectativas reflejadas en los clientes, dentro de un programa educativo la eficiencia se logra con las metas y objetivos previstos, esta se logra cuando el estudiante 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 decir que esta dimensión, debe ser entendida como el logro de los objetivos que nos hemos propuestos y debe de responder a las interrogantes de una institución en donde asuman el rol de mejorar su percepción sobre la enseñanza y buscar la calidad educativa, permitiendo establecer relaciones entre las metas y objetivos a donde 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)

- b. **La dimensión de la eficiencia**, tiene relación con los insumos y los productos, el grado de adecuación entre los logros que se obtienen y los recursos que se emplean, esta dimensión se encarga de la distribución y el uso de los recursos que se tiene a la mano dentro del proceso o gestión educativa, por lo que un buen sistema educativo y métodos propios y técnicas de enseñanza serán necesarios para lograr la calidad

Sobre la dimensión eficiencia, podemos decir que en la institución eficiente los recursos y los proceso se deben utilizar de manera correcta, cumpliendo la función que se les ha establecido, esta dimensión tiene dos propósitos: por un lado, relaciona el uso correcto de los recursos dentro de los procesos educativos y por otro lado nos permite establecer un vínculo entre procesos y los resultados finales; siendo esta 2° función la de ser explicativo. Por lo dentro de una institución será eficiente cuando sus estudiantes ingresen, así como los que egresen es la correcta. (Velásquez, 2009: 85).

- c. **La dimensión de efectividad** o llamada también validez educativa, está referida al grado con los procesos educativos en el aula se logran acorde a los resultados. Esta dimensión nos dice que debe de haber una relación entre los procesos con los resultados u objetivos, aquí también se incluye los procesos

que son de ayuda a los alumnos, los que contribuyen al logro de los resultados, estas pueden ser las denominadas tutorías, asesoría de padres, etc. (Velásquez, 2009: 86)

- d. **La dimensión de la satisfacción de necesidades y expectativas.** Esta dimensión se da por la insatisfacción de las dos dimensiones anteriores, introduciendo los fenómenos educativos. Los programas educacionales de calidad son aquellos que tengan dentro de su currículo contenidos útiles y que sirvan a los estudiantes, así que respondan a los requerimientos necesarios para la formación del alumno, preparándolos para la vida profesional acorde a las necesidades de la sociedad en que vivimos (Velásquez, 2009: 87)

1.3.3. Desempeño docente

En la actualidad al maestro se le ve como el personaje primordial e imprescindible para mejorar la calidad de la educación en los diversos niveles que componen la educación básica regular, sin menospreciar el trabajo que desempeñan los directores, estudiantes y padres de familia a lo largo de todo el proceso; de tal modo, que un gran porcentaje de responsabilidad cae primordialmente en el maestro. Debido a esto el Ministerio de Educación en el año 2008 (citado por Cuenca y Stojnic, 2008) en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial, considera al maestro como alguien que media el aprendizaje y ya no un simple personaje que transmite el contenido, por tal motivo es imprescindible que este maestro tenga diversas actitudes que lo motiven a reflexionar y emitir juicios críticos sobre sí mismo, además surja en él, la creatividad y la predisposición al cambio innovador; del mismo modo tiene que poseer diversas capacidades que lo motiven a servir de guía, de motivación y modelo para que sus estudiantes vayan aprendiendo de forma integral. Es importante también el trabajo compartido con los apoderados en casa y de la comunidad en general.

Así mismo el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú elaborado por el Ministerio de Educación (2003) nos dice que si se desea alcanzar las metas

propuestas, todo buen perfil de un maestro tiene que fundamentarse en que competencias desarrolla, como resultados de una buena comunicación y de un ambiente democrático, en donde se puedan desarrollar dos aspectos primordiales en la mejora de la carrera docente. La primera se denomina función articuladora que busca relacionar la formación inicial del maestro con la constante formación que tiene que poseer a lo largo de la práctica docente. (p.66) del mismo modo, considera que se tiene que ver de modo general y total a la parte social como función, también se tiene que analizar los conocimientos en las que es competente, que tanta autonomía profesional tiene, como es que se va desarrollando profesionalmente en su trabajo diario, que acciones lleva como un maestro dedicado, como se va organizando dentro de la colectividad y que valores morales son los que predominan en él y en su trabajo. (p.67).

La Real Academia Española (2001), considera que el término “desempeño” corresponde a las acciones que tienen que ver con cómo podemos desempeñar en un trabajo y como desempeñarse fuera de él.

En tal sentido, Díaz (2009) teniendo en cuenta a los antecedentes internacionales da un valor al desempeño profesional como aquellas acciones laborales que se llevan a cabo dentro del aula, además del modelo colaborativo con la implementación de la institución y el deseo de querer superarse profesionalmente” (p. 16).

Por lo tanto, el desempeño docente es para Rizo (2005) tomado del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC:

Es un conjunto de procesos donde se movilizan diversas capacidades propias de un profesional; también es la predisposición particular y cuan responsable es socialmente con el hecho de querer relacionar aquellos aspectos relevantes que tienen un impacto sobre el modelo formativo de los alumnos; asimismo, también tiene derecho pleno en la participación del proceso administrativo y de gestión pedagógica. Busca mejorar 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 y hasta nacionales,

para que de esta manera se promueva en los alumnos, los aprendizajes y la potencia de sus capacidades y destrezas para desenvolverse en toda su existencia. (p.148).

Con todo lo dicho anteriormente se espera que el sistema educativo y los profesores, ya no solo quieran dar a conocer meramente contenidos, incentiven en sus estudiantes la adquisición de nuevas capacidades para que de esta manera dichos alumnos tenga la posibilidad de continuar adquiriendo nuevos aprendizajes a lo largo de toda su existencia y por consecuencia sepan desempeñarse de forma continua y eficaz en esta realidad que cambia constantemente con todo y sus complejidades en el cual vivimos. Por lo tanto de aquí parte el requerimiento de aclarar cuál sería el perfil, ideal de un maestro basándose en un modelo actual y moderno denominando enfoque por competencias el cual nos brinda las garantías de que un profesor tenga un nivel de desempeño laboral optimo, con eficiencia y de modo aceptable; 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) donde define a la palabra competencia como aquellas habilidades, destrezas para realizar algo con conocimiento de cómo se hace, y sabiendo cuáles serán las consecuencias de llevar a cabo tal cual acción. Cuando se adquiere una competencia quiere decir que también adquirió habilidades, conocimientos, maneras de actuar, nuevos valores y más responsabilidades en base a lo que se ha propuesto alcanzar” (p.65).

Del mismo modo, ese enfoque incluye según Rueda (2009) las habilidades que son necesarias para hacer frente a diversos desafíos llenos de complejidades, en la que busca apoyo y se moviliza a través de recursos psicológicos y sociales, en las que involucra a las habilidades y actitudes, dentro de un ambiente establecido. A este uso de instrumentos, ya sean palpables como no tangibles, se unen aquellas en las que tiene que comprender y adaptar en base a las metas de la raza humana y a cómo interactúan entre sí”. (p.3).

1.3.4. Teorías del desempeño.

Todo maestro constituye un sujeto con unos estudios profesionales en la rama del saber y a la vez es un empleado que labora para el sector educativo; por tal motivo todos los postulados teóricos harán referencia a comprender aquellos elementos que actúan sobre dicho desarrollo. Para los autores Klingner y Nabaladian (2002) “dan una explicación acerca del tipo de vinculación que hay entre cómo se motiva o auto motiva un maestro y como es que se desempeña en su labor de trabajo, del mismo modo como aquellas interrelación que hay entre que tan satisfecho se siente el maestro en su centro de labores y como es que se desempeña y cuanto es que rinde en él” (p.252). Para Klingner y Nabaladian se dan las siguientes teorías:

A. Teoría de la equidad.

Esta teoría se encuentra estrechamente en relación como el empleado percibe su trabajo y como es que es tratado en base que puede ser aceptable o no. Para Klingner y Nabaladian (2002) esta se refleja: en cual leal se es, es decir en acciones de predisponían voluntaria y en un mejor nivel de eficiente laboral dentro de una institución. A pesar de que dicho postulado teórico es preciso, la complejidad se da en que en varias ocasiones la manera en que se percibe va más relacionada a un modo de pensar fundamentado en valoraciones llenas de subjetividad. Sin embargo, todo esto conduce a que en la medida en que se actué de forma imparcial con trato adecuado, serán estos la clave fundamental, dándose igual importancia al tipo de comunicación entre los directivos y sus empleados o laborantes. Este requerimientos es dada en base a dos elementos, el primero es como rinde un trabajador y la segunda es equiparar su trabajo con los demás.

B. Teoría de las expectativas.

Para Klingner y Nabaladian (2002) la presente teoría tiene su fundamento:

En cuan satisfechos se sienten los trabajadores, y de esta manera irradian un desenvolvimiento de trabajo superior en relación a como laboran los demás. En tal sentido, son tres los elementos señalados; el primero es lo que puede alcanzar un trabajador al llevar a cabo su labor en el nivel que sus superiores desean; asimismo

la manera en que es evaluado el trabajador y la consecuencia de dicha evaluación a través de un reconocimiento o sanción, es decir con premios o castigo, todo ello a consecuencia de que si alcanzó o no los resultados esperados con respecto al tipo de trabajo realizado; y por último 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).

No cabe duda que la presente teoría ayuda a poder entender aquellos resultados bueno o malo con respecto a cómo se desempeña un maestro en este caso, debido a que como personas siempre se tienen en mente el alcance de objetivos y retos. Acá podemos mencionar a Maciel (2005) quien afirma que “en la imaginación de nuestra actual sociedad (...) un maestro tiene características de un docente ideal sustentado en aquella creencia en la que le da mayor valor a que si se tiene vocación o no, donde se suele mencionar que un maestro ya nace predispuesto y no se forma en el camino, en la que minimiza de esta manera al proceso formativo. Esta teoría tiene una estructura acerca de que cree en la posibilidad casi mágica de que enseñar viene a ser un trabajo fácil de realizar. (p.80).

1.3.5. Evaluación del desempeño docente.

El trabajo que desempeña el docente siempre fue referencia para llevar a cabo muchas investigaciones, opiniones y juicios analíticos; no obstante, para Guerrero (2008) el proceso evaluativo está orientada a explicar aquellos aspectos que sean fáciles de medir y de ver, las cuales son obtenidos en su mayoría a partir de información que el maestro posee en su salón de clase, lo cual desvaloriza otras actividades que realiza el maestro como persona que educa. También se dio mayor importancia a lo largo de los años, de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2007) a la cantidad de años que un docente presta su servicio y aquellas situaciones de índole profesional y académica por la que ha pasado y que forma parte de su escalafón que este tiene; constituyéndose un elemento importante para señalar si el maestro es idóneo o no para su labor y por consiguiente consiga graduarse y titularse, pueda recibir beneficios mediante capacitaciones y actualizaciones, y toda la experiencia acumulada durante años acerca de la materia que imparte dicho

maestro, restándole un poco de trascendencia a la forma en que se desempeña un maestro dentro del salón de clases y en la institución educativa.

No cabe duda, que los maestros no solamente hacen frente a un trabajo de enseñanza que en muchas de las ocasiones es un trabajo solitario, sin el acompañamiento de nadie; sino que además se encuentra sometido a un estrés tremendo con los ataques que recibe por parte de aquellas instituciones que se encargan de sus ascenso como es el propio Ministerio de Educación. Frente a ello, surge la interrogante: ¿será factible que un maestro se desempeñe adecuadamente sabiendo que se encuentra siempre en el ojo de la tormenta atribuyéndole constantemente de parte de los diversos sectores como el principal responsable del fracaso educativo? Al respecto, Mateo (2005) manifiesta que en todos los docentes está subyugado ese miedo que desde el estado peruano, mediante el Ministerio de Educación atribuye a la calidad del desempeño de cada maestro con el rendimiento académico mostrado por cada uno de los escolares, dejando de lado a otros factores que también resultan sumamente influyentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje, tales como las costumbres que tienen determinados estudiantes, la condición económica 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)

Así mismo, Mateo (2005) refiere que “el proceso evaluativo tiene un carácter formativo y se fundamenta en una disposición suplementaria referencial con el fin de que sea factible la medición de la calidad de desempeño del maestro” (p.8). Por lo tanto, lo que se logra buscar en la evaluación como función formativa es precisar aquellas falencias en las que el maestro tendría que ir mejorando. Sin embargo, es importante contar con un continuo sistema de formación profesional que apoye el mejoramiento del desempeño docente. Al respecto, Martín (2010) considera que si ambos elementos, llámese la evaluación misma y la formación permanente (retroalimentación) se articulan correctamente, el tema evaluativo no será visto como un ente fiscalizador del trabajo, sino más bien se puede ver como un proceso de ayuda y mejora favoreciendo el trabajo del profesor dentro de su desempeño laboral.

Por tal motivo, el proceso evaluativo de los maestros no tiene que ser percibida como una forma al que se le tenga que tener miedo sino como “una herramienta estratégica 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 el aprendizaje de los estudiantes, y de otras metas más particulares como por ejemplo alcanzar una condición laboral estable y se vaya superando profesionalmente. Del mismo modo, el proceso evaluativo debe servir para identificar a los mejores docentes y aprovechar al máximo sus capacidades para la propia mejora de dicha institución educativa.

Según Stiggins y Duke tomado por Valdés (2000) el proceso evaluativo del maestro se encamina por dos caminos; el grado de responsabilidad y el compromiso por desarrollarse profesionalmente. En el primer caso, está referido a la identificación de datos que determinen el nivel al que han llegado los maestros y si consiguieron alcanzar los objetivos mínimos requerido para ser competentes y definir los niveles que faltan por alcanzar. Por lo tanto, se puede decir que el proceso evaluativo resulta ser sumamente importantísimo dado que este conlleva a que el docente mejore y crezca profesionalmente al ayudar a mejorar en cuanto a su desempeño.

Según MINEDU tomado de Stegmann (2006) quien proviene de la educación mapo china, conciben al proceso evaluativo son una actividad sistemática y compleja en la que se va a obtener y proveer datos sumamente útiles para que al final se puede precisar un valor sobre la manera en que trabaja un docente; Según dicho autor, al hablar de desempeño, es aquel cumplimiento responsable de “llevar a cabo aquellas actividades que aún no se encuentran dentro de sus obligaciones su cumplimiento” (p.14) y también tener las habilidades y destrezas para llevar a cabo su labor o profesionalidad. (p.14); en conclusión, cuando se habla de un proceso evaluativo acerca del desempeño de un maestro se refiere al juicio de valoración que se da sobre el trabajo de cada maestro en cuanto a si cumple o no con su función, con sus obligaciones, además de ir mejorando en sus capacidades de enseñanza, ir fortaleciendo la adquisición de ciertas actitudes, valores morales y mejorando a empatía; pero, según Rimilla tomado por Rizo (2005) de la revista PRELAC lo define

como un accionar reflexivo acerca de lo que hago y que va a permitir saber el valor real de lo que se realizó a lo largo del proceso y las metas que fueron alcanzadas durante 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 de la forma en que se desempeñan los maestros, con el objetivo de ir mejorando la calidad de su trabajo y se busque motivar a la superación profesional; y en dichas experimentaciones permitieron esclarecer las precisiones requeribles para dar un valor a cada competencia desarrollada; cuyo resultado demostró aquellas actitudes fuertes y profesionales que poseen los docentes, así también mostraron aquellas dificultades que aún carecen y en las que necesariamente cada docente requiere de apoyo para superarlas.

Para el presente trabajo de investigación, la definición más acertada la hemos tomado aquella que emite el propio Ministerio de Educación del Perú (2007) en lo que se refiere a la evaluación de desempeño docente; ante lo cual lo define: Desempeño docente es todo un conjunto de procesos en los que participa no solo el maestro sino todos los actores educativos involucrados y que presenta un carácter sistémico, permitiendo no solo la valoración del trabajo del maestro, sino también la calidad humana, personal, social y sobre todo el nivel de compromiso profesional que demuestra el maestro, en función al 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 principal del proceso evaluativo que es ver la labor que cumple el maestro dentro de tu salón de clase, en el colegio y para con la comunidad educativa en general y sobre su contexto inmediato cercano; tomando en consideración los dominios, la responsabilidad y aquellas competencias equivalentes a los niveles de desarrollo curricular (estándar), en la que se precisa lo que debe conocer y lo que debe cumplir un maestro responsable de la educación peruana.

A. Funciones de la evaluación del desempeño docente.

Según Saavedra (2004) toma en cuenta cinco funciones: en primer lugar a la función educacional que es la encargada del reforzamiento de los valores y de los modos de

éxitos de los estudiantes; en segundo lugar está la función instruccional que pretende principalmente comprender que significan actuar de acuerdo a las normas morales y saber comportarse en función a ello. En tercer lugar, tenemos a la función que orienta la actividad tutorial en cual busca favorecer el crecimiento autónomo en cuanto tenga que asumir nuevos retos y tenga que adoptar nuevas decisiones; la cuarta función 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 directamente con el quehacer del maestro; y por último, la función terapéutica en la que se analizará y tratará a aquellos estudiantes que demuestren tener ciertos retrasos en cuanto al desarrollo normal de sus aprendizajes.

Valdés (2000) hace mención a otras funciones en complemento a las ya analizadas por Saavedra, y que guarda concordancia con lo expuesto por el Ministerio de Educación (2007). Una de ellas es la función denominada “diagnostica”, es decir, aquella que va a tomar un tiempo programado que le permitirá averiguar sus cualidades y carencias ya sea para el docente como par el directivo y que este constituya un punto de partida con el fin de establecer temas de capacitación y asesoramiento para fortalecer sus potencialidades, habilidades, aptitudes y valoraciones con respecto a la labor docente y de esta manera ayudar a la eliminación de dichas carencias; también encontramos a la función denominada “educativa” la cual significa que mediante lo que un docente conozca y la manera en que perciban su labor en aula, ya sea por parte de los apoderados, de los estudiantes y de los directores sepa implementar nuevas metodologías para no volver a caer en los mismos errores o demostrar falencias en el trabajo y que este sirva de señalamiento a su labor”. (Valdés, 2000, p.17); otra función es aquella denominada “desarrolladora” en la que el propio docente tiene la capacidad de auto motivarse y evaluarse a sí mismo de manera crítica reflexiva en cuanto a cómo se desempeña pedagógicamente, incentivándose siempre a ir mejorando y alcanzar 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 forma para promover, ascender, capacitar o

remunerar mejor a los empleados; debido a que para que en la evaluación mejore su desempeño es necesario que el profesor goce de diversas motivaciones estimulantes que generen el deseo que ir mejorando en su trabajo diario, tal cual lo menciona Montenegro (2003): si las metodologías evaluativas van solas y no de alguna recompensa estimulante, está el riesgo de que solo queden enmarcados como simples estudios con poco poder motivacional sobre los maestros y que los insten a fortalecer sus trabajo y que se apaguen a lo simple y rutinario de la labor magisterial. Un buen proceso evaluativo, es aquella en la que contiene una expectativa motivacional de forma intrínseca, en la que los maestros participan de ella sin miedos, sino más bien interesados en poder conocer nuevas metodologías para mejorar su trabajo que de este modo puedan prestar mejores servicios a sus estudiantes. Este hecho ayudará a que poco a poco se vaya alcanzando su propia satisfacción y el sentirse realizado al darse cuenta de que hace las cosas bien; generará un desarrollo social y cultural en su contexto en el que trabaja. (p.20).

B. Características de la evaluación del desempeño docente.

Según Cuenca (2011) al hacer un análisis de la ley N° 29062 que hace referencia a la carrera pública magisterial manifiesta que el proceso evaluativo del quehacer docente tiene que tener un carácter integral, 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 maestro en toda su complejidad global, y que se convierte en un análisis permanente, debido a que dicha forma evaluativa tiene la capacidad de señalar los inconvenientes y carencias en el desarrollo de la evaluación misma. (p. 22); y teniendo en cuenta al paradigma del aprendizaje constructivo, la evaluación debe ser participativa, ya que no se realiza de forma aislada a un solo maestro, sino que engloba a todos los actores que se involucran en el proceso de aprendizaje y que posee un carácter de obligatoriedad (p. 22). El proceso evaluativo según la ley 29062 se da en dos formas: en primer lugar se lleva a cabo 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 proceso de recuperación en el año siguiente en el que buscaran superar aquellas falencias encontrada y por la que fueron jalados. (art.28). De igual manera, teniendo en cuenta la misma ley, para los maestros que no logren superar el proceso evaluativo, ya sea en la primera o segunda fase de oportunidad, recibirán otra vez diversas capacitaciones y contarán con la asistencia de un personal para fortalecer sus habilidades de enseñanza.

No obstante, si a pesar de llevar todo ello y nuevamente desapruedan la siguiente evaluación, dichos maestros serán sacados del magisterio y por ende de la Carrera Pública Magisterial (art.29); diferenciando de esta manera con la ley que le precede que es la del profesorado DS. N° 019-90 tomado del MINEDU (1990) en la que asume al proceso evaluativo como una actividad que se desarrolla permanentemente, de forma integral, sistémica y que se va sumando a los largo de todo el ejercicio profesional de manera continua (art. 65), por otro lado, tiende a tener en cuenta otros factores para el proceso evaluativo, es decir considera además, cuanto tiempo de servicio posee el maestro, cuáles fueron sus logros, que cargos ocupó anteriormente, en qué puesto se graduó de la universidad entre otros aspectos más. (Art. 166).

Asimismo, 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 le 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.

C. 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; estos 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 principal desafío de este principio viene del deseo de confianza en la cuantificación, debido a esto, teniendo en cuenta la investigación cuantitativa el nivel de confianza, refiere García (2002) significa el nivel de confianza y estabilidad desde dentro de la estrategia evaluativa y de su instrumento empleado; y esta se ve reflejada en la forma en que dicho instrumentos se puede 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 objetivo, viene a significar 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). Pero, para Valdés (2005) la labor pedagógica que lleva a cabo el docente se encuentra susceptible a ser valorada permanentemente desde la perspectiva de los estudiantes, apoderados y demás docentes, todo ello puede estar sumergido bajo un punto de vista muy subjetivo; por lo que es casi imposible tener un pensamiento y ejecución alejado del subjetivismo, es decir, el querer llevar a cabo 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 persona 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 principio tenemos a la participación que de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2007) este se fundamente en la conversación 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 a través de su experiencia adquirir nuevos datos que resulten ser importantes para mejorar sus labores y responsabilidades (p.11); y si se desea que este principio se dé cumplimiento, Artunduaga (2005) propone que se debe estar presto a dialogar y a consensuar, en donde el maestro que es sometido a evaluación tiene que involucrarse de forma activa no solo a ser sometido sino durante la planificación y planteamiento de las metas del plan de desarrollo profesional; mientras que el docente evaluador tiene la tarea de conseguir que sus maestros alcancen superar las carencias halladas y pasen a una situación de solvencia ante situaciones que anteriormente eran dificultosas demostrando mejor desempeño, incentivando a que el docente sometido a evaluación consiga mantener actitudes abiertas y no reacias a monitoreo y consejos que pueda enriquecer su labor docente y así empiece a ser suyo las modificaciones y adaptaciones requeridas. (p.14).

Finalmente tenemos el principio de la transparencia. Que según el mismo MINEDU (2007) aclara que todo maestro que pueda ser sometido a una evaluación de desempeño, debe tener claro conocimiento de los que se les va a evaluar, es decir, que indicadores, que desempeños, que metodología usaran para dicho proceso evaluativo. Del mismo modo según Artunduaga (2005) se debe hacer de conocimiento al maestro evaluado de cuánto tiempo tomará dicha evaluación y que

este dato tiene que ser considerada como un aspecto fortalecedor dado que debe ser fiable y debe cumplirse tal cual se planifico e informo.

D. Modelos de evaluación de desempeño.

Según Valdés tomado por Montenegro (2007) asume 4 modelos de evaluación de desempeño:

En primer lugar es aquel en que se centra dentro del perfil del maestro poniéndose como referencia a un modelo, es decir, a un maestro ideal, que a pesar de completo en su perfil, posee ciertos limitantes, pero que aun así resulta complicado imitarlo.

El segundo modelo es aquel que se centra en los resultados alcanzados; es decir, aquí únicamente 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 último modelo según Valdés tomado por Montenegro (2007) es aquel que busca lograr que el docente lleve una práctica y reflexione sobre el mismo. Al respecto, Riso (2005) apoya el hecho de que el mismo maestro se avalué a sí mismo y no solo consiga reflexionar, sino consiga comprometerse en la mejora de su trabajo, resultando este hecho demasiado subjetivo debido a que no existe ningún modelo evaluativo que mida el nivel de compromiso que un ser humano tiene, por lo que no puede ser objetiva.

Por su parte, Jiménez (2008) considera que existen cuatro modelos de evaluación docente, y vienen a ser los más empleados en la actualidad:

El primero es aquel que toma en cuenta la opinión de los mismos estudiantes. Este modelo ha recibido diversas críticas en función a que si es válido o no dado que muchas veces la subjetividad de los estudiantes, y el sentimiento de apego o rechazo puede influir en su valoración, y si a pesar de ello, dichos datos recogidos resultan de

aporte fundamental para señalar que capacidades potencia al docente y que dificultades aún posee.

El segundo modelo es aquella en donde se da el proceso evaluativo en parejas. Esto implica que los actores de una institución educativa valoraran el rendimiento de cada maestro en su labor en aula, 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 maestro es evaluado en un determinado campo del conocimiento, quien debe ser su pareja evaluadora también debe compartir dicha experiencia y ser un experto en la misma área que el docente evaluado. (p.1).

El tercer modelo es aquel en donde el mismo maestro se auto evalúa. Al respecto Valdés (2000) considera que este viene a ser en la medida en que el maestro sometido a evaluación realiza una valoración propia y justa, después de analizarse con respecto a su desempeño como docente. En este modelo, no solo se desea saber cuánto es que el maestro se conoce a sí mismo, sino que también, busca estimular su habilidad reflexiva y crítica, del mismo modo persigue concientizar dentro del maestro que puede ir mejorando y perseguir una mejor profesionalidad de su trabajo, generando hábitos de pensamiento y toma de conciencia acerca de lo que hace. (p.16); en comparación al modelo de la heteroevaluación que nos propone Valdés (2000); quien considera que este modelo de evaluación es realizada por los directores o por un grupo de maestros comisionados o demás actores educativos. (p.16).

En cuarto lugar tenemos al modelo de evaluación que se realiza por medio un portafolio, el cual se presta para diversas utilizaciones como para llevar a cabo un diagnóstico, para formar aprendizajes y para ir sumando logros; logrando saber de este modo y en función a lo expuesto por Peterson tomado de Jiménez (2008) vendrían a ser los insumos con los que va a contar el docente para de esta manera poder realizar su enseñanza a sus alumnos y alumnas y de esta manera lograr

evaluar las diversas habilidades que no necesariamente se van a ver reflejadas en el aula.

E. Estándares de desempeño.

Para Arregui tomado por la Nueva Docencia en el Perú de Ministerio Educación (2003) al referirnos a “estándar”, este es comprendido dentro del contexto escolar como “puntos de llegada, o metas de consagración en los que debe alcanzar todo escolar y todo docente, y también 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 función a lo expuesto por Pearlman son determinados como:

Un estándar en una definición, precisa, específica y clara acerca de lo que todos los maestros tienen que conocer y tener la capacidad de realizar, del mismo modo saber que tan bien pueden realizarlo, específicamente dentro del salón de clases y por ende dentro del colegio. Aquello que los maestros imparten se alinearan con aquello que los alumnos van aprendiendo; es decir, aquellos logros aprendidos que logren los alumnos están necesariamente ligados a aquello que los docentes conocen; y la manera en que los estudiantes emplean lo aprendido está perennemente ligado 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 definir tres formas de estándares de desempeño docente: El primero se refiere a los llamados mínimos, es decir aquí se encuentran los profesores incompetentes. El segundo está referido a los competitivos, es decir, tiene como objetivo incentivar o compensar a los maestros teniendo en cuenta su desempeño laboral. El tercer y último estándar es aquel denominado de desarrollo; es aquel que está diseñado para motivar a los maestros a alcanzar la perfección de lo que conoce y mejorar las habilidades, concretamente en las asignaturas que presenta mayores dificultades.

Los estándares de evaluación que estamos usando para realizar nuestra investigación son tres teniendo en cuenta a Montecinos, que han sido tomados por el Ministerio de Educación del Perú (2007) así tenemos: los de contenido, los estándares de evidencias y finalmente los estándares de desempeño.

El primero define por medio de la labor del maestro a través de criterios medibles, siendo esto los elementos importantes, en la que se describe la responsabilidad, la capacidad y la actitud para un mejor dictado de clases, realizando una descripción de lo que se sabe y de lo que se desea que el maestro aprenda en clase. El segundo recoge información del desempeño del docente mediante las tareas necesarias teniendo en cuenta a lo establecido en los primeros estándares, donde señalan los procesos de qué forma llevará a cabo el proceso evaluativo de la enseñanza dada en función a los desempeños anticipadamente señalados y anhelados en el maestro a evaluar. El tercero establece los criterios para poder evaluar el desempeño del docente mediante el uso de pautas o rúbricas a través de una escala que va a mostrar el rango de ejecución que puede ser aceptable o inaceptable. Así mismo señalan de qué manera se llevará a cabo el proceso de evaluación acerca de dicho dictado de clases que fue registrada. De igual manera persiguen aclarar que criterios van a distinguir a una realización o a un indicador ya sea muy bueno, bueno, regular, malo o muy malo.

F. Dimensiones de evaluación del desempeño docente.

Cuando se lleva a cabo un proceso evaluativo sobre el desempeño que demuestra un docente, esta tiene que estar elaborado bajo ciertos criterios dimensionales, los cuales no permitan medirlos a través de la construcción de sus reactivos o indicadores con bastante precisión.

Al respecto, Serrano Luna citado por Rueda y Landesmann (1999) presenta uno de los muchos modelos para determinar las dimensiones que requieren la propuesta. En ella, toma en cuenta para los maestros la capacidad que se necesita para dominar el área, y la forma en que estructura los contenidos curriculares, el tipo de evaluación que asume, la forma de cómo organiza las clases, el lenguaje claro y explícito

empleado. Todas estas habilidades constituyen los medios para llevar una evaluación de desempeño más objetivo y justo. (p.114).

De igual manera, Valdés (2005) considera a otras dimensiones muy usadas, pero asigna mayor prioridad a aquella relacionada a la manera de conducir el proceso educativo el cual toma en consideración a los contenidos que el maestro da a conocer teniendo en cuenta su especialización en una determinada área para sus estudiantes y la manera en que el maestro logra llegar a estos. Las competencias educativas nos dice la habilidad que tiene el maestro para realizar la planificación acertadamente el desarrollo 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 ligado a la eficiencia propia y satisface el trabajo docente. Otra dimensión es aquella denominada responsabilidad laboral priorizando el valor que significa ser puntual, el ser cumplido con las responsabilidades y demás. Otra dimensión es aquella llamada relaciones interpersonales tanto con los estudiantes, como con los apoderados, directores y demás maestros; es decir a que si el maestro sabe cómo son sus estudiantes y que esperan aprender para su beneficio. La última dimensión es la llamada resultado de la acción dentro del aula la cual tiene que ver con el logro del aprendizaje de sus pupilos.

Para la investigación 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 serie de actividades o acciones que son nada más y nada menos que el mismo trabajo curricular que ejerce un docente dentro del salón de clases y que en función a ello, le corresponde ser reconocido por su profesionalidad y dotes investigativas, por tener la capacidad de razonamiento juicioso y por ganar nuevas experiencias. (p.11).

Para el Ministerio de Educación del Perú (2007) toma en consideración tres aspectos dimensionales:

El primero, se refiere a la manera en que se planifica la labor pedagógica que se refiere a la planificación y la forma de organizar todo el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, en la que además se incluyen los conocimientos

seleccionados del currículo que el maestro enseña; del mismo modo como los criterios y competencias didácticas que son necesarias para conseguir que los alumnos obtengan verdaderos aprendizajes y que estos sean de muy buena calidad teniendo en consideración las condiciones sociales, económicas, culturales e individuales de los escolares. (p.13)

Según el marco de las buenas prácticas educativas del estado chileno (2008) es hoy denominada como planificación para el aprendizaje que aparte tomar en cuenta a los criterios y capacidades didácticas de aprendizaje, prioriza la organización del proceso mismo de enseñanza. Es muy importante considerar aquellos contenidos, destrezas, y capacidades que los estudiantes necesitan para lograr actuar eficazmente en este contexto social en la cual vivimos; es por esto que el maestro debe tener un buen bagaje de conceptos y estrategias para desarrollar las asignaturas a su cargo, así mismo debe tener consigo un conjunto de capacidades, habilidades, estrategias e instrumentos pedagógicos que alcancen obtener una correcta mediación entre los conocimientos, los alumnos y el contexto social inmediato en el que se lleva a cabo el aprendizaje y donde todos se desenvuelven.

El segundo dominio viene a ser la manera en que se gestiona el proceso de enseñanza y aprendizaje, que según el propio Ministerio de Educación toma en cuenta el contexto real en el que se da el aprendizaje y el trato sociable y buen ambiente dentro del salón de clase en la que se interrelacionan maestro y alumnos y viceversa. Del mismo modo, este dominio hace referencia a las competencias didácticas que el maestro tiene que desarrollar en las diversas sesiones de clase, en la que articula diversos aspectos como, el buen comportamiento, la comunicación precisa de los conocimientos en relación a los métodos que ubican al alumno como el epicentro de todo el proceso educativo de aprendizaje. (p.13), en este dominio se asignan mayor relevancia al empleo adecuado de los tiempos y de los espacios, así también al modo de llevar a cabo el proceso evaluativo y la reflexión de lo que se ha aprendido. Esta dimensión también es desarrollada en campo educativo pedagógico del estado chileno (2008) en dos dominios:

El primer dominio tiene que ver con crear un espacio adecuado donde se desarrolle el aprendizaje, esto significa, generar un ambiente agradable a cargo del maestro en donde se desarrollarán las situaciones de enseñanza y aprendizaje, dando preponderancia a los aspectos sociales, afectivos y materiales de los aprendizajes; en donde se rescate todas las habilidades de los alumnos encima de las carencias que posean y que todo lo que logren aprender tendrán un carácter favorable dado que estos se desarrollaran en un ambiente lleno de paz y armonía.

El segundo dominio está referido a la forma en que se enseña para que los alumnos aprendan, es decir al aspecto pedagógico curricular. En este dominio se posibilita y se persigue alcanzar un verdadero aprendizaje significativo en cada uno de sus pupilos a cargo. (p.11).

La tercera dimensión se refiere a la demostración de responsabilidad profesional en la que se está inmersa. Este dominio tiene que ver con el grado de compromiso asumido por el maestro con respecto a su trabajo pedagógico, y con el deseo de superarse así mismo profesionalmente, en donde también consiga autoevaluarse reflexionando acerca de su labor y la de los demás maestros, identificándose con los objetivos institucionales. Del mismo modo, abarca la cooperación y dialogo con los alumnos, apoderados y miembros de la comunidad en general. "(MINEDU, 2007, p.13); esta dimensión es delimitada por el estado educativo chileno, tal cual lo afirma Stegmann (2006) en donde se demuestra responsabilidad profesional cuando se vendría a llevar a cabo procesos reflexivos acerca de la labor que realiza el maestro en el salón de clases; del mismo modo, aquellas interrelaciones de índole profesional que se establezcan entre profesores, teniendo datos actuales sobre el quehacer de cada uno, además de la forma de cómo se genera hábitos colaborativos y de mutuo respeto con los apoderados y se asuman todas las obligaciones con el fin de generar verdadero aprendizajes en los pupilos.

G. Niveles de Desempeño Docente.

Teniendo en cuenta las precisiones para una buena enseñanza tal como lo afirma Manzi (2006) nos presenta cuatro estándares que miden el desempeño: el primero es el denominado "destacado", es decir, se refiere a una sobre expectativa en

relación a lo que se esperaba alcanzar al momento de evaluar el desempeño. El segundo nivel es llamado “competente” en donde se refleja que se logró el aprendizaje esperado para dicho estándar. El tercer nivel es denominado “básico”, en donde se observa que en cierto modo se alcanzó el estar deseado, pero aún se aprecian algunas falencias, pero que esto no conlleva a una dificultad severa ni mucho menos grave. Y el cuarto nivel es llamado “insatisfactorio” en donde se puede evidenciar muchas falencias con respecto al estándar sometido a evaluación, y estas dificultades contrarrestan directamente sobre la labor del maestro.

En tal sentido, conociendo los postulados teóricos y para llevar a cabo la investigación que estamos realizando, y teniendo en cuenta lo especificado por el Ministerio de Educación de nuestro país (2007) se precisan cuatro niveles que medirán el desempeño docente, estos 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.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la Calidad Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte” de Licapa, Paiján, 2018?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación se justifica porque surge de la necesidad de conocer y describir la relación entre la Calidad educativa y el Desempeño docente, ya que son dos aspectos de la calidad del proceso educativo, es decir, la transferencia del conocimiento y la formación de la personalidad del educando, razón por la cual se ha creído conveniente desarrollarla con el propósito de abrir el camino para seguir investigando temas como éstos, que a menudo no son considerados, pero que tienen un gran valor para descifrar el valor del factor humano en el proceso

educativo. Esto mismo permitirá mejorar la calidad educativa, y en consecuencia gestionar cambios de fondo, empezando por el mejoramiento en la formación de los docentes quienes son el pilar de la educación. La realización de la investigación es de gran importancia y se justifica en los siguientes aspectos:

1.5.1 Legal: Esta investigación, se desarrolla dando cumplimiento al Reglamento para la Elaboración y Sustentación de la Tesis de Maestría en Administración de la educación, de la Escuela de Posgrado en la Universidad César Vallejo.

1.5.2 Teórica: La investigación tiene justificación teórica porque constituye fuente de conocimientos y antecedente para la realización de futuras investigaciones en el campo de la educación y determinar los factores que afectan directa e indirectamente la formación escolar de los estudiantes.

Al mismo tiempo, posibilitará desarrollar planteamientos y fundamentos sobre la innovación educativa los alcances teóricos que contribuirán a la mejor comprensión y fundamentación de la información obtenida luego de la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos a los involucrados en el quehacer educativo.

1.5.3 Metodológica La investigación tiene justificación metodológica por el tipo de investigación elegida, con los resultados o conclusiones que se obtengan van a favorecer e involucrar a todos los miembros de la comunidad educativa para el análisis de su accionar dentro, además, permitirá obtener un nuevo conocimiento acerca de la relación entre calidad educativa y el desempeño docente y, por ende, servir a la sociedad; a fin de servir de base para la toma de decisiones en los futuros planes de desarrollo Institucional y que se genere un impacto con acciones diversas como talleres y charlas para concientizar a los diversos actores de la educación en cuanto al tema de la calidad educativa.

1.5.4 Práctica diseño metodológico adoptado para la realización que se derivaran de los resultados del presente estudio y tienen que ver con las medidas a tomar por los responsables de la organización escolar para involucrar a todos los

docentes en investigación e innovación. Sobre todo, que estos resultados pueden servir de base para otros investigadores que estén interesados en profundizar y/o complementar el tema tratado. Estos cambios serán puestos en práctica por los docentes que son la unidad fundamental y básica en el proceso de enseñanza aprendizaje. Sin embargo, el docente puede percibirlos como positivos para su práctica docente o simplemente ignorarlos y desecharlos, de tal forma que la percepción del docente sobre las características de la calidad educativa es un importante determinante del éxito de la misma.

Así también, al conocer el pensamiento y las actitudes de los docentes permite diseñar estrategias educativas que se adapten a la realidad del contexto y tengan un mayor grado de éxito, cumpliendo con los objetivos planteados o resolviendo los problemas para los que fueron diseñados. La utilidad metodológica de la investigación consiste en que, teniendo en consideración los procedimientos matrices del sistema de investigación científica y empleando instrumentos adecuados de recolección de información, serán validados y determinada su vialidad.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa la calidad educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte” de Licapa, Paiján.

1.6.2. Hipótesis específicas:

H1: Existe relación significativa entre eficacia y desempeño docente en la institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

H2: Existe relación significativa entre eficiencia y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

H3: Existe relación significativa entre efectividad y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

H4: existe relación entre satisfacción y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

1.7. Objetivos

1.7.1. General:

Establecer la relación que existe entre la Calidad Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte” de Licapa, Paiján.

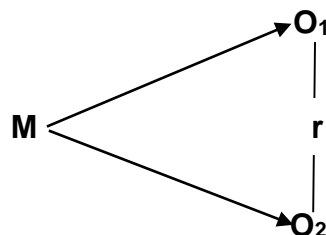
1.7.2. Objetivos específicos:

- a. Determinar el nivel de calidad educativa en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.
- b. Determinar la relación que existe entre la eficacia y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.
- c. Determinar la relación que existe entre la eficiencia y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.
- d. Determinar la relación que existe entre la efectividad y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.
- e. Determinar la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El diseño de estudio que se aplicará en esta investigación es el descriptivo correlacional, cuyo esquema gráfico es el siguiente:



Donde:

M = Docentes de la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte” de Licapa.

O_1 = Calidad educativa.

O_2 = Desempeño docente.

r = Coeficiente de correlación que existe entre la calidad educativa y el desempeño docente.

2.2. Variables

Variable 1: Calidad educativa

Variable2: Desempeño docente

Operacionalización de variables

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)	Es el resultado obtenido por los profesores a través de su gestión, durante el proceso educativo, y cuyos estudiantes evidencian mejores niveles de competencia académica	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza. • Planteamiento de objetivos a mediano plazo • Evaluación periódica de la enseñanza aprendizaje • Eficacia de los servicios educativos en la institución 	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Uso adecuado y entrega oportuna de los recursos educativos. • Relación de los logros planteados con los objetivos institucionales. • Personal suficiente con formación acorde a los requerimientos de la gente que son los que participan. 	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos planteados • Objetivos y contenidos pertinentes • Mecanismos para el logro de objetivos. • Medios empleados y mejora del trabajo docente • Cultura local y comunitaria abierta. 	
			Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en el clima laboral • Satisfacción de las necesidades presentadas • Cumplimiento de las expectativas planteadas • Estrategias para prevenir el ausentamiento, el fracaso y la deserción escolar 	
Variable 2: Desempeño	El desempeño docente es aquello	El buen desenvolvimiento	Planificación del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades cognitivas, estilos y ritmos de aprendizaje 	Muy bueno Bueno

docente	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).	laboral dentro del salón de clases, el sentido colaborativo con la superación de la escuela y esencialmente el deseo por superarse profesionalmente” (Díaz, 2009, p.16) la cual se precisa tres dimensiones: la planificación de las labores didácticas, la gestión del modo enseñanza – aprendizaje y las responsabilidades profesionales.	pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular • Dominio y desarrollo de conocimientos curriculares. • Programación curricular en base a los intereses y necesidades de los estudiantes. • Manejo de los contenidos pertenecientes a los de su especialidad. 	Regular Deficiente: 1
			Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Interrelación afectuosa y llena de armonía con sus alumnos en clase. • Promoción de interacciones de persona a persona y normas de convivencia en el aula. • Expresión de algunas respuestas demostrando asertividad y responsabilidad en el actuar. • Uso de expresiones sencillas y claras durante las clases dentro del aula. • Promoción de una actitud reflexiva y proactiva • Presentación de conocimientos en secuencias lógicas • Aplicación de metodologías, estrategias y técnicas didácticas • Dominio de técnicas y procedimientos para el recojo y organización de conocimientos. • Manejo y empleo de ciertos organizadores gráficos de los contenidos. • Promoción de comportamientos a favor de la investigación y el 	

				<p>descubrimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso de diversas habilidades, y acciones para mejorar la comprensión de textos y la capacidad para solucionar problemas matemáticos. • Uso de diversos recursos educativos estructurados y no estructurados durante el aprendizaje de los alumnos. • Uso de instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada 	
			Responsabilidad es profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación, ejecución y monitoreo e las herramientas propias de la gestión educativa. • Establecimientos de buenas relaciones entre maestros y para con padres o apoderados. • Hace presente aquellos documentos de índole pedagógico y técnico a su directivo o superior inmediato. • Asistencia puntual a la escuela y cumplimiento de jornada laboral. • Reflexión sobre su práctica pedagógica • Orientación a los alumnos en el monitoreo y acompañamiento emocional, afectivo y social, así como académico. • Colaboración en la solución de conflictos. • Participación en la elaboración de proyectos • Actitudes y valores democráticos 	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población estudio está considerada por 35 docentes la cual serán incorporados al estudio al 100% de la institución educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte de Licapa – Paján provincia de Ascope” año 2016.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Variables	Técnica	Instrumento	Utilidad
Calidad educativa	Encuesta	Cuestionario	Determinar el nivel de calidad educativa de los docentes
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario	Determinar el nivel de desempeño que mostraron los docente

2.4.1. Descripción de instrumentos

En el presente trabajo de investigación se empleó un modelo de instrumento para recoger información:

- **Encuesta para determinar la calidad educativa**

La encuesta estuvo conformada por cuatro dimensiones eficacia, eficiencia, efectividad y satisfacción. Cada dimensión estuvo conformada por:

Eficacia: Ítems 01, 02, 03 y 04

Eficiencia: Ítems 05, 06, 07, 08 y 09

Efectividad: Ítems 10, 11, 12, 13 y 14

Satisfacción: Ítems 15, 16, 17 y 18

Cada ítem tuvo cinco alternativas de respuesta, tal como se detalla a continuación:

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Alguna vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Para determinar el nivel de la calidad educativa, se tendrá en cuenta el baremos:

Nivel	Eficiencia	Eficacia	Efectividad	Satisfacción	Calidad Educativa
Muy bueno	16 - 20	20 - 25	20 - 25	16 - 20	70 - 90
Bueno	10 - 15	13 - 19	13 - 19	10 - 15	47 - 69
Regular	06 - 10	07 - 12	07 - 12	06 - 10	24 - 46
Deficiente	00 - 05	00 - 06	00 - 06	00 - 05	00 - 23

- **Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente**

El cuestionario estuvo distribuido en tres dimensiones: planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y responsabilidades profesionales.

Cada dimensión estuvo conformada por los siguientes ítems:

Planificación del trabajo pedagógico: ítems 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12 y 13

Gestión de los procesos e enseñanza aprendizaje: Ítems 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 35.

Responsabilidades profesionales: Ítems 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44 y 45.

Cada ítem tuvo cuatro alternativas de respuesta, tal como se detalla:

Escala de valoración de la Autoevaluación			
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4

Para determinar el nivel de la calidad educativa, se tendrá en cuenta el baremos:

Nivel	Planificación del trabajo	Gestión del proceso	Responsabilidad profesional	Desempeño docente
-------	---------------------------	---------------------	-----------------------------	-------------------

	pedagógico	enseñanza aprendizaje		
Muy bueno	40 - 52	67 - 88	31 - 40	136 - 180
Bueno	27 - 39	45 - 66	21 - 30	91 - 135
Regular	14 - 26	23 - 44	11 - 20	46 - 90
Deficiente	00 - 13	00 - 22	00 - 10	00 - 45

2.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez

Para la validez del instrumento que mide la calidad educativa y el desempeño docente, se tuvo que aplicar la formula “r” correlación de Rho Spearman en los ítems del instrumento de medición. Se obtuvo un $r = 0.876$ ($r > 0.70$) para el instrumento que evalúa la calidad educativa y $r = 0.989$ ($r > 0.70$) para el instrumento que mide el desempeño docente, lo cual indica que los instrumentos que mide la calidad educativa y el desempeño docente son válidos. (Ver anexo N° 3 - 4).

Confiabilidad

Después de haber llevado a cabo 15 pruebas hechas a nivel piloto con el objetivo de medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo según el índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.910$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que mide la calidad educativa, y de $\alpha = 0.938$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que mide el desempeño docente, esto significa que los instrumentos que miden la calidad educativa y el desempeño docente tienen un alto grado de confiabilidad. (Ver anexo N° 3 - 4).

La validez y confiabilidad se llevó a cabo bajo la dirección del Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca, el cual ejerce la profesionalización de Ing. Estadístico y está habilitado en el Colegio de Estadísticos del Perú (COESPE 428).

**Prueba de Validez interna del Instrumento que evalúa la calidad educativa
“r” Correlación de Rho Spearman.**

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dónde:

r: Correlación de Rho Spearman

x: Puntaje impar obtenido

x²: Puntaje impar al cuadrado obtenido

y: Puntaje par obtenido

y²: Puntaje par al cuadrado obtenido

n: Número de educandos

Σ: Sumatoria

Cálculos estadísticos:

Estadístico	x	y	x ²	y ²	xy
Suma	410	387	12232	10839	11398

Coefficiente de correlación:

$$r = \frac{15 \times 11398 - 410 \times 387}{\sqrt{15 \times 12232 - (410)^2} \times \sqrt{15 \times 10839 - (387)^2}} = 0.910 > 0.70 \Rightarrow \text{Válido}$$

Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la calidad educativa “α” de Cronbach.

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

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

s_i²: Varianza de cada ítem

s_i^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 18 \qquad \Sigma s_i^2 = 35.286 \qquad s_i^2 = 251.410$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{18}{18 - 1} \times \left(1 - \frac{35.286}{251.410} \right) = 0.910 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

Tabla 1

Confiabilidad por dimensiones y total para la encuesta de la calidad educativa aplicada a los docentes de la I.E. 80878 “Alfonso Ugarte de Licapa – Paiján

Ítem	Dimensiones			
	Eficacia	Eficiencia	Efectividad	Satisfacción
1	0.824			
2	0.785			
3	0.808			
4	0.722			
5		0.598		
6		0.629		
7		0.590		
8		0.680		
9		0.695		
10			0.519	
11			0.474	
12			0.342	
13			0.611	
14			0.602	
15				0.543
16				0.469
17				0.613
18				0.645
α dimensión	0.835	0.691	0.642	
α total	0.91			

Prueba de Validez interna del Instrumento que evalúa el desempeño docente “r”
Correlación de Rho Spearman.

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dónde:

r: Correlación de Rho Spearman

x: Puntaje impar obtenido

x²: Puntaje impar al cuadrado obtenido

y: Puntaje par obtenido

y²: Puntaje par al cuadrado obtenido

n: Número de educandos

∑: Sumatoria

Cálculos estadísticos:

Estadístico	x	y	x ²	y ²	xy
Suma	938	895	60500	55187	57762

Coefficiente de correlación:

$$r = \frac{15 \times 57762 - 938 \times 895}{\sqrt{15 \times 60500 - (938)^2} \times \sqrt{15 \times 55187 - (895)^2}} = 0.989 > 0.70 \Rightarrow \text{Válido}$$

Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el desempeño docente “α” de Cronbach.

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

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

s_i²: Varianza de cada ítem

s_i^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 45 \qquad \Sigma s_i^2 = 42.876 \qquad s_i^2 = 515.600$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{45}{45 - 1} \times \left(1 - \frac{42.876}{515.600} \right) = 0.938 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

Tabla 2

Confiabilidad por dimensiones y total para la encuesta del desempeño docente de los profesores de la I.E. 80878 “Alfonso Ugarte de Licapa – Paiján

Ítem	Dimensiones		
	Planificación del trabajo pedagógico	Gestión de los procesos enseñanza aprendizaje	Responsabilidades profesionales
1	0.827		
2	0.835		
3	0.81		
4	0.832		
5	0.853		
6	0.825		
7	0.857		
8	0.808		
9	0.840		
10	0.829		
11	0.825		
12	0.835		
13	0.826		
14		0.863	
15		0.864	
16		0.870	
17		0.883	
18		0.850	
19		0.869	
20		0.878	
21		0.869	

22		0.863	
23		0.868	
24		0.856	
25		0.862	
26		0.872	
27		0.860	
28		0.880	
29		0.854	
30		0.868	
31		0.866	
32		0.858	
33		0.858	
34		0.865	
35		0.063	
36			0.595
37			0.574
38			0.692
39			0.500
40			0.592
41			0.677
42			0.584
43			0.582
44			0.595
45			0.574
a dimensiones	0.843	0.871	0.627
a total		0.938	

2.5. Métodos de análisis de datos

2.5.1. Estadística descriptiva

- Se elaboró un registro de los datos obtenido acerca de la calidad educativa y el desempeño docente.
- Se construyó los cuadros donde se distribuyen las frecuencias.
- Se elaboró los gráficos estadísticos.

2.5.2. Estadística inferencial

Para procesar la información se utilizará el software Excel y SPSS versión 24.

La Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre Calidad educativa y desempeño docente a la Distribución Normal.

Correlación entre variables:

Para la comprobación de la hipótesis y generalizar los resultados de la muestra y permite establecer parámetros. (Hernández, Fernández Baptista, 2010, p.305). Para determinar si existe relación entre la calidad educativa y el desempeño docente se hizo uso de la prueba de independencia de criterios “r - Rho Spearman” que mide la relación entre dos variables.

$$r = \frac{\sum \frac{xy}{n} - \bar{x} \bar{y}}{S_x S_y}$$

Coefficiente de correlación: es una medida de la relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman ® se mide en una escala de 0 a 1, tanto en dirección positiva como negativa. Un valor de “0” indica que no hay relación lineal entre las variables. Un valor de “1” o “-1” indica, respectivamente, una correlación positiva perfecta o negativa perfecta entre dos variables. Normalmente, el valor de se ubicará en alguna parte entre 0 y 1 o entre 0 y -1.

El coeficiente de correlación lineal de Rho Spearman se define matemáticamente con la ecuación siguiente:

$$r = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2] [N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dónde:

r = coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Sxy = sumatoria de los productos de ambas variables.

Sx = sumatoria de los valores de la variable independiente.

Sy = sumatoria de los valores de la variable dependiente.

Sx² = sumatoria de los valores al cuadrado de la variable independiente.

Sy^2 = sumatoria de los valores al cuadrado de la variable dependiente.

N = tamaño de la muestra en función de parejas.

Tabla N° 3

Valores y significado de la correlación de Rho Spearman.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

2.6. Aspectos éticos

En esta investigación se protegió la identificación de los sujetos de estudio, tomando en cuenta aquellos factores éticos que corresponden tales como manteniendo la confidencia de los participantes, el permiso por escrito, la libertad participativa y la no revelación de las identidades durante el manifiesto de los datos.

- La Confidencialidad: se refiere a que aquellos datos obtenidos en ningún momento será publicada, expuesta o utilizada para fines diversos ajenos a lo estudiado en la presente investigación.
- El consentimiento informado: Se refiere a las autorizaciones correspondientes para llevar a cabo todo el trabajo de investigación. Dichas autorizaciones deben ser dictadas por los padres y autoridades en cuestión.

- La libre participación: se refiere a la voluntaria participación de los maestros sin alguna obligación o coacción, sino más bien fueron persuadidos y movidos por el deseo de querer aportar en la búsqueda de soluciones a problemas educativo del que son parte.
- El anonimato: Esta se llevó a cabo desde los inicios del proceso investigativo, la participación de los docentes.

RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

3.1.1. Objetivo general

Tabla 4

Correlaciones obtenidas por dimensión y variable para la calidad educativa y el desempeño docente de la I.E. N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

Dimensiones de Calidad educativa	Correlación	Dimensiones del desempeño docente			Desempeño docente
		Planificación del trabajo pedagógico	Gestión del proceso enseñanza aprendizaje	Responsabilidad profesional	
Eficiencia	De Rho Spearman	0,373*	0,379*	0.215	0,372*
	Sig. (bilateral)	0.027	0.025	0.214	0.017
	N	35	35	35	35
Eficacia	De Rho Spearman	0,504**	0.315	0.228	0,501*
	Sig. (bilateral)	0.002	0.065	0.188	0.013
	N	35	35	35	35
Efectividad	De Rho Spearman	0,448**	0.230	0.123	0,367
	Sig. (bilateral)	0.007	0.184	0.481	0.059
	N	35	35	35	35
Satisfacción	De Rho Spearman	0,517**	0,420*	0.185	0,469**
	Sig. (bilateral)	0.001	0.012	0.288	0.005
	N	35	35	35	35
Calidad educativa	De Rho Spearman	0,598**	0,433**	0.243	0,602**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.009	0.159	0.001
	N	35	35	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Descripción

En la tabla 4 se observan las correlaciones entre dimensiones y entre variables para la calidad educativa y el desempeño docente. Así tenemos, la dimensión eficiencia muestra una correlación significativa baja con las dimensiones planificación del trabajo pedagógico ($r=0,373$) y la gestión del proceso enseñanza

aprendizaje ($r=0,379$). Así mismo, muestra una correlación significativa moderada con la variable desempeño docente ($r=0,372$).

La dimensión eficacia muestra una correlación significativa moderada con la planificación del trabajo pedagógico ($r= 0,504$) y con la variable desempeño docente ($r=0,501$).

La dimensión efectividad muestra una correlación significativa moderada con la planificación del trabajo pedagógico ($r=0.448$).

La dimensión satisfacción muestra una correlación significativa moderada con la planificación del trabajo pedagógico ($r=0.517$) y con la gestión del proceso enseñanza aprendizaje ($r=0,420$). Así mismo, muestra una correlación significativa moderada con la variable desempeño docente ($r=0,469$).

La variable calidad educativa muestra una correlación significativa moderada con la planificación del trabajo pedagógico ($r=0,598$) y la gestión del proceso enseñanza aprendizaje ($r=0,433$). Así mismo, muestra una correlación significativa moderada con la variable desempeño docente ($r=0.519$).

3.1.2. Objetivo específico

Tabla 5

Nivel alcanzado de la variable calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

NIVEL	Calidad educativa				
	f	%	Promedio	D.E	C.V
Deficiente	0	0			
Regular	1	2.9			
Bueno	26	74.3	64.8	7.741	11.9
Muy bueno	8	22.9			
Total	35	100			

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. 80870

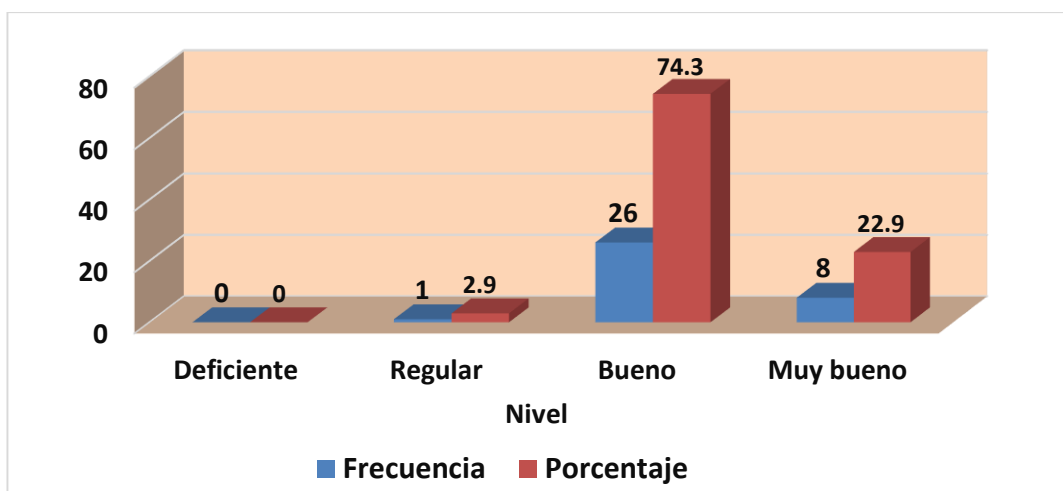


Fig. 1: Nivel alcanzado por la variable calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 80878, Licapa, Paiján.

Interpretación

En la tabla 5, se observa que el 74,3% de los docentes sostiene que la calidad educativa tiene un nivel alto lo que indica que se desarrollan las actividades adecuadas para la calidad del servicio brindado partiendo de la eficacia, eficiencia, efectividad y satisfacción. Un 22,9% de docentes indica que la calidad educativa es muy buena mientras que un 2,9% afirma que se encuentra en un nivel regular.

Tabla 6

Nivel alcanzado por la variable desempeño docente en la I.E. N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa Paiján.

NIVEL	Desempeño docente				
	F	%	Promedio	D.E	C.V
Deficiente	0	0			
Regular	0	0			
Bueno	12	34.3	142.11	15.976	11.2
Muy bueno	23	65.7			
Total	35	100			

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. N° 89878

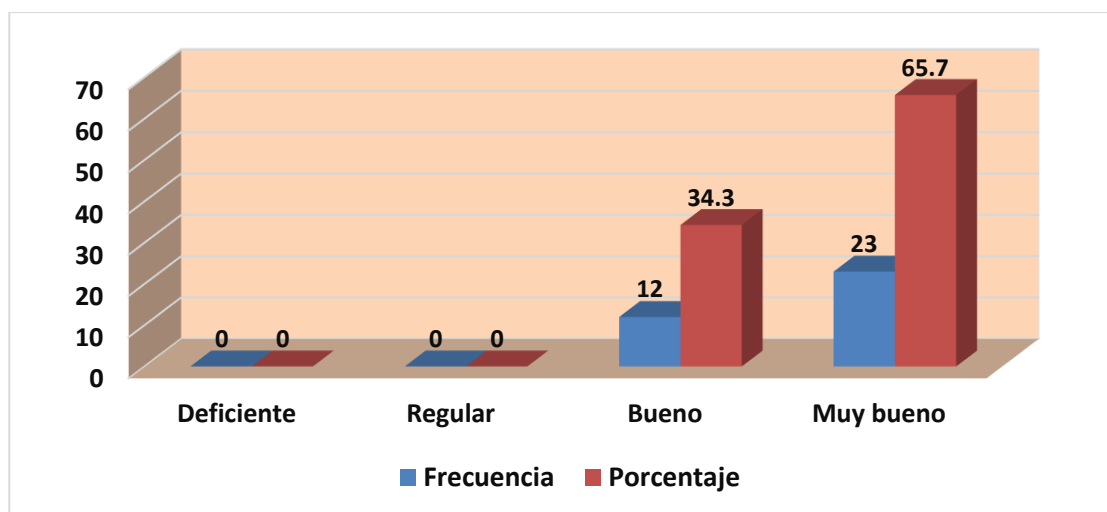


Fig. 2: Nivel alcanzado en la variable desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878, Licapa, Paiján.

Interpretación

En la tabla 6, se observa que el 65% de los docentes sostiene que posee un nivel muy bueno de desempeño docente, lo que indica que desarrollan su práctica pedagógica planificando el trabajo pedagógico, gestionando adecuadamente los procesos enseñanza aprendizaje y con una eficiente responsabilidad profesional. En tanto que el 34% afirma que el nivel de desempeño docente es bueno.

3.2. Prueba de bondad de ajuste

Tabla 7

Prueba de bondad de ajuste de los puntajes sobre calidad educativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Eficacia	Eficiencia	Efectividad	Satisfacción	Calidad educativa	Planificación	Gestión de procesos	Responsabilidades	Desempeño docente
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35
Parámetros normales,a,b	Media	14,66	17,80	18,20	14,14	64,80	39,74	69,83	32,54	142,11
	Desviación estándar	2,578	2,530	2,763	2,238	7,741	5,933	8,483	4,428	15,976
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,181	,119	,115	,152	,125	,089	,103	,116	,090
	Positivo	,077	,107	,115	,152	,098	,073	,103	,116	,090
	Negativo	-,181	-,119	-,114	-,141	-,125	-,089	-,096	-,084	-,071
Estadístico de prueba		,181	,119	,115	,152	,125	,089	,103	,116	,090
Sig. asintótica (bilateral)		,005c	,200c,d	,200c,d	,039c	,185c	,200c,d	,200c,d	,200c,d	,200c,d

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 7, la dimensión eficacia y satisfacción de la calidad educativa presentan una distribución no normal ($p < 0,05$); sin embargo, la dimensión eficiencia, efectividad y la variable calidad educativa presentan una distribución normal ($p > 0,05$). A su vez, el desempeño docente y sus dimensiones planificación, gestión de procesos y responsabilidades presentan una distribución normal ($p > 0,05$). Es por ello que se recurre a la prueba no paramétrica Rho – Spearman para comprobar las hipótesis.

3.3. Prueba de hipótesis

3.3.1. Hipótesis General: Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre calidad educativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

Tabla 8

Prueba de hipótesis para coeficiente de correlación poblacional: calidad educativa y desempeño docente.

			Correlaciones	
			Calidad educativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35	
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,602**	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
N	35	35		

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

Interpretación

De acuerdo a la tabla 8, se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,000 por lo que es menor a 0,01. Entonces con un nivel de significancia del 99% se rechaza la hipótesis nula (H_0) lo que permite concluir que existe una relación directa y altamente significativa entre la calidad educativa y el desempeño docente en la institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte, Licapa, Paiján. Así mismo, el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman es 0,602 lo que indica que existe una relación moderada entre la calidad educativa y el desempeño docente lo que implica que a mejor desempeño docente mejor es la calidad educativa.

3.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Tabla 9

Análisis de correlación entre la eficacia de la calidad educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

Correlaciones

			Eficacia	Desempeño docente
Rho de Spearman	Eficacia	Coeficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)		,002
	N		35	35
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,501**	1,000
Sig. (bilateral)		,002		
N		35	35	

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

Fuente: Información obtenida de los cuestionarios aplicados a los docentes

Interpretación

De acuerdo a la tabla 9, se observa que el p-valor (Sig) es de 0,002 por lo que es menor a 0,01. Entonces con un nivel de significancia del 99% se rechaza la hipótesis nula (Ho) lo que permite concluir que existe una relación directa y altamente significativa entre la dimensión eficacia y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján. Además, el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman es 0,501 lo que indica que existe una relación moderada entre la dimensión eficacia y el desempeño docente, es decir que, si incrementa la eficacia, mejor será el desempeño docente.

Hipótesis específica 2

Tabla 10

Análisis de correlación entre la dimensión eficiencia de la calidad educativa y el desempeño docente de la institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

Correlaciones

			Eficiencia	Desempeño docente
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1,000	,372*
		Sig. (bilateral)		,028
	N		35	35
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,372*	1,000
Sig. (bilateral)		,028		
N		35	35	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Información obtenida de los cuestionarios aplicados a los docentes

Interpretación

De acuerdo a la tabla 10, se observa que el p-valor (Sig) es de 0,028 por lo que es menor que 0,05. Entonces con un nivel de significancia del 95% se rechaza la hipótesis nula (Ho), lo que permite concluir que existe una relación directa y altamente significativa entre la dimensión eficiencia y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján. Así mismo, el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman es de 0,372 lo que indica que existe una relación moderada entre la dimensión eficiencia de la calidad educativa y el desempeño docente, es decir si se mejora la eficiencia se mejora, también, el desempeño docente.

Hipótesis específica 3

Tabla 11

Análisis de correlación entre la dimensión efectividad de la calidad educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

Correlaciones

			Efectividad	Desempeño docente
Rho de Spearman	Efectividad	Coeficiente de correlación	1,000	,367*
		Sig. (bilateral)		,030
		N	35	35
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,367*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Información obtenida de los cuestionarios aplicados a los docentes

Interpretación

Al observar la tabla 11, se determinó que el p-valor (Sig) es de 0,030 por lo que es mayor que 0,05. Entonces con un nivel de significancia del 95% se rechaza la hipótesis nula (Ho), por lo que se puede concluir que existe una relación directa y significativa entre la dimensión efectividad de la calidad educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján. Se pudo determinar que el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman es de 0,367, es decir que, si se mejora la efectividad mejorará el desempeño docente.

Hipótesis específica 4

Tabla 12

Análisis de relación entre la dimensión satisfacción de la calidad educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

Correlaciones

			Satisfacción	Desempeño docente
Rho de Spearman	Satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	,469**
		Sig. (bilateral)		,004
		N	35	35
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,469**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	
		N	35	35

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

Fuente: Información obtenida de los cuestionarios aplicados a los docentes

Interpretación

De acuerdo a lo que se observa en la tabla 12, el p-valor (Sig) es de 0,004, es menor de 0,004. Entonces con un nivel de significancia del 99% se rechaza la hipótesis nula (Ho), lo que permite concluir que existe una relación directa y altamente significativa entre la dimensión satisfacción de la calidad educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján. Así mismo, el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman es de 0,469 lo que indica que existe una relación moderada entre la dimensión satisfacción de la calidad educativa y el desempeño docente, lo que indica que si se mejora la satisfacción también mejorará el desempeño docente.

IV. DISCUSIÓN

Uno de los aspectos fundamentales de la educación es mejorar la calidad educativa, pero esta no se logra si no se toma en cuenta el desempeño docente, sabiendo que son los docentes los productores de la calidad del servicio que la institución

educativa brinda al estudiante e impacta directamente en el aprendizaje.

En razón de ello, se ha estudiado la relación que hay entre el desempeño docente y la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján; cuyos resultados se analizan a continuación.

Al aplicar la encuesta para determinar la calidad educativa de los docentes se alcanzó que el 74,5% de los docentes consideran que la calidad educativa tiene un nivel alto lo que implica que se llevan a cabo actividades y estrategias adecuadas para la calidad partiendo de la eficacia, eficiencia, efectividad y satisfacción de los docentes lo que hace posible que se brinde un servicio de calidad en la institución educativa

La calidad educativa surge como consecuencia de un desempeño docente adecuado. Al evaluar la calidad educativa en la Institución Educativa se pudo determinar que hay predominio del nivel bueno seguido del nivel muy bueno en la calidad educativa. Ello implica que los docentes desarrollan su práctica pedagógica con eficiencia, eficacia, efectividad y satisfacción, la cual debe traducirse en resultados satisfactorios para los estudiantes, lo cual debe ser comprobado a través de investigaciones futuras. Esto concordaría con lo que sostienen Rodríguez, Martínez y Montero (1995) los docentes son los llamados a cambiar la actual realidad educativa, en función a la mejora continua de la calidad e igualdad, basándose en grupos de actualización y mejoramiento permanente como una manera oportuna de querer motivar diversas maneras transformadoras hacia todos los personajes del aparato educativo, es decir, todos los integrantes de la comunidad educativa, replanteando los procesos formativos de los docentes desde su educación al inicio y cuando se esté llevando cabo el trabajo en aula propiamente dicho. Así mismo, hay diferencias con los hallazgos de Espinoza (2014) quien determinó que la calidad educativa tiene as dependecia en mayor grado de las acciones de planeamiento, realización e interrelaciones externas (capital organización y relacional) que de lo que conocen sus maestros (capital humano) debido a que solo el 4% de los maestros poseen una calidad educativa alta y muy alta. Ello nos indica que cada institución

educativa tiene su propia realidad y también depende del contexto donde se ubica. De allí que los docentes tendrán diferentes oportunidades para mejorar su práctica pedagógica y brindar un servicio óptimo el cual contribuye directamente a mejorar la calidad educativa.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se infiere que la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte” de Licapa, Paiján, tiene muy buena calidad educativa, por tanto, brinda una educación de calidad donde todos los estudiantes aprenden lo que les será útil en su aprendizaje, cuando realmente sea necesario aprenderlo a lo largo de su existencia y de la sociedad, sabiendo y comprendiendo que una verdadera calidad educativa tiene que ser pertinente, eficaz, eficiente y satisfactoria. Así mismo, existen otros factores que se deben tener en cuenta para la calidad educativa como es la convicción, estima y autoestima de los docentes, directivos y estudiantes; la fuerza de los valores y de la formación académica de los maestros; habilidad para conducir de parte de los directivos y jerárquicos; llevar a cabo trabajos en grupos dentro de la institución y en el sistema educativo; alianzas entre la escuela y otros agentes educativos; currículo claro, adecuado y pertinente para cada nivel; cantidades, calidad y cuan disponibles están los recursos educacionales; lo divergente y la calidad de las actividades pedagógicas. Así mismo debe tenerse en cuenta que el empleo de la menor cantidad de recursos y de recompensar al crecimientos de las instituciones y de los maestros y estudiantes tiene que ser vista como algo sumamente imprescindible pero no lo único que se tomar en cuenta para el mejorar la condición educativa (Vargas, 2016)

El buen nivel de eficiencia y eficacia encontrado en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte” demuestra que estos dos factores son parte de la buena calidad educativa que se observa en la institución entendiéndose que la eficacia implica el análisis en cuanto es que se logró o no cumplir en aspectos cuantificables los elementos relacionados con la equidad, la importancia y cuan pertinente son en el aspecto educacional, en tanto que ser eficiente está relacionada a la manera de cómo se actúa en el aparato educativo empleando solo aquellos materiales que se

requieren y como estos son distribuidos y empleados de forma correcta.

Al analizar el desempeño docente, se determinó que el 65,7% de los docentes afirma que existe un nivel muy bueno de desempeño, lo que implica que los docentes utilizan estrategias adecuadas en el planeamiento de la labor didáctica, la manera en que se gestionan el desarrollo de los aprendizajes y la forma de brindar la enseñanza en base a muy buenas funciones propias de un profesional educativo. Al respecto Juárez (2012) encontró un nivel bueno para las tres dimensiones mencionadas coincidiendo con el nivel muy bueno del variable desempeño docente. Así mismo, hay coincidencia con Ramírez (2006) quien evaluando a docentes determinó que estos presentaban un nivel de desempeño muy bueno. Por otro lado, Arana y Coronado (2017) manifiestan que los docentes presentaron altos niveles de desempeño debido a la buena gestión realizada por el director y por el estilo de liderazgo, predominante en la institución. En tanto que Belevan (2014) determinó que existe un nivel suficiente del desempeño docente al que pertenecían el 90% de los docentes de la Institución Educativa “Jesús Maestro” de Moche, nivel que puede considerarse como bueno en la presente investigación.

A esto se le debe añadir, factores muy importantes que siempre deben ser tomados en cuenta la motivación del docente para llevar a cabo su práctica pedagógica, manejar la programación curricular, dominar las diferentes estrategias de enseñanza, contar con un buen ambiente en la institución educativa, la formación permanente del docente. Así mismo, se considera al clima laboral adecuado como uno de los factores muy importantes que favorecen el mejoramiento del desempeño docente. La existencia de relaciones sociales adecuadas, le da un clima de confianza y de respeto para poder desarrollar su profesionalidad docente.

Es importante señalar que un muy buen desempeño docente implica que los profesores de la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte” presentan características tales como buenos conceptos y contenidos, el saber cómo actuar, ciertas capacidades y destrezas indispensables para ejecutar diversas actividades dentro del salón de clases que son provenientes de variadas realidades tales como la

familia, el colegio, los centros superiores, etc. todas ellas resultan ser condicionantes para la formación de los caracteres particulares y profesionales del docente (Tardif, 2004).

Se ha determinado que existe una correlación muy significativa ($r = 0,602$; $p=0,000 < 0,01$) entre el desempeño docente y la calidad educativa de los maestros de la I.E. N° 80878 “Alfonso Ugarte” del Centro Poblado Menor de Licapa, distrito de Paiján. Ello nos indica que si se modifica el desempeño docente también se modificará la calidad educativa en la institución educativa de manera moderada. Por tanto, existirán otros factores que estén condicionando el desempeño docente, por ende, también condicionarán la calidad educativa de la institución. Al respecto, Sandoval (2009; p. 7) afirma que el mejoramiento de la calidad educativa y la equidad de los niveles de enseñanza dependen de diferentes factores como la estabilidad de los docentes, las capacitaciones y el perfeccionamiento de los mismos que se encuentran en servicio. Los resultados hallados en la presente investigación difieren a los obtenidos por Arellano y Zumba (2015) quienes concluyeron que los resultados muestran una relación significativa entre las variables desempeño docente y calidad educativa, el valor de rho es de 0,811 lo que indica una alta correlación ($p < 0,01$).

Así mismo, un buen desempeño docente tiene como meta el mejoramiento de la calidad educativa lo cual debe evidenciarse en una formación integral de los estudiantes y en su contribución al desarrollo. Para ello es necesario que se brinde una formación no solo en conocimientos sino también debe ser humanista, que desarrolle capacidades para ejercer la autonomía, el pensamiento crítico, la participación activa y la ciudadanía. Sin embargo, de acuerdo a los resultados obtenidos esto no se cumple a cabalidad, tal como lo refleja la correlación moderada entre ambas variables, entendiendo que la carrera del maestro en su estructura tiene un comportamiento como un complejo aparato en el cual sus propias complejidades o elementos se interrelacionan unos con otros de manera sinérgica, lo puede aportar de manera positiva o negativa a la mejora de la calidad educativa. En ese sentido, tal como lo sostiene Juárez (2012; p. 17), mejorar la calidad educativa implica

directamente evaluar el desempeño de maestros como un profesional que laboran dentro de un salón de clases y en los colegios, quienes se encuentran llenos de compromisos con el aprendizaje integral de sus alumnos y se sientan involucrados con la noble labor con el uso de sus habilidades y apreciaciones, buscando siempre el de su trabajo y por ende la mejora de la manera en que se aprenden los conocimientos y como es que van desarrollándose los alumnos, descubriendo sus capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes mediante la evaluación del desempeño, lo que permite determinar los requerimientos para desarrollar los conceptos y capacidades que forman parte de la carrera de todo maestro.

Se pudo determinar, también que existe una correlación muy significativa entre la eficacia y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján. Esto implica que si utiliza estrategias que conduzcan a mejorar la eficacia de la calidad educativa, también se mejorará el desempeño docente en la institución. A través de la eficacia se puede apreciar en cuanto es que los estudiantes ingresar y mantenerse dentro de un colegio, y si una vez dentro sus intereses y requerimientos pedagógicos son cubiertas de todos los alumnos; si los alumnos al culminar sus estudios egresan rápidamente sin burocracias y si la concluir su nivel educativo lo hacen con eficiencia. Del mismo modo, se pudo lograr que aquellas instrucciones educativas que corresponden a cada nivel de la educación y en donde los materiales empleados y que son utilizados de forma organizada de modo que tengan favorecimientos en sus aprendizajes significativos y pertinente donde los estudiantes participen, se apropien, experimenten y promuevan valores y derechos fundamentales. Esto le da una medida de valor agregado que la institución educativa proporciona a sus estudiantes en su rendimiento, controlando otros factores como el contexto sociocultural y el nivel inicial de aprendizaje (Carvallo, 2005).

En relación a la eficiencia de la calidad educativa y el desempeño docente se determinó que existe una relación altamente muy significativa o que indica que ambos van en la misma dirección, es decir si se incrementa la eficiencia, también se

mejorará el desempeño docente, partiendo de la idea de que el trabajo eficiente de la labor de los maestros va en relación a cómo funciona y se entiende el trabajo con eficiencia, más aún en aquellas acciones de estudiantes con diferentes necesidades e intereses, problemas familiares, baja autoestima o estudiantes que experimentaron una serie de fracasos escolares. Al respecto Prietsley (1999) afirma que un docente eficiente es aquel que señala reglas y proporciona orientación sobre la forma como los estudiantes trabajarán en el aula, como entran y salen de ella, el respeto entre ellos y los materiales necesarios para desarrollar las tareas asignadas. Por tanto, cuando un docente enseña eficientemente, llega a desarrollar en todos sus estudiantes que tienen a su cargo y que los padres han depositado con su confianza les brinda, conceptos, habilidades, oportunidades, valores y ciertas destrezas controlando las maneras de conducir los aprendizajes dentro del salón de clases.

Cuando se analizó la relación existente entre la efectividad de la calidad educativa y el desempeño docente, se determinó que, a pesar de existir una correlación baja, esta es significativa ($p=0,030 > 0,05$) por lo que habrá cambios en el desempeño docente si se modifica la efectividad.

Al analizar la dimensión satisfacción de la calidad educativa y el desempeño docente, se determinó que existe una correlación muy significativa lo que se implica que al aumentar la satisfacción de los docentes se mejora, también, la manera en que se desempeñan los maestros en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paján. Al respecto, la felicidad que se va generando en un individuo o un conjunto de ellos guarda una relación muy importante con la calidad educativa como un amplio ambiente para que se den los aprendizajes no para un examen sino para toda la existencia, dicho de otro modo, aquellos temas que son aprendidos y que se van desarrollando progresivamente en el interno de cada ser humano en donde le pueda dar un significado más real dentro de un ambiente determinado. Al respecto, Gento y Vivas (2003) señalan que la satisfacción de los usuarios de una escuela, hace mención a la satisfacción de los alumnos frente al servicio que reciben debido a que ellos constituyen los receptores finales de todo el quehacer educativo. Por otra

parte, Mejías y Martínez (2009) sostiene que medir la satisfacción de los usuarios tienen un verdadero significado siempre que no solo quede como un concepto sino que motive a llevar a cabo múltiples actividades que motiven a mejorar e innovar; en tal sentido, si se logra cuantificar la satisfacción de una forma válida y libre de subjetividades, orientará a la mejora de la educación en donde se puedan tomar buenas decisiones en la que se pueda ir incrementando las habilidades, las destrezas y mejorar aquellas falencias encontradas.

Al respecto, Álvarez, Chaparro y Reyes (2015) consideran que la satisfacción de los usuarios de una institución educativa representados por los alumnos, se encuentra supeditada a diversos elementos que inciden en el progreso académico, entre los cuales se encuentra la eficacia de la labor del maestro y el modelo de práctica pedagógica para formas académicamente y humanista de los estudiantes, las ofertas que da el colegio, la infraestructura de la misma, la propia autorrealización de los estudiantes y otros factores que lograrán que se cubran de la mejor manera las expectativas y necesidades del estudiante.

Después de procesar y analizar los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede indicar que existe una correlación muy significativa entre el desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

V. CONCLUSIÓN

Después de procesar, analizar e interpretar los resultados obtenidos en la presente investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

Existe una correlación muy significativa entre la calidad educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján; tal como

se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,000 menor que 0,01; siendo el grado de relación de 0,602**. Ello implica que si se incrementa la calidad educativa también se incrementará el desempeño docente, beneficiando a los usuarios de la institución educativa.

La calidad educativa en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján, se ubica en el nivel Bueno en el 74,3% de los docentes encuestados, el 22,9% en el nivel muy bueno y el 2,9% en el nivel regular. En tanto que el desempeño de los docentes de la I.E. N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján, el 65.7%% de los docentes se ubica en el nivel muy bueno y el 34,3% se ubica en el nivel regular

Existe una relación directa altamente significativa entre la dimensión eficacia y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján, tal como se observa que el p-valor (Sig) es de 0,002, menor al 0,01; siendo el grado de relación 0,501**, lo que implica que, a mayor eficacia de la calidad educativa, mayor será el desempeño docente, lo que se traduce en un beneficio para los usuarios de la institución educativa.

Existe una relación directa altamente significativa entre la dimensión eficiencia y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján, tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,028, menor al 0.05, siendo el grado de relación 0,372** lo que indica que si se incrementa la eficiencia de la calidad educativa también se incrementará el desempeño docente, beneficiando a los usuarios de la institución educativa.

Existe una correlación directa y significativa entre la dimensión efectividad y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján, tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,030 por lo que es menor que 0,05 lo que implica que, si se mejora la efectividad, el desempeño docente también lo hará.

Existe una relación directa y altamente significativa entre la dimensión satisfacción de la calidad educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878

“Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján, tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,004, menor que 0.01, siendo el grado de relación de 0,469** por lo que, si se mejora la satisfacción de la calidad educativa, también se mejorará el desempeño docente en la institución

VI. RECOMENDACIONES

- A la gerencia Regional de Educación se le sugiere tener monitoreo constante a las diferentes instituciones para corroborar el trabajo del director y docentes con la finalidad de brindar un servicio de calidad a los estudiantes.

- Se extiende la recomendación al directivo de la institución educativa promover actividades que promuevan la responsabilidad profesional porque forma parte del desempeño docente, confiando mucho más en la capacidad de los docentes asignándoles responsabilidades donde ellos las asuman por convicción, en la toma de decisiones compartidas, estableciendo buena comunicación con una amplia capacidad de escucha y tolerancia aceptando ideas nuevas que contribuyan a mejorar el desempeño.
- Se recomienda al director de la institución educativa implementar en su Plan Anual de Trabajo, actividades que promuevan la mejora de la calidad educativa porque ello se traduce en brindar un servicio de calidad. Mejorando la calidad educativa les permitirá desarrollar habilidades pedagógicas docentes, promover espacios para incrementar especializaciones y estudios de posgrado que se relacionen con las áreas que enseñan, promoviendo la invención de estrategias pedagógicas y constante actualización. Todo ello le asegurará un desempeño docente de calidad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, S.Z. (2013). Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas de Lima Metropolitana. (Tesis de Maestría). 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”. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Arias, C.L. (2017). Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la Institución Educativa 20188. (Tesis Doctoral). 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. Recuperado el 03-01-2018 de http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Luis_Artunduaga
- Belevan, J.M. (2014). Calidad del desempeño docente en la Institución Educativa “Jesús Maestro” del distrito de Moche, 2014. (Tesis de maestría). 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.
- Carvallo, 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 (Tesis de Maestría). 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_didacticos/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-cuatro-modelos-de-evaluacion-docente.html>.

- Juárez, A. (2012). Desempeño docente de una institución educativa policial de la región Callao. (Tesis de Maestría). 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, 29-47
- 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 Landesmann, 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-la-educacion/>
- 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. (Tesis de Maestría). 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. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1

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. 80878 “ALFONSO UGARTE”. Cada Ítem tiene cinco alternativas de respuesta:

- 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
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.					
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.					
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.					
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

AUTOEVALUACIÓN DEL 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
Dominio A: 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				
Dominio B: 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				
Dominio C: 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

Anexo 2

Ficha técnica de la encuesta para determinar la calidad educativa

1. **Nombre:** Encuesta para determinar la calidad educativa

2. **Autor:** Juanita Montoya Jondec, Juanita del Mllagro
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. 80878 “Alfonso Ugarte” – Licapa, Paiján.
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 de los niveles primaria y secundaria
7. **Puntuación:** Calificación manual
8. **Significancia:** Evaluación de la calidad educativa de los docentes de primaria y secundaria.
9. **Tipicación:** Baremos peruano
10. **Baremación:**

Nivel	Eficiencia	Eficacia	Efectividad	Satisfacción	Calidad educativa
Muy bueno	16 - 20	20 - 25	20 - 25	16 - 20	70 - 90
Bueno	11 - 15	13 - 19	13 - 19	11 - 15	47 - 69
Regular	06 - 10	07 - 12	07 - 12	06 - 10	24 - 46
Deficiente	00 - 05	00 - 06	00 - 06	00 - 05	00 - 23

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 los niveles primaria y secundaria.
9. **Tipificación:** Baremos peruano.
10. **Baremación:**

Nivel	Planificación del trabajo pedagógico	Gestión de los procesos enseñanza aprendizaje	Responsabilidades profesionales	Desempeño docente
Muy bueno	40 - 52	67 - 88	31 - 40	136 - 180
Bueno	27 - 39	45 - 66	21 - 30	91 - 135
Regular	14 - 26	23 - 44	11 - 20	46 - 90
Deficiente	00 - 13	00 - 22	00 - 10	00 - 45

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

Tabla 13

Análisis de la validez y confiabilidad de la muestra piloto para el instrumento que evalúa la calidad educativa.

N°	EFICACIA				EFICIENCIA					EFECTIVIDAD					SATISFACCIÓN			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	2	1	4	3	2	1
2	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	5	4	2	2	3	4	5	4
3	3	2	3	1	1	1	4	2	4	3	3	3	1	1	2	3	1	2
4	2	5	4	4	3	2	3	5	5	5	4	5	5	3	2	3	3	3
5	2	2	1	1	1	2	3	2	2	4	4	3	1	2	2	2	1	4
6	3	5	3	5	5	4	5	4	2	5	3	2	3	3	5	2	4	2
7	3	3	4	1	3	2	2	1	4	1	1	1	3	2	2	1	1	3
8	5	5	3	5	2	5	5	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	3
9	2	4	2	4	1	1	1	3	3	1	1	2	4	3	3	1	3	1
10	4	5	4	5	5	3	3	2	5	2	4	3	5	3	3	5	5	4
11	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	4	1	4	1	2	4	1
12	5	3	3	5	5	2	5	2	4	4	3	3	2	3	5	4	2	5
13	2	1	2	2	2	4	1	4	1	3	2	1	2	1	2	1	4	4
14	4	2	5	5	3	2	5	3	5	5	5	5	3	2	5	5	4	4
15	2	3	3	3	1	2	4	1	4	3	4	3	2	3	4	1	4	4

Fuente: Muestra Piloto.

Tabla 14

Análisis de la validez y confiabilidad de la muestra piloto para el instrumento que evalúa el desempeño docente.

N°	PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO													GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE															RESPONSABILIDADES PROFESIONALES																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45				
1	3	2	1	1	2	2	3	1	3	1	1	1	2	1	1	3	4	1	1	4	3	3	2	1	1	2	2	3	1	3	1	1	1	2	1	1	3	4	1	1	4	3	1	1	3				
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	2	3	1	3	4	4	3	4	4	1	1	4	2	4	3	3	1	1	4	3	3	2	3	1	3	4	4	3	4	4	1	1	4	2	4	3	3	1	1	4	3	2	4	3	3			
4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4		
5	2	2	1	1	2	1	4	1	4	1	1	2	3	2	2	3	2	1	4	1	4	2	2	1	1	2	1	4	1	4	1	1	2	3	2	2	3	2	1	4	1	4	2	2	3	3			
6	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3		
7	3	3	4	1	2	3	4	1	2	1	3	2	2	1	4	3	4	1	4	1	1	3	3	4	1	2	3	4	1	2	1	3	2	2	1	4	3	4	1	4	1	1	1	4	3	3			
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	
9	2	4	2	4	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	3	1	4	1	2	1	1	2	4	2	4	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	3	1	4	1	2	1	1	3	3	1	3	3	1	
10	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	2	1	1	1	4	2	4	1	1	4	2	1	2	2	1	3	3	1	1	4	2	2	1	1	1	4	2	4	1	1	4	2	1	2	2	1	3	3	1	1	4	2	2	1	3	3	1	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	
13	2	1	2	2	4	3	1	2	1	1	2	4	1	4	1	4	4	1	3	4	3	2	1	2	2	4	3	1	2	1	1	2	4	1	4	1	4	4	1	3	4	3	4	1	4	4	4		
14	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	1	2	4	1	4	4	4	1	2	1	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	1	2	4	1	4	4	4	4	1	2	1	3	1	4	4	4	4	

Fuente: Muestra Piloto.

Anexo 3
Matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO DR/MG:

Somos estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente nos encontramos en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estamos realizando.

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

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

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " Test sobre la Perspectiva de la calidad educativa y el desempeño docente"

OBJETIVO: "Determinar la relación que existe entre la calidad educativa y el desempeño docente"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Alvarez Córdova, Sarita Elizabeth

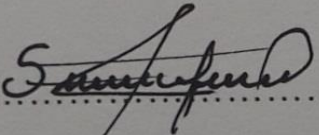
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en psicología educativa

VALORACIÓN:

Muy bueno

MUY BUENO <input checked="" type="checkbox"/>	BUENO <input type="checkbox"/>	REGULAR <input type="checkbox"/>	MALO <input type="checkbox"/>
---	--------------------------------	----------------------------------	-------------------------------


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre calidad educativa.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la calidad educativa y el desempeño docente de la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján”

DIRIGIDO: Docentes de la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Alvarez Córdova, Sarita Elizabeth

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en psicología educativa

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado

Sarita Elizabeth Alvarez

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 18224101

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre desempeño docente.

OBJETIVO: Determinar la relación entre desempeño docente y la gestión pedagógica en docentes de la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján”

DIRIGIDO: Docentes de la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Alvarez Córdova, Saïta Elizabeth

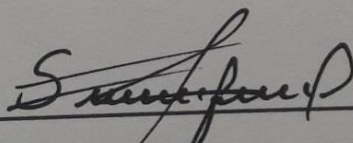
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en psicología educativa

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 18224101

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO DR/MG:

Somos estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente nos encontramos en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estamos realizando.

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

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

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " Test sobre la Perspectiva de la calidad educativa y el desempeño docente"

OBJETIVO: "Determinar la relación que existe entre la calidad educativa y el desempeño docente"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Velásquez Rodríguez, Rosa Mailó

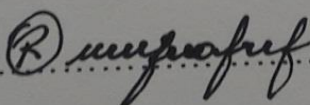
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

Muy bueno

MUY BUENO <input checked="" type="checkbox"/>	BUENO <input type="checkbox"/>	REGULAR <input type="checkbox"/>	MALO <input type="checkbox"/>
---	--------------------------------	----------------------------------	-------------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

D.N.I: 18203122

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre calidad educativa.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la calidad educativa y el desempeño docente de la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján”

DIRIGIDO: Docentes de la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Velaísquez Rodríguez, Rosa Marilú

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en psicología educativa

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado

R. Velaísquez

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 18203122

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre desempeño docente.

OBJETIVO: Determinar la relación entre desempeño docente y la gestión pedagógica en docentes de la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján”

DIRIGIDO: Docentes de la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Velasquez Rodriguez, Rosa Mailú

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado

(R) *unuepaf*

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 18203122

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO DR/MG:

Somos estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente nos encontramos en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estamos realizando.

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

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

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " Test sobre la Perspectiva de la calidad educativa y el desempeño docente"

OBJETIVO: "Determinar la relación que existe entre la calidad educativa y el desempeño docente"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Casana Cajachuan, Sandy Marilia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy bueno

MUY BUENO <input checked="" type="checkbox"/>	BUENO <input type="checkbox"/>	REGULAR <input type="checkbox"/>	MALO <input type="checkbox"/>
---	--------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

Sandy Pach

FIRMA DEL EVALUADOR

D.N.I:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre desempeño docente.

OBJETIVO: Determinar la relación entre desempeño docente y la gestión pedagógica en docentes de la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján"

DIRIGIDO: Docentes de la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Casana Cajachuan, Sandy Marilia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado

Sandy Pa Eh

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 48599049

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre calidad educativa.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la calidad educativa y el desempeño docente de la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján”

DIRIGIDO: Docentes de la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Casana Cajachuan, Sandy Maileia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado

Sandy P. Ch.

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI:

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE UN INFORME DE TESIS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título: Percepción de la calidad educativa y el desempeño docente en la I.E. N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la Calidad Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte” de Licapa, Paiján?</p>	<p>General Existe relación entre la calidad educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte” de Licapa, Paiján.</p> <p>Específicas H1: Existe un nivel bueno de calidad educativa en los docentes de la I.E. 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján. H2: Existe un nivel bueno de desempeño docente en la institución educativa 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján H3: Existe relación significativa entre eficacia y desempeño docente en la institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre la Calidad Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte” de Licapa, Paiján.</p> <p>Específicos: Determinar el nivel de calidad educativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján. Determinar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján. Determinar la relación que existe entre la eficacia y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.</p>	<p>V1: Calidad educativa</p> <p>V2: Desempeño docente</p>	<p>1. Calidad educativa 1.1. Definiciones de calidad educativa 1.2. Criterios para evaluar la calidad educativa. 1.3. Dimensiones de la calidad educativa. 1.4. Otras dimensiones propuestas.</p> <p>2. Desempeño docente 2.1. Teoría del desempeño docente 2.2. Evaluación del desempeño docente 2.3. Funciones de la evaluación docente 2.4. Características de la evaluación del desempeño docente. 2.5. Principios de la evaluación 2.6. Modelos de</p>	<p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Efectividad</p> <p>Satisfacción</p> <p>Planificación del trabajo pedagógico</p> <p>Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje</p> <p>Responsabilidades profesionales</p>	<p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población: 35 docentes</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Encuesta para determinar la calidad educativa. Encuesta para determinar el desempeño docente.</p> <p>Métodos De Análisis De Investigación:</p>

	<p>H4: Existe relación significativa entre eficiencia y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 "Alfonso Ugarte", Licapa, Paiján.</p> <p>H5: Existe relación significativa entre efectividad y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 "Alfonso Ugarte", Licapa, Paiján.</p> <p>H6: existe relación entre satisfacción y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 "Alfonso Ugarte", Licapa, Paiján.</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la eficiencia y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 "Alfonso Ugarte", Licapa, Paiján.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la efectividad y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 "Alfonso Ugarte", Licapa, Paiján.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80878 "Alfonso Ugarte", Licapa, Paiján.</p>		<p>evaluación de desempeño docente</p> <p>2.7. Estándares de evaluación</p> <p>2.8. Dimensiones de evaluación de evaluación docente</p> <p>2.9. Niveles de desempeño docente</p>		
--	---	---	--	--	--	--

Anexo 5
Constancia de acreditación de ejecución del trabajo de investigación



INSTITUCION EDUCATIVA N° 80878 ESPM/A1
"ALFONSO UGARTE"
R. D. N° 1608 - 78 UGEL ASCOPE
LICAPA - PAIJAN

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA.

El director de la Institución Educativa N° 80878 "Alfonso Ugarte" de Licapa-Paiján, quien suscribe:

Hace constar:

Que, los maestrantes Juanita del Milagro Montoya Jondec y Silvia Romero Castro, aplicaron sus instrumentos de evaluación para la tesis "Perspectiva de la calidad educativa y desempeño docente en la I.E N° 80878 de Licapa- Paiján el día 07 de diciembre del 2017 de manera satisfactoria a los docentes de la Institución Educativa.

Se expide la presente constancia a petición de la parte interesada para los fines convenientes.

Licapa, 07 de diciembre del 2017

MINISTERIO DE EDUCACION
UGEL ASCOPE
DIRECCION
Licapa
Eduardo Galvez Guerrero
DIRECTOR

Anexo 6

Base de datos

Tabla 15

Puntajes obtenidos por dimensión en la calidad educativa de los docentes de la I.E. 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

N°	Eficacia				20	Eficiencia					25	Efectividad					25	Satisfacción				20	Total
	C1	C2	C3	C4		C5	C6	C7	C8	C9		C10	C11	C12	C13	C14		C15	C16	C17	C18		
1	4	3	5	3	15	5	2	4	5	5	21	4	4	5	4	3	20	5	2	4	2	13	69
2	4	3	3	5	15	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	3	21	5	5	5	5	20	80
3	4	4	4	4	16	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	69
4	3	3	4	2	12	2	1	1	3	4	11	3	3	3	3	2	14	2	2	3	2	9	46
5	2	2	3	3	10	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	14	60
6	4	4	5	5	18	5	3	5	3	4	20	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	18	81
7	4	4	4	5	17	4	4	5	3	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	17	73
8	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	16	77
9	5	4	5	3	17	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	3	18	5	4	3	3	15	67
10	4	4	5	5	18	4	3	4	3	4	18	3	4	4	5	4	20	4	5	4	5	18	74
11	3	3	3	4	13	3	4	3	3	3	16	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	17	68
12	3	4	5	4	16	4	3	3	3	4	17	3	4	4	3	2	16	4	3	3	3	13	62
13	2	1	3	3	9	3	1	3	2	4	13	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	13	49
14	4	3	5	4	16	4	3	2	3	5	17	3	4	4	5	4	20	4	4	3	4	15	68
15	3	4	5	3	15	3	3	5	5	4	20	4	5	5	4	3	21	5	4	3	3	15	71
16	3	3	4	4	14	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	13	60
17	4	3	4	4	15	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	14	61
18	4	5	5	4	18	4	3	5	4	3	19	4	5	4	4	3	20	5	3	3	4	15	72

19	4	4	5	4	17	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	13	69
20	3	4	5	4	16	5	2	4	4	5	20	3	2	3	4	5	17	4	3	4	5	16	69
21	3	4	4	4	15	5	3	5	3	5	21	2	4	4	3	4	17	2	3	4	4	13	66
22	4	5	5	5	19	4	3	2	4	3	16	2	3	3	3	3	14	3	4	2	4	13	62
23	2	2	2	4	10	4	5	5	3	3	20	2	2	3	4	5	16	3	3	3	3	12	58
24	3	4	4	4	15	4	4	3	3	3	17	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	12	61
25	2	3	4	3	12	3	4	3	4	5	19	2	5	2	2	2	13	3	3	3	3	12	56
26	3	4	3	4	14	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	14	61
27	2	3	4	4	13	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	14	61
28	5	4	4	4	17	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	3	18	4	2	2	4	12	63
29	3	4	4	4	15	3	4	5	3	3	18	3	3	4	5	4	19	4	3	2	3	12	64
30	5	5	3	4	17	4	2	3	3	3	15	5	2	3	3	3	16	4	4	4	4	16	64
31	4	4	3	4	15	4	4	3	4	5	20	5	4	3	4	3	19	4	4	4	4	16	70
32	4	2	3	3	12	3	5	4	3	3	18	3	5	4	3	3	18	3	3	3	3	12	60
33	4	2	3	2	11	3	4	3	4	4	18	4	5	3	3	4	19	4	3	3	4	14	62
34	2	3	4	4	13	2	5	4	3	3	17	4	4	4	4	4	20	4	3	2	3	12	62
35	4	3	2	2	11	2	3	3	3	3	14	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	53

Fuente: Cuestionario para medir la calidad educativa, aplicado a los docentes de la I.E. 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

Tabla 16

Nivel obtenido por dimensión y variable para la calidad educativa de los docentes de la I.E. 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paján.

N°	Eficiencia		Eficacia		Efectividad		Satisfacción		Calidad educativa	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
1	15	Bueno	21	Muy bueno	20	Muy bueno	13	Bueno	69	Bueno
2	15	Bueno	24	Muy bueno	21	Muy bueno	20	Muy bueno	80	Muy bueno
3	16	Muy bueno	18	Bueno	20	Muy bueno	15	Bueno	69	Bueno
4	12	Bueno	11	Regular	14	Bueno	9	Regular	46	Regular
5	10	Regular	19	Bueno	17	Bueno	14	Bueno	60	Bueno
6	18	Muy bueno	20	Muy bueno	25	Muy bueno	18	Muy bueno	81	Muy bueno
7	17	Muy bueno	19	Bueno	20	Muy bueno	17	Muy bueno	73	Muy bueno
8	17	Muy bueno	20	Muy bueno	24	Muy bueno	16	Muy bueno	77	Muy bueno
9	17	Muy bueno	17	Bueno	18	Bueno	15	Bueno	67	Bueno
10	18	Muy bueno	18	Bueno	20	Muy bueno	18	Muy bueno	74	Muy bueno
11	13	Bueno	16	Bueno	22	Muy bueno	17	Muy bueno	68	Bueno
12	16	Muy bueno	17	Bueno	16	Bueno	13	Bueno	62	Bueno
13	9	Regular	13	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	49	Bueno
14	16	Muy bueno	17	Bueno	20	Muy bueno	15	Bueno	68	Bueno
15	15	Bueno	20	Muy bueno	21	Muy bueno	15	Bueno	71	Muy bueno
16	14	Bueno	17	Bueno	16	Bueno	13	Bueno	60	Bueno
17	15	Bueno	15	Bueno	17	Bueno	14	Bueno	61	Bueno
18	18	Muy bueno	19	Bueno	20	Muy bueno	15	Bueno	72	Muy bueno
19	17	Muy bueno	19	Bueno	20	Muy bueno	13	Bueno	69	Bueno
20	16	Muy bueno	20	Muy bueno	17	Bueno	16	Muy bueno	69	Bueno

21	15	Bueno	21	Muy bueno	17	Bueno	13	Bueno	66	Bueno
22	19	Muy bueno	16	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	62	Bueno
23	10	Regular	20	Muy bueno	16	Bueno	12	Bueno	58	Bueno
24	15	Bueno	17	Bueno	17	Bueno	12	Bueno	61	Bueno
25	12	Bueno	19	Bueno	13	Bueno	12	Bueno	56	Bueno
26	14	Bueno	15	Bueno	18	Bueno	14	Bueno	61	Bueno
27	13	Bueno	19	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	61	Bueno
28	17	Muy bueno	16	Bueno	18	Bueno	12	Bueno	63	Bueno
29	15	Bueno	18	Bueno	19	Bueno	12	Bueno	64	Bueno
30	17	Muy bueno	15	Bueno	16	Bueno	16	Muy bueno	64	Bueno
31	15	Bueno	20	Muy bueno	19	Bueno	16	Muy bueno	70	Muy bueno
32	12	Bueno	18	Bueno	18	Bueno	12	Bueno	60	Bueno
33	11	Bueno	18	Bueno	19	Bueno	14	Bueno	62	Bueno
34	13	Bueno	17	Bueno	20	Muy bueno	12	Bueno	62	Bueno
35	11	Bueno	14	Bueno	16	Bueno	12	Bueno	53	Bueno

Fuente: Tabla 15

Tabla 17

Puntajes obtenidos por dimensión del desempeño docente en la I.E. N° 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

N°	Planificación del trabajo pedagógico													52	Gestión de los procesos enseñanza aprendizaje																	88	Responsabilidades profesionales										40	Total						
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13		D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30		D31	D32	D33	D34	D35	D36	D37	D38	D39	D40			D41	D42	D43	D44	D45	
1	3	2	3	3	4	2	3	4	2	4	4	2	4	40	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	70	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	32	142
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	177	
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	138	
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	65	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	35	125		
5	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	40	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	66	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	28	134		
6	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	42	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	70	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	144		
7	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	153		
8	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	47	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	64	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	28	139			
9	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	36	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	74	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	33	143		
10	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	76	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	34	146		
11	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	48	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	72	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37	157		
12	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	47	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	80	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	166		
13	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	40	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	67	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	27	134		
14	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	43	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	72	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	33	148			
15	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	174			
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	134			
17	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	68	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32	136			
18	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	2	3	76	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	33	151		
19	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	175			
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	48	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	76	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33	157			
21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	153			
22	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	40	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	79	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35	154			
23	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	44	3	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	146			
24	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	106			
25	4	3	3	4	3	4	2	1	2	1	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	62	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	29	127		
26	4	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	33	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	58	3	4	2	4	2	3	4	4	3	4	33	124		
27	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	3	31	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	64	3	4	5	3	4	4	2	1	2	3	31	126			
28	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	41	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	65	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	33	139			
29	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	41	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	61	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	29	131		
30	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	41	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	69	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	27	137			
31	3	4	2	4	4	2	3	4	2	1	3	2	3	37	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	71	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	33	141	
32	1	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	34	3	3	2	4	2	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	64	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	26	124		
33	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	29	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	4	3	3	63	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	27	119			
34	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	31	131			
35	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	34	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	35	143			

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la I.E. 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

Tabla 18

Nivel obtenido por dimensión y variable para el desempeño docente de la I.E. 80878 “Alfonso Ugarte”, Licapa, Paiján.

N°	Planificación del trabajo pedagógico		Gestión de los procesos enseñanza aprendizaje		Responsabilidades profesionales		Desempeño docente	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
1	40	Muy Bueno	70	Muy Bueno	32	Muy Bueno	142	Muy Bueno
2	51	Muy Bueno	87	Muy Bueno	39	Muy Bueno	177	Muy Bueno
3	41	Muy Bueno	66	Bueno	31	Muy Bueno	138	Muy Bueno
4	25	Regular	65	Bueno	35	Muy Bueno	125	Bueno
5	40	Muy Bueno	66	Bueno	28	Bueno	134	Bueno
6	42	Muy Bueno	70	Muy Bueno	32	Muy Bueno	144	Muy Bueno
7	44	Muy Bueno	72	Muy Bueno	37	Muy Bueno	153	Muy Bueno
8	47	Muy Bueno	64	Bueno	28	Bueno	139	Muy Bueno
9	36	Bueno	74	Muy Bueno	33	Muy Bueno	143	Muy Bueno
10	36	Bueno	76	Muy Bueno	34	Muy Bueno	146	Muy Bueno
11	48	Muy Bueno	72	Muy Bueno	37	Muy Bueno	157	Muy Bueno
12	47	Muy Bueno	80	Muy Bueno	39	Muy Bueno	166	Muy Bueno
13	40	Muy Bueno	67	Muy Bueno	27	Bueno	134	Bueno
14	43	Muy Bueno	72	Muy Bueno	33	Muy Bueno	148	Muy Bueno
15	49	Muy Bueno	88	Muy Bueno	37	Muy Bueno	174	Muy Bueno
16	38	Bueno	66	Bueno	30	Bueno	134	Bueno
17	36	Bueno	68	Muy Bueno	32	Muy Bueno	136	Muy Bueno
18	42	Muy Bueno	76	Muy Bueno	33	Muy Bueno	151	Muy Bueno
19	47	Muy Bueno	88	Muy Bueno	40	Muy Bueno	175	Muy Bueno
20	48	Muy Bueno	76	Muy Bueno	33	Muy Bueno	157	Muy Bueno

21	38	Bueno	75	Muy Bueno	40	Muy Bueno	153	Muy Bueno
22	40	Muy Bueno	79	Muy Bueno	35	Muy Bueno	154	Muy Bueno
23	44	Muy Bueno	63	Bueno	39	Muy Bueno	146	Muy Bueno
24	38	Bueno	47	Bueno	21	Bueno	106	Bueno
25	36	Bueno	62	Bueno	29	Bueno	127	Bueno
26	33	Bueno	58	Bueno	33	Muy Bueno	124	Bueno
27	31	Bueno	64	Bueno	31	Muy Bueno	126	Bueno
28	41	Muy Bueno	65	Bueno	33	Muy Bueno	139	Muy Bueno
29	41	Muy Bueno	61	Bueno	29	Bueno	131	Bueno
30	41	Muy Bueno	69	Muy Bueno	27	Bueno	137	Muy Bueno
31	37	Bueno	71	Muy Bueno	33	Muy Bueno	141	Muy Bueno
32	34	Bueno	64	Bueno	26	Bueno	124	Bueno
33	29	Bueno	63	Bueno	27	Bueno	119	Bueno
34	34	Bueno	66	Bueno	31	Muy Bueno	131	Bueno
35	34	Bueno	74	Muy Bueno	35	Muy Bueno	143	Muy Bueno

Fuente: Tabla 17