



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Políticas educativas y desempeño docente en la DREC, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Mg. Motta Pescoran, Sarita (ORCID: 0000-0001-9967-3800)

ASESOR:

Dr. Esquivel Castillo, Luis Alejandro (ORCID: 0000-0003-2665-497X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del
Territorio

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios y la Virgen María por bendecirme cada día.

A mi familia, quienes desde el inicio y en forma constante me apoyaron a seguir adelante.

A mi novio por su apoyo y palabras de aliento ante las adversidades vividas.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a los docentes del Programa de Doctorado con mención en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Privada César Vallejo, por sus orientaciones y experiencias en las enseñanzas compartidas.

Asimismo, al asesor Dr. Esquivel Alejandro por su apoyo y tolerancia en la elaboración del presente trabajo de investigación.

A mi revisora la Dra. Soria Yolanda por sus recomendaciones que enriquecieron el trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción.....	1
II. Marco teórico.....	5
III. Metodología.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	23
3.5. Procedimiento.....	26
3.6. Métodos de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. Resultados.....	29
V. Discusión.....	39
VI. Conclusiones.....	47
VII. Recomendaciones.....	48
VIII. Propuesta.....	50
Referencias	
Anexos	

Índice de tablas

		Pág
Tabla 1	Ficha técnica del instrumento para medir la variable Políticas educativas	22
Tabla 2	Ficha técnica del instrumento para medir la variable Desempeño docente	23
Tabla 3	Resultado de validez del instrumento políticas educativas	24
Tabla 4	Resultado de la validez del instrumento desempeño docente	25
Tabla 5		26
	Estadística de fiabilidad del instrumento	
Tabla 6	Escala de correlación de Spearman	27
Tabla 7	Niveles de políticas educativas	29
Tabla 8	Descripción de las dimensiones de la variable Políticas educativas	30
Tabla 9	Niveles del buen desempeño docente	31
Tabla 10	Descripción de las dimensiones de la variable desempeño docente	31
Tabla 11	Tabla cruzada entre políticas educativas y desempeño docente	33
Tabla 12	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	34
Tabla 13	Correlación de las variables Políticas educativas y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019	35
Tabla 14	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	35
Tabla 15	Niveles de correlación entre políticas educativas y dimensiones del desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019	37

Índice de figuras

		Pág
Figura 1.	Niveles de la variable Políticas educativas	29
Figura 2.	Dimensiones de la variable políticas educativas	30
Figura 3.	Distribución de la muestra según los niveles del desempeño docente	31
Figura 4.	Distribución de la muestra según los niveles de evaluación docente	32

Resumen

La presente investigación titulada “Políticas educativas y desempeño docente en la DREC, 2019” tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las políticas educativas y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019.

En el aspecto metodológico, el estudio presentó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental de nivel correlacional. La muestra de estudio estuvo constituida por 91 directivos de las instituciones educativas del nivel primaria perteneciente a la DREC. Se usó como técnica de recojo de datos la encuesta, que hizo uso de dos cuestionarios para obtener datos respecto a las variables. El instrumento de recolección de datos fue validado mediante el método de juicio de expertos, quienes dieron conformidad para su aplicación. Su confiabilidad se determinó mediante el Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0,988 para políticas educativas y 0,985 para desempeño docente.

Los resultados se presentaron a través de tablas descriptivas e inferenciales y coeficiente de correlación rho de Spearman. Los resultados obtenidos demostraron que entre las políticas educativas y el desempeño docente existe una fuerte correlación con un $\rho = 0,900$.

Palabras clave: Normativas, evaluación, marco del buen desempeño docente, proyecto educativo nacional, profesionalización.

Abstract

The present research entitled "Educational policies and teaching performance in the DREC, 2019" aimed to determine the relationship between educational policies and teaching performance in educational institutions at the primary level of the DREC, 2019.

In the methodological aspect, the study presented a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental design of correlational level. The study sample consisted of 91 directors of the educational institutions of the primary level belonging to the DREC. The survey was used as the data collection technique, which made use of two questionnaires to obtain data regarding the variables. The data collection instrument was validated through the expert judgment method, who agreed for its application. Its reliability was determined using Cronbach's Alpha, whose value was 0.988 for educational policies and 0.985 for teaching performance. The results were presented through descriptive and inferential tables and Spearman's rho correlation coefficient. The results obtained showed that there is a strong correlation between educational policies and teacher performance with $\rho = 0.900$. Keywords: Regulations, evaluation, framework of good teaching performance, national educational project, professionalization.

Keywords: Regulations, evaluation, framework of good teaching performance, national educational project, professionalization

I. Introducción

La educación se erige como un contenido principal de discusión a nivel de todos los países, ya que transformar un sistema educativo es una labor complicada que demanda que los líderes apliquen políticas sobre muchos contenidos interrelacionados (Gimeno, 2017).

Vaillant (2013) analizó 20 sistemas educativos a nivel mundial con mejoras reveladoras y consecutivas en un tiempo de 10 años, señalando que un sistema educativo prospera si hace de sus docentes su principal motor de cambio educativo.

Por su parte, Del Castillo (2012) argumenta que varios países latinoamericanos señalan que quienes preparan a los docentes no tienen relación con sus contratantes y los mismos intervienen mínimamente en su desarrollo profesional. Además, resalta que la evaluación de desempeño tiene poca repercusión en la carrera profesional (Ponce, 2010). Entre las naciones que prontamente han promovido sistemas de evaluación del desempeño tenemos a Chile y Colombia (Schmelkes, 2014). Ahora bien, en los últimos años el Perú viene aplicando un proceso de evaluación para sus profesores muy parecido a Cuba, en aplicar la evaluación de profesores a cargo de un grupo evaluador formado por el directivo, profesores con práctica reconocida y miembros representativos del sindicato (Napoli, 2017).

En el contexto peruano, cabe mencionar que en el último examen del desempeño, impulsada por el Minedu en el 2017, los docentes puntuaron los menores resultados en las rúbricas de la promoción del juicio, el pensamiento crítico y la creatividad, así como valorar el avance de los aprendizajes para retroalimentar a los educandos, mostrándonos que no se está garantizando el logro de las competencias escolares (Atasoy, 2018).

Otras políticas observables que afectan directamente el desempeño docente son la baja retribución salarial y un conjunto de normas que no motiva al desarrollo del profesionalismo ni su identidad con la carrera docente

En uno de los últimos estudios aplicados en el Perú llevados a cabo por El Diálogo y Bid (2018), denominado “Promoción de la Reforma Educativa de América Latina y el Caribe” (Preal), se planteó la inquietud vinculada a los pobres resultados conseguidos por los educandos en las diversas evaluaciones

aplicadas, como Pisa, en el que hoy ocupamos el puesto 64 en lectura, matemática y ciencia de 79 países evaluados (Ministerio de Educación, 2017).

Ante toda esta situación se aplican nuevas políticas educativas en el Perú, que presentan como normativa referencial al Proyecto Educativo Nacional (PEN), el cual acopia el resumen de los acuerdos y compromisos nacionales entre el Estado y la sociedad peruana asumiéndolo como un conjunto de políticas de Estado aplicables a largo plazo y que se debe de poner en práctica paulatinamente (Consejo Educativo Nacional, 2017).

Cisneros (2016) comparte la idea de que las políticas educativas en nuestro país en la actualidad están dirigidas a la labor realizada por los docentes, resaltando el análisis de la carrera pública magisterial, en base a una cultura meritocrática y evaluativa para su ingreso, así como los incentivos por sus logros, inversión en capacitaciones de formación en servicio dirigidos a los docentes en instituciones con mínimos logros de aprendizaje según las pruebas censales. Todo esto con la predisposición de vincular cada uno de los aspectos mencionados con la calidad de la formación del maestro (Jara, 2017). Gonzales (2018) menciona que nuestro sistema educativo ha planteado nuevos recursos por brindar políticas educativas dirigidas a evaluar el desempeño de los educadores, con la visión de elevar la calidad educativa, ayudar a empoderar el perfeccionamiento de los profesores, mejorando su práctica pedagógica. Todo esto aplicada desde los salones de clase y para la profesionalización docente ante los cambios de pensamientos y actualizaciones de nuestra sociedad (Vaillant, 2016).

En términos generales, destacamos que el procedimiento de examinar el desempeño de los educadores a lo largo del tiempo se ha visto entorpecida por no tener una directriz a futuro, deterioro en la comunicación con los maestros y el establecimiento de estándares certificados en sus rúbricas de evaluación (Gillespie & Fairbairn, 2020). Ante todo esto, nos damos cuenta de que el planteamiento de políticas educativas y su visualización a través de la evaluación del desempeño del profesorado resulta una problemática muy presente en nuestro país. Tomando en cuenta el enfoque cuantitativo, y de acuerdo a la problemática mencionada, se diseñó como problemática general: ¿qué relación existe entre las políticas educativas y el desempeño docente en instituciones

educativas del nivel primaria de la DREC, 2019?

Para los problemas específicos se plantearon las siguientes preguntas: a) ¿qué relación existe entre las políticas educativas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019?; b) ¿qué relación existe entre las políticas educativas y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019?; c) ¿qué relación existe entre las políticas educativas y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019?; d) ¿qué relación existe entre las políticas educativas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019?

Ahora bien, debemos resaltar que la presente investigación tuvo una justificación teórica, puesto que está compuesta por un conjunto de informaciones, documentaciones y normativas sistematizadas, admitiendo una problemática correspondiente al establecimiento de políticas educativas dirigidas a optimizar el desempeño de los profesores y que estas se vean reflejadas en la mejora de la aptitud educativa, es decir, una justificación práctica, dado que contribuyó a poder verificar que las políticas educativas y el desempeño docente se relacionan, ya que ante la aplicación de un marco normativo que conduce y evalué la práctica pedagógica ayudó a mejorar el desarrollo profesional.

Asimismo, el estudio tendrá una relevancia social, ya que aportó directamente a los docentes-directivos y, de manera indirecta, a los estudiantes-sistema educativo en general, es decir, que al establecer la relación entre las variables se estableció la meditación de leyes o normativas, mejorando su eficacia y labor educativa partiendo de cada uno de los ítems que evalúa el desempeño del profesor desde el aula, lo cual permitió formar un conocimiento más amplio sobre las necesidades del docente para mejorar su rol y que los mismos se vean reflejados en el avance de los educadores, además de lo que se tiene previsto como sociedad en el plano de la educación y los aportes que se pueden dar a partir de su aplicación.

Como última justificación, tenemos la metodológica en la que se

demonstró que el método, la técnica y los instrumentos que aplicamos ayudarán a poder confirmar que la implementación de esta investigación servirá como guía a otros investigadores en la misma área de trabajo de las variables que enmarcan esta investigación, considerando que el desarrollo de los docentes a nivel laboral y su evaluación requieren un marco normativo que conduzca y evalúe su práctica de trabajo.

Para la investigación se enunció el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre las políticas educativas y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019. Entre los objetivos específicos se considera lo siguientes: a) determinar la relación que existe entre las políticas educativas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019; b) determinar la relación que existe entre las políticas educativas y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019; c) determinar la relación que existe entre las políticas educativas y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019; d) determinar la relación que existe entre las políticas educativas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019.

A partir de estas interrogantes, se construyeron las siguientes hipótesis, siendo la general la siguiente: existe relación significativa entre las políticas educativas y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019, mientras que hipótesis específicas son a) existe relación significativa entre las políticas educativas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019; b) existe relación significativa entre las políticas educativas y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019; c) existe relación significativa entre las políticas educativas y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019; d) existe relación significativa

entre las políticas educativas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019.

II. Marco teórico

Empezamos por efectuar la revisión de trabajos a nivel nacional como García (2015), estableció como objetivo la correlación entre marco del buen desempeño docente y gestión del conocimiento. La metodología aplicada fue un diseño no experimental, nivel correlacional-transversal, y de enfoque cuantitativo. El instrumento aplicado fue un cuestionario que arrojó para la gestión del conocimiento un alfa de Cronbach de 0.967 y para el marco del buen desempeño docente 0.980. La estadística realizada a través de chi cuadrado y el rho de Spearman, arrojó una relación positiva y significativa ($r_s = 0,552$, $p = .000$) entre marco del buen desempeño docente y gestión del conocimiento en las I. E. Red N.º 01 Pachacútec - UGEL Ventanilla, año 2014.

Mientras Tejada (2019) estableció la correlación entre desempeño docente y estilo de liderazgo directivo. Aplicó una metodología correlacional con una muestra de 38 profesores del nivel primaria y secundaria, aplicó como instrumento la Escala de Liderazgo Directivo y el Cuestionario sobre el Desempeño Docente. En la parte estadística aplicó la prueba paramétrica de la correlación lineal Pearson y sus resultados mostraron $r = 0,453$; Sig. = 0, 002, siendo significativo para el nivel de $p < 0,01$. En conclusión, demostró que existió relación significativa entre estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en la I. E. Agustiniano San Martín de Porres.

Mientras que Carrera (2016) estableció la relación entre desempeño docente y acompañamiento pedagógico. Se aplicó una metodología tipo cuantitativa, no experimental, descriptivo correlacional. Trabajó dos cuestionarios aplicados a 100 docentes tomados como muestra. Los logros conseguidos fueron un nivel de significancia del 0,05, el cual evidenció relación directa y significativa entre desempeño y acompañamiento de la I. E. nivel primario de Mollendo - Islay, 2015 ($\rho = 0,874$),

Otra tesis presentada por Ocampo (2018) nos planteaba como objetivo establecer la relación entre participación ciudadana y políticas educativas. Su estudio aplicó una metodología cuantitativa, diseño descriptivo correlacional transversal. Tuvo 100 ciudadanos de muestra. Se empleó un cuestionario conformado por 20 ítems. Los resultados arrojaron que el 63,0 % consideró que las políticas educativas efectuadas por la municipalidad es regular y el 47,0 % consideró que la participación ciudadana es buena. La investigación finiquita que la relación es significativa entre participación ciudadana y políticas educativas en la Municipalidad distrital de Cangallo. Ayacucho, 2018.

Otro estudio aplicado como antecedente es de Carita (2018), quien planteó el objetivo de examinar el impacto del acompañamiento pedagógico como política educativa nacional en el desempeño laboral de los educadores. Se aplicó una metodología tipo cuantitativa, no experimental, descriptivo correlacional, mediante el cual encuestó a 140 docentes como muestra. Se utilizó un cuestionario, resultando que existe una correlación positiva entre el desempeño laboral y el acompañamiento pedagógico de los docentes del nivel secundario distrito de Zepita, Región Puno, 2018.

Finalmente, Tenorio (2019), en su estudio planteado como objetivo la correlación entre desarrollo profesional docente y marco del buen desempeño docente, presentó una metodología tipo no experimental y diseño correlacional. Tuvo 30 profesores como muestra de la I. E. "José Antonio Encinas" y se aplicó como instrumento un cuestionario. Como conclusión a través de la correlación $Rho = 0.847$), demostrando alta relación directa entre marco del buen desempeño docente y desarrollo profesional del educador de la I. E. "José Antonio Encinas" de Víctor Larco Herrera - Trujillo, 2019.

Por otro lado, se revisó las investigaciones disponibles a nivel internacional, como Peña (2019), el cual tuvo como objetivo la determinación de la influencia entre las políticas educativas y el desempeño docente. Este trabajo mostró una metodología tipo cuantitativa, no experimental, correlacional causal. Asimismo, empleó la técnica de la encuesta y entrevista, dando el resultado de alfa de Cronbach de 0.935 para políticas educativas y 0.969 para el desempeño docente aceptando influencia significativa entre las políticas educativas y el desempeño docente en la unidad educativa Eloy Alfaro, Virgen de Fátima de Ecuador, 2018.

Ahora bien, otro autor como Cevallos (2019) planteo en su investigación la correlación entre calidad educativa y desempeño docente. La metodología aplicada fue el diseño descriptivo correlacional-transversal. Como muestra tuvo 40 educadores y recolectó la información aplicando la encuesta a través de un cuestionario que se aplicó a los profesores. Al final la investigación, la conclusión determinó la correlación entre ambas variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), determinando el desempeño docente y la calidad educativa en la unidad Bernardita Correa Delgado Cantón del Guayas - Guayaquil, 2016.

También tenemos a Almeida (2019) quien en su estudio determinó la relación entre desempeño docente y clima organizacional. Se aplicó una metodología tipo cuantitativa, no experimental, descriptivo correlacional, empleó dos encuestas a 45 profesores. Los resultados obtenidos mediante Spearman arrojaron una correlación entre las variables con un resultado de $\rho = 0,848$, demostrando la relación positiva y directa entre clima organizacional y desempeño docente, recomendando la implementación de técnicas para optimizar el clima organizacional y asegurar una educación de calidad con un desempeño docente apropiado en la Escuela básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón - Guayaquil.

A su vez, en la investigación de Rodríguez (2015) el objetivo fue proponer un análisis de las políticas educativas nacionales sobre educación en muchos casos alejadas de la realidad social, centrandolo todo el trabajo en el docente. La metodología aplicada fue cualitativa y concluyó que las políticas públicas referidas al ámbito educativo en México muestran las consecuencias de la implementación de políticas en los docentes y estudiantes en relación a las reformas educativas, señalando que las reformas educativas influyen negativamente en el funcionamiento de las escuelas. Se demostró que está garantizada la mejora de la calidad educativa si contamos con maestros con una exitosa práctica docente.

Para culminar la sección internacional, tenemos a Suárez (2019) estableció la relación entre desempeño docente y rendimiento académico. La metodología aplicada fue la correlacional, una muestra de 114 profesores. Empleó un cuestionario para ambas variables y para mostrar la correlación se utilizó el coeficiente de Spearman, con un $\rho = 0,817$. Es así que concluyó en una correlación alta entre desempeño docente y rendimiento académico en el área de matemática de la I. E. Carlos Julio Arosemena Tola del Cantón de la provincia del

Guayas Ecuador 2017.

Para dar sustento a la presente investigación, se tomó en cuenta teorías que apoyen a la primera variable Políticas educativas, conceptualizada como “las medidas y principios de actuación dentro el espacio escolar asociado a regímenes educativos que dan forma, en un momento y lugar específicos a las organizaciones docentes y sus gestiones” (Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico, 2016). Asimismo, tenemos a Seow (2019), quien nos menciona que por muchos años la educación y el nivel educativo de los profesores han sido punto de tanto análisis e investigación y es a fines de los 90 que surge un gran auge de reformas educativas, implicando un nivel de institucionalización como política pública, que involucre el desarrollo social.

Morales (2018), a partir de esta idea, plantea que en las políticas educativas de hoy se muestra como eje central la meritocracia. Por ende, el movimiento por los niveles de la carrera profesional, así como planteamiento de lograr una estabilidad laboral o la pérdida del puesto, todo esto en búsqueda de la optimización del desempeño de los profesores y por derivación mejora educativa (Cuenca y Stojnic, 2012). En base a esta idea, para llegar a ocupar un puesto de trabajo tiene que ser alguien competente, según un rubro de ítems previamente establecidos.

Otra entidad dentro del campo de la educación es el Consejo Nacional de Educación (2017), por intermedio del Proyecto Educativo Nacional al 2021 nos entrega un instrumento que formula y ejecuta políticas públicas en relación a la educación y nos orienta que la política educativa en el Perú ha estado dirigida al logro de aspectos fundamentales explicados en seis objetivos estratégicos: oportunidades y resultados, estudiantes que logran aprendizajes de calidad, docentes bien preparados, gestión descentralizada, educación superior de calidad y una sociedad que educa ciudadanos como son la calidad y equidad, en el tema de calidad plantea la mejora de los aprendizajes, elevar el nivel académico de los docentes, incrementar la cobertura en el sector educativo y la repartición de trabajos. Según Fernández (2016), para lograr estos retos debemos enfrentar las desigualdades en el campo de la gestión, los tabú burocráticos y las grandes muestras de corrupción en el sistema, los cuales obstaculizan la realización eficaz del gasto público en el sector. A través de este proyecto, vemos planteado un

desafío en la política docente. Callata (2018) plantea viabilizar la importancia de la educación y colocarla en primera línea de agenda política y pública, destacando su importancia en marcos de trabajo partiendo del conocimiento de toda la realidad educativa, para luego reducir brechas de gestión y direccionando a diversas aristas que mejoren el sistema educativo (Vandenbroucke, 2015)

Benton y Young (2018) plantearon que años atrás se culpó a los profesores de mostrar un bajo nivel en la enseñanza, evadiendo la responsabilidad del Estado y cuestionando su bajo rendimiento , ya que no se estableció objetivos para la afiliación o retiro de los mismos, ni la aplicación de un sistema evaluativo para los desempeños de los educadores que admitiera el reconocimiento a la labor a través de incentivos, un sistema de formación constante que vaya a la par de las peticiones y necesidades que considerara la evolución democrática a una cultura evaluativa y meritocrática para ejercer la labor docente (Coburn, 2016).

Ante esto, la política educativa aplicada para el cambio educativo es la Ley de la Reforma Magisterial (2012), hito trascendental rumbo a profesionalizar la carrera y el logro de su revalorización social que tuvo que afrontar procesos muy largos y complicados para establecer un asentimiento de los docentes en el reto de plantear un solo régimen de trabajo afianzado en el mérito sobre el desempeño aplicando criterios que originen mejoras en su trabajo, remuneraciones justas y caracterizadas por la escala magisterial perteneciente , mencionados en el Proyecto Educativo Nacional. Loureiro, Míguez y Otegui (2016) señalan que un punto a recalcar en esta reforma es que retomó el asentimiento de la creación de nuevas políticas en educación desarrolladas para la innovación democrática, fuera de excluir el punto técnico, instando a los representantes a la descentralización y trascendencia del profesorado. Martínez (2016) aunque considera triunfante la ejecución de la reforma magisterial, la inversión y progreso en la cultura evaluativa, lamentablemente estas medidas se muestran en condiciones inconclusas, que perturban el establecimiento de las bases de una meritocracia docente, que se relaciona con las diferencias salariales, depreciación de la propia carrera y carencia motivacional para renovar la práctica. (Cuenca & Stojnic, 2012). Por todo ello, durante los últimos años la política educativa se basa en tres pilares: revalorizar al maestro, mejorar las enseñanzas de los estudiantes

y la descentralización de la administración educativa (Benton y Li ,2015).

Es así que bajo estas definiciones tomamos en cuenta desde la perspectiva del Proyecto Educativo Nacional como primera dimensión el Sistema integral de políticas docentes definida como construcción y gestión de políticas estratégicas basadas en normas que involucra la producción de esquemas e instrumentos, enmarcado en un determinado plan educativo dirigido a los docentes, que se va organizando en función de las decisiones asumidas (Sistema de Información de Tendencias educativas en América Latina ,2019). Luego Sardón (2018) menciona que este sistema busca plantear como política el reclutamiento de los sobresalientes jóvenes orientados a la docencia invitándolos a participar en los concursos de nombramiento o contrato docente con la idea de aplicar una carrera pública con educadores de alto nivel, en la que el Gobierno plantee mejoras en las remuneraciones en base a la meritocracia, aplique beneficios económicos a las áreas rurales, mejores realidades para los docentes contratados, y evaluaciones adecuadas para ser partícipes de la carrera pública; además, priorizar la entrega de becas y bonos monetarios a quienes accedan con el tercio superior a la Carrera Pública (Ministerio de Educación, 2012). Asimismo, dentro de este sistema integral de docentes resalta el D. L. N.º 882 de 1996, que aceleró el *boom* de la creación de institutos superiores pedagógicos (ISP) privados y es así que durante el segundo gobierno de García se estableció una prueba de admisión a nivel nacional con una nota mínima de ingreso de 14 puntos en las evaluaciones de selección, pero no se implementó ninguna medida parecida a las universidades que ofrecían la carrera de Educación y es así que se reforzó la tendencia a reducir los estudios en los ISP y se incrementó su matrícula en las universidades. Lamentablemente debido a la autonomía que las rige, el Minedu no puede aplicar en muchos casos las funciones normativas y reguladoras, como sí ocurría en el caso de los ISP.

A continuación, como segunda dimensión, tenemos la evaluación de los profesores, analizada desde la idea del ingreso al servicio profesional, así como durante su permanencia. En esta dimensión, se toma como perspectiva que los docentes desde que egresan no son evaluados a lo largo de su trabajo profesional y esto no permite direccionar las actualizaciones y rol de capacitaciones permanentes que necesitan los docentes a nivel macro (Tocto,

2019). Asimismo, analizar la valía de los programas de mentoría y acompañamiento y su nivel de aceptación de los docentes en búsqueda de su mejora profesional (Salgado, 2016).

Como tercera dimensión, planteamos la revaloración social de la profesión docente mediante la práctica constante del estímulo y declaración pública de buenas prácticas y por ende de buenos resultados. Estos planteamientos empezaron desde el 2001 pero es el 2007 con la Ley de la Carrera Pública Magisterial que se fortalece, luego de cinco años de realización, solo el 25 % de los educadores integro el sistema de la meritocracia en la profesión y hoy en día al 2019 todos los docentes, es decir el 100 % están enmarcados en la carrera pública magisterial (Cuenca y Stojnic, 2012). Aquí también analizamos el marco remunerativo que entre 1991 y el 2014, los salarios de los profesores de escuelas públicas mejoraron en un 40 %, mientras que los de escuelas privadas bajaron en 10 %. En el 2019 se produce un ligero incremento de 5 % a la realidad del 2014, pero, pese a esta situación, todavía los profesores perciben un 20 % por debajo de otras profesiones comparables. La brecha de ingresos entre los profesores y otros profesionales en el Perú es mayor que la observada en diversos países de América Latina, solo en Nicaragua se encuentran problemas salariales más grandes (Rodríguez, 2015). En lo que se refiere a reconocer la optimización de la labor docente y el logro de saberes, el Ministerio de Educación aplica el bosquejo de una estrategia de entrega de recompensas, motivaciones y premios. Como ejemplo, en el 2014 se efectúa la premiación del bono al desempeño escolar (BDE), o “bono Escuela”, que premia a los profesores y directivos por los avances de los educandos en las pruebas censales (Ministerio de Educación, 2014).

La segunda variable que analizamos es el desempeño docente, definida por Daza (2017) como la búsqueda del perfeccionamiento docente, que abarca dominios, competencias y desempeños que determinan una práctica docente adecuada, exigibles y aplicables a quien desea renovar y actualizar su trabajo pedagógico. La investigación elaborada por Vázquez (2014) define como el cumplimiento de ítems de desempeño laboral para los profesores, como una de las directrices para renovar la eficacia de la carrera a nivel latinoamericano. Se resalta que el inicio para la evaluación del profesor es representar con exactitud los ítems del buen desempeño partiendo desde las competencias o estándares

(Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2016)

Asimismo, Faria, Reis y Peralta (2016) mencionaron que el desempeño docente se ve manifestado en la actuación diaria del profesor unido a las diversas prácticas y teorías fundamentales. Esta definición plantea el análisis de la actividad diaria del profesor en clase, directa con el estudiante, tomando en cuenta los rasgos característicos de los estudiantes, delimitando lo que trabaja el docente y a la expectativa de lo que logre (Berk, 2018).

Como parte de la base teórica empleada, tenemos la teoría de la autoeficacia de Bandura (2004), quien plantea la presencia de un dispositivo cognitivo, en las personas que despliegan cambios en su conducta y motivación. Es percibida en dos tipos de expectativas: autoeficacia percibida y las de resultado (Garrido, 2004).

Svinicki y McKeachie (2014) plantean que primera se refiere a la seguridad que una persona presenta de su desempeño triunfante ante una labor específica. En cambio, las expectativas de resultados es la apreciación ante los efectos que la persona logrará con la ejecución de dicha labor (Covarrubias, 2014). Es así que la autoeficacia percibida dentro de la práctica del profesor posee transcendencias en muchos aspectos: ámbito personal del docente, función laboral, acciones que realiza, pero, sobre todo, en el progreso de sus educandos, en la producción que se pueda lograr en ellos y el propio conocimiento que adquieran de autoeficacia, aplicando un modelo de conducta. Aquí es muy importante resaltar el enfoque sociocognitivo muy ventajoso en el trabajo del sentimiento de autoeficacia del docente (Vásquez, Cordero y Leyva, 2014).

Boyer, Moser, Ream, y Braxton (2016) afirman que la autoeficacia percibida establece el resonante para desarrollar una práctica profesional con apropiada seguridad en su sapiencias, capacidades, desempeños y habilidades desplegadas encauzada en establecer logros en los educandos, con un alto nivel de compromiso en su nivel profesional y personal. Svinicki, (2017) estimula investigaciones que asocian el desempeño docente con la teoría de la autoeficacia, considerados alejados de las políticas educativas y políticas docentes. Algo semejante define la UNESCO (2019) al plantear la necesidad de establecer esta teoría como parte de la formación de inicio y permanente en los próximos educadores. El profesor debe ser evaluado en diversos aspectos, como

el nivel de preparación que reciban los educandos. Todo esto plasmado en los criterios de evaluación del perfil profesional del educador (Culbertson, Henning y Payne, 2013).

De otro lado, Gajardo (2017) define al desempeño docente en la manera de que permite evaluar la práctica pedagógica en su proceso de enseñanza, examinando los desempeños que debe realizar. Ahora bien, Boysen, Kelly, Raesly y Casner (2014) mencionan que los docentes deben tomar en cuenta en cada uno de sus sesiones el desarrollo de las dimensiones pedagógicas y reflexivas durante todo el transcurso de la enseñanza-aprendizaje. El documento normativo denominado “Marco del buen desempeño docente” presenta capacidades que deben dominar todos los maestros y que se debe aplicar en cada etapa de su enseñanza para lograr el propósito de un aprendizaje de calidad en cada uno de sus educandos, siendo esto un acuerdo técnico y social.

Otros autores como Gálvez y Milla (2018) nos detallan cuatro planteamientos tomados en cuenta como dimensiones en la presente investigación, los cuales constituyen un avance trascendental para mejorar la práctica profesional, convirtiéndose en un documento obligatorio de lectura en la formación docente, la evaluación, y a partir de este marco se planteen propuestas de capacitación que ayuden a optimizar la práctica educativa y por ende el desempeño del profesor.

También tenemos a Garritz y Padilla (2014), quienes nos hablan del desempeño del docente y el éxito alcanzado por los alumnos. Asimismo, plantea la interrelación entre el docente que enseña y el educando que aprende y que, al cumplirse esto, se da un óptimo aprendizaje. En otro nivel, si el maestro no enseña y los alumnos no aprenden, entonces no hay aprendizaje. Esta definición nos habla de analizar el desempeño del profesor desde la perspectiva del trabajo dirigido al alumno (Lyde, Grieshaber y Byrns, 2016). Ahora bien para lograr el objetivo de aumentar las competencias docentes para el buen nivel de desarrollo de los procesos pedagógicos del aprendizaje, optimizar sus competencias en el salón de clases a partir de una formación articulada, generando un buen desempeño docente (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico,2016) , se debe formar docentes capaces de lograr que generen aprendizajes de acuerdo al planteamiento del currículo, mejorando el perfil del docente, implementando

programas de formación que mantenga la calidad de enseñanza. Para lograr potenciar el desempeño del docente, se debe tomar en cuenta la formación del docente, atracción, compensación y la evaluación docente (Narayanan, Sawaya y Johnson, 2014).

El Proyecto Educativo Nacional direccionado al 2021 sostiene que una educación con un alto nivel de desarrollo para el Perú (Resolución Suprema N.º 001-2007-ED) se enmarca en el objetivo estratégico 3: “Docentes capacitados que practiquen exitosamente la docencia”, el cual se refiere a la preocupación desde la preparación docente, con leyes que busquen mejorar su preparación inicial y en servicio, generando patrones sobre la buena práctica docente y acreditando las instituciones de formación y desarrollo profesional. Resalta la carrera pública magisterial como política educativa referida a evaluar el ingreso y el seguimiento dentro de la carrera, enlazando las promociones y aumento de remuneraciones de acuerdo al desempeño mostrado revalorando socialmente la profesión de la docencia, con base en su buen trabajo.

Incluso podemos tomar las ideas de Schleicher (2018), quien afirma que es necesario el involucramiento de maestros en su propia evaluación de desempeño, el análisis de los objetivos, la autoevaluación y la preparación a recibir. Esto ayudaría a crear un sentido de empoderarlos y que el proceso se implemente con éxito. Lopes, Silva, Oliveira, Sass y Martín (2018) plantean que uno de los retos primordiales para los responsables políticos es buscar las formas cómo mantener la calidad de los docentes y garantizar que todos los maestros continúan participando en el aprendizaje profesional.

Igualmente, León (2020) sostiene que los sistemas educativos han priorizado la reestructuración del sistema de formación profesional docente basado en su desempeño, para que así se colme la exigencia de formar ciudadanos emprendedores con alta aceptación de las diferencias, criticidad y autonomía, la misma que asegure el desarrollo de las naciones para el bien común. En tal sentido, bajo la recomendación de la Unesco (2015), los países latinoamericanos deben inducir a la formación en ejercicio de los profesores y así sentar las bases que consoliden la reformulación de las actividades pedagógicas partiendo de la calidad de enseñanza (Svinicki, 2016). Y es así que llegamos a la entidad más importante que nos ayuda a definir el marco normativo del buen

desempeño docente: el Minedu, bajo la RM N.º 0547-2012, aprueba los enfoques de este marco, el cual define a los dominios, competencias y desempeños que se necesitan ejercer para desarrollar una buena docencia y por ende un desempeño óptimo. Este marco normativo reconoce a la profesión docente como un trabajo complejo que demanda reflexionar constantemente el desempeño pedagógico dentro de una dinámica de interacción entre docentes, estudiantes y comunidad educativa (Hattie, 2012).

Coe, Aloisi, Higgins y Major (2014) definen al marco normativo como una política completa para el desarrollo de la educación, debido a que es un acuerdo establecido entre los profesores y la sociedad en conjunto con el Estado peruano, cuyas competencias establecidas en este marco sean puesto en práctica en cada etapa de su profesión. Todo esto con la finalidad de conseguir aprendizajes en los educandos (Mora, 2017). El educador de hoy tiene que desarrollar estrategias que lo ayuden a dirigir a los estudiantes a lograr un aprendizaje significativo, que pueda analizar y criticar sobre los temas presentados, y dejar de lado la enseñanza dogmática. El marco de buen desempeño es una orientación que forja una nueva visión a la docencia, garantizando que el docente se pueda identificar con aquellos conocimientos que pueda poner en práctica cada día en su profesión (Wyse y Ferrari 2015).

Ante esto el mismo, el Ministerio de Educación (2020), a través de una segunda Resolución Viceministerial N.º 005-2020, plantea que el desempeño docente debe considerar estándares de progresión de las competencias profesionales y ser establecidos en un marco normativo, para así implementar acciones formativas, instrumentos de evaluación docente y establecer criterios de reconocimiento profesional.

La entidad American Educational Research Association (2014) resalta que los procesos de evaluación del desempeño son consideradas punitivas y sancionadoras, pero que en los últimos años, una nueva política educativa de valoración a la labor de los docentes aplicando una comunicación directa con los maestros, va permitiendo reducir miedos y desencuentros, abriendo el paso para aplicar las evaluaciones a profesores de forma periódica con un perfil pedagógico en atención a la LRM 29944.

Ahora bien, de acuerdo a lo citado por el Ministerio de Educación (2017),

dentro del marco normativo consideramos como dimensiones cada uno de los dominios especificados en misma ley, como primera dimensión consideramos la Preparación para el aprendizaje de los educandos, que vislumbra conocer los tratados y habilidades que logren que el estudiante se aproximen a los conocimientos y desarrollen competencias, una de estas teorías aplicadas por los profesores en la educación de hoy es la teoría del constructivismo cognitivo que analiza el proceso de cimentación de los conocimientos de las personas de manera individual, destacando que los conocimientos se encuentran almacenados en la mente de los estudiantes y que el rol del profesor es motivar, forjar conflictos cognitivos y repotenciarlos con nuevas ideas. Este modelo aplicado en educación medita que la cimentación de nuevas ideas en el estudiante se origina cuando el mismo interactúa con el ente del conocimiento (Garriz y Padilla, 2014).

Igualmente, esta misma dimensión refiere una normativa política visible en artículo 40 perteneciente a la Ley N.º 29940 de la Reforma Magisterial de Educación, en la que se plasma que el deber del docente es llevar al estudiante a cumplir todo el proceso de aprendizaje, aplicando, responsable y eficientemente, los procesos didácticos y pedagógicos, los cuales aluden toda la planificación aplicable al quehacer pedagógico realizado por el docente a través de la preparación de una adecuada planificación curricular, de unidades de corta o larga duración (unidad de aprendizaje, proyectos o módulos) y sesiones de aprendizaje contextualizadas al entorno destacando el enfoque intercultural e inclusivo. Stiggins y Chappuis (2012) plantean reconocer las características culturales, sociales y cognitivas que poseen los educandos, el manejo de los temas pedagógicos y propios de cada disciplina, así como la elección de implementos y herramientas educativas, estrategias de instrucción y evaluación formativa de lo aprendido, todo esto centrado en el Currículo Nacional de Educación Básica dirigido a orientar al educando en libertad y promover su identidad, independencia logrando una formación integral.

Seguidamente, como segunda dimensión, mencionamos a la enseñanza para el aprendizaje de los educandos, el cual vislumbra una dirección oportuna del maestro en la conducción que integre la inclusión y la diversidad. Ello lo relacionamos con lo sostenido por Roegiers y De Ketele (2007) en su "Pedagogía de la integración", en el cual se sostiene que se procura constituir los

conocimientos de los estudiantes entre sí, aplicando el enfoque por competencias, conocido como la movilización vinculada de diferentes sapiencias educativas realizada por el estudiante en una situación significativa. La integración se concibe como la articulación de los saberes direccionados por los docentes y reconocidos en el currículo nacional de enseñanza. Desde esta mirada pedagógica o curricular, el docente debe movilizar las competencias a través de lograr de capacidades, es decir, integrar procesos que articulen capacidades y nos lleven a lograr competencias según la mirada de nuestro CNEB.

También nos basamos en la teoría del aprendizaje significativo, que para Ausubel (2002) difiere en el sentido de que el aprendizaje, para que sea significativo, “es preponderante poseer sapiencias anteriores y correlacionarlos con las nuevas ideas” (p. 125). El aprendizaje significativo nace por contradicción al aprendizaje de memoria, ya que refiere a una estructuración lógica del estudiante en la que el rol de profesor es estimular el interés hacia el tema trabajado a través de preguntas que lo ayude a relacionar sus ideas previas con el nuevo conocimiento adquirido. Aquí el estudiante tiene inclinación naciente hacia lo que se le enseña y para ello se deben aplicar estrategias motivadoras que estimulen su atención. Plantea que el docente necesita de estrategias metodológicas que movilicen sus ideas previas (conocimientos previos).

Constituye una intervención pedagógica del profesor para facilitar un entorno amigable en la enseñanza, el dominio de los temas, la estimulación constante a los educandos, la aplicación de una diversidad de habilidades y de procesos evaluativos, así como la implementación de materiales didácticos convenientes.

Es así como refuerzo a este aspecto se da el programa “Logros de Aprendizaje de los Estudiantes de Educación Básica Regular” - PELA 2013 - 2019 como política educativa, de la cual nace el acompañamiento pedagógico como destreza que ejecuta un soporte a los educadores. El Minedu como ente rector plantea los lineamientos para la aplicación del acompañamiento pedagógico adecuado a las necesidades que se van dando en las aulas, como la identificación de conocimientos y habilidades que deben aprender los educandos, tomando en cuenta lo planteado por el currículo adecuado al nivel progresivo de los estudiantes, la creación de áreas de meditación, coevaluación y progreso

constante de la práctica pedagógica, identificando estrategias que funcionen o no y como mejorar su práctica, optimizando el uso de implementos y recursos didácticos aprovechables en los salones de clase. (Resolución Ministerial N.º 369-2012 ED, que aprueba las Prioridades de la Política Educativa Nacional 2012–2019)

Asimismo, a la par se vino implementando, desde el 2001, por el Ministerio de Educación el portal pedagógico Perú Educa con la idea de promover un Plan de capacitaciones a distancia, orientada a fortificar las capacidades de los educadores. Todo esto centrado en la visión de optimizar el nivel de desempeño de los educadores en su práctica pedagógica. Hoy en día, esta implementación ha generado en los docentes una plataforma interactiva de aprendizaje para nutrirse de nuevos aprendizajes y trasladarlo a su práctica pedagógica.

Continuamos con la tercera dimensión, Participación en la gestión de la I.E relacionada con la comunidad, el cual amerita intervenir en la administración de las instituciones educativas o el grupo de instituciones a partir de un enfoque democrático y social que ayude a organizar la comunidad de aprendizaje. Esta dimensión la asociamos a la teoría del constructivismo sociocultural

Serrano y Pons (2011) indicó que el aspecto social es primordial para construir los conocimientos. Esta teoría de constructivismo sociocultural, diseñada por Vygotsky, y aplicada en el trabajo del propio docente, resalta el aprendizaje cooperativo y el aprendizaje mediado, ya que prima el aprender de manera conjunta con un aporte asociado de todos sus integrantes en la resolución de una problemática. Esto, hoy en día, es aplicado en el trabajo colegiado desarrollado por los docentes en búsqueda de logros y mejoras de su desempeño (diálogos, comunidades de aprendizaje, encuentros, guías, etc.). Aquí también resaltamos **el** aprendizaje mediado, que es aplicado en el hoy con los programas de mentoría en el que se plantea un tutor que busca el intercambio con sus participantes de conocimientos y mejoras en su práctica pedagógica. Klassen (2011) menciona un diálogo oportuno entre los participantes de la comunidad educativa en la producción, y valoración del proyecto educativo institucional, implicando una mejora del clima institucional. Contiene la apreciación y respeto a la comunidad y sus particularidades, respetando las diferencias e interculturalidad presentada. Es así como en el artículo 40 de la Ley N.º 29940 de la Reforma Magisterial de

Educación plantea como uno de los deberes de los docentes su contribución a la aseveración y progreso cultural de los participantes de la comunidad educativa como es en la reformulación del PEI, PAT, PCI adjudicándose compromisos en las labores que les correspondan.

También esta dimensión es enmarcada en la Política intercultural promoviendo el derecho a la igualdad y a la no discriminación aplicado como una Política Sectorial de Educación Intercultural y Educación Intercultural Bilingüe, en el que el docente debe aplicar planes que incluya un programa curricular, educación docente, materiales educativos, tiempos, direccionados a respetar la identidad del estudiante, priorizando y fortaleciendo la política de educación intercultural (Ley N.º 27818, Ley para la Educación Bilingüe Intercultural).

Y como última dimensión tomamos el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el cual entiende desarrollar y aplicar las experiencias pedagógicas identificando la formación y progreso colectivo virtual educativo. Destaca la meditación sobre su experiencia didáctica y con sus pares en un compromiso colegiado coordinado en cooperación con sus pares y su intervención en acciones de logro profesional. Aplica el trabajo de lograr procesos y resultados óptimos en el aprendizaje, orientar con datos sobre el esbozo e ejecución de políticas educativas en el ámbito nacional. En la Ley N.º 28044, Ley General de Educación, en el capítulo III, artículo 13 nos habla sobre la eficacia educativa mencionando que la carrera del profesorado y la administración en todos los niveles debe promover el logro profesional y buen desempeño en el trabajo a través de la promoción de la calidad entre los docentes, certificando y recertificando sus competencias profesionales, así como la promoción de estímulos ante los buenos trabajos desarrollados o como estímulos remunerativos ante avances a nivel de grados de estudios, los cuales lamentablemente no se vienen aplicando por falta de presupuesto.

Ahora bien, así como se plantean que estas actividades como parte de los deberes del docente, también se mencionan como derechos, tal y como se plantea en el artículo 41 de la misma ley en la que se solicita al docente buscar su desarrollo profesional en el marco de una carrera con base meritocrática y, al lograrlo, se le provea de un reconocimiento por parte del Estado. Algunas de estas situaciones las podemos observar en las premiaciones a las buenas

prácticas que puedan desarrollar los docentes, pero que en muchos casos ante la desigualdad de oportunidades no llega a todos.

III. Metodología

Para dar la validez necesaria a la presente investigación y comprobar la globalidad del trabajo es importante describir el diseño usado, así como también destacar la definición de las siguientes variables: políticas educativas y desempeño docente.

Según Grinell (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014) la metodología es entendida como aquel componente de una investigación que otorga estructura y científicidad suficiente para resolver las problemáticas planteadas y crear nuevo conocimiento aplicable dentro del campo.

Por otro lado, Nasution (2020) añade que la metodología no solo contiene los pasos y maneras para resolver la verdad, sino cómo esta se formula bajo las leyes de la lógica que forma el sistema observable. En otras palabras, mientras que la lógica agrupa los enunciados como verdaderos o falsos, la metodología garantiza que estos enunciados pertenezcan a las leyes de la realidad.

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se sustentó bajo el enfoque del estudio cuantitativo, se aplicó la recolección de datos que sostuvieron la aprobación de las hipótesis presentadas, respaldado en el cálculo numérico y estableciendo el análisis estadístico correspondiente. Todo esto con la idea de instaurar modelos de conducta y probar las teorías (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, el presente estudio pertenece al tipo básico, en el que se observan los fenómenos tal cual se mostraron en su realidad original, después se inspeccionaron y dirigió a la exploración de nuevos conocimientos (Caballero, 2014).

El diseño pertenece al grupo no experimental, porque dentro del contexto no hay estímulos a los cuales vamos a exponer a los sujetos del estudio y solamente los observaríamos en su propio ambiente, según Hernández, Fernández y Baptista, (2014). Es de carácter transversal debido a que todos los datos se recogieron simultáneamente y lo consideraremos correlacional, porque este tipo de estudio tiene como fin reconocer la relación que se da entre las variables en una muestra. En momentos sólo analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, como refieren Hernández y Mendoza (2018).

3.2. Variables y operacionalización

Tamayo y Tamayo (2004) manifiesta que la operacionalización de una variable es un acto importante en la intención de instaurar límites de medición por medio de los cuales se determinará el nexo de variables establecidas a través de las hipótesis.

Bauce, Córdova y Ávila (2018) señalan que la operacionalización de las variables es la definición o instauración de significados de las variables que se utilizan durante la investigación, de los cuales se obtienen situaciones cuantificables o perceptibles. En otras palabras, permite establecer variables concretas y específicas a partir de unas abstractas y generales.

Variable 1: Políticas educativas

Definición conceptual

La variable Políticas educativas es definida como las gestiones del

Gobierno de turno en proporción a las prácticas educativas a través del cual el gobierno soluciona la elaboración, repartición y apropiación de conocimientos, preparando a las nuevas generaciones para una educación de calidad (Burgos *et al.*, 2012).

Definición operacional

La variable Políticas educativas es de tipo cuantitativa definida como normativas dirigidas al aspecto educativo. Ha sido operacionalizada en tres dimensiones que tomaremos en cuenta, tales como sistema integral de políticas docentes, evaluación docente, revaloración social de la profesión docente, aplicándose la escala de intervalo como instrumento de medición.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Según Ministerio de Educación del Perú (2014) el desempeño del profesor se encuentra enmarcado en el compendio de indicadores de evaluación en el que será posible determinar la aptitud respecto de los fundamentos teóricos y el desenvolvimiento en el aula del docente. De esta manera, se puede definir si cuenta con la capacidad profesional para trabajar con los alumnos y alcanzar aprendizajes óptimos.

Definición operacional

El Desempeño docente es de naturaleza cuantitativa considerada como la actuación diaria del profesor unido a las diversas prácticas pedagógicas y teorías fundamentales. Ha sido operacionalizada en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, aplicándose la escala de intervalo como instrumento de medición

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández, Méndez y Mendoza (2014) la población se define como grupo universal de la totalidad los sujetos que coinciden con determinadas características. Es así que la población está conformada por los directivos de los organismos educativos a nivel primario de la Dirección Regional de Educación del

Callao. (p. 174)

La población estuvo conformada por 118 directivos del nivel de educación primaria de la Dirección Regional de Educación del Callao.

Para Hernández, Méndez y Mendoza (2014) la muestra representativa describe al subgrupo de la población que es de nuestro interés y con base en ello se recolectará datos. (p.173). En este estudio la muestra estuvo compuesta por 91 directivos de instituciones educativas del nivel primaria de la DREC.

En el muestreo probabilístico el total de los sujetos de la población cuentan con la misma posibilidad de ser escogidos (Hernández *et al.*, 2010). Para la presente investigación, se hizo uso de un muestreo probabilístico aleatorio simple, debido a que en dicha técnica existe una alta posibilidad de que la muestra cumpla con el criterio de representar a la población. Para Valderrama (2016), el tamaño de la muestra para una población conocida con variable cuantitativa se obtiene por la siguiente fórmula:

$$\text{Tamaño de muestra} = Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$$

Donde

Z = Nivel de confianza

p = Población

c = Margen de error

Para la investigación se aplicó el muestreo aleatorio simple seleccionando los sujetos de estudio, de forma que cada uno de los integrantes de la población presenta la posibilidad de ser electo. La aplicación de esta modalidad no garantiza que incluya todos los sujetos, pero si un número representativo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En este estudio se utilizó la encuesta como técnica para recolectar datos. López y Fachelli (2015) plantean a la encuesta como técnica aplicada para acopiar datos por medio de un grupo de preguntas a un conjunto determinado de sujetos con la idea de obtener de forma metódica medidas sobre cada una de las variables. Esta técnica ayudará a verificar la confirmación de las hipótesis contempladas o en su negación.

La recaudación de información se realizó a través de un cuestionario. Martínez (2013) define a este instrumento como una herramienta enmarcada en

un grupo de preguntas que nos permitirá compilar información sobre una muestra de personas direccionadas a cada una de las variables empleadas y/o contrastar a través de la estadística algunas relaciones entre datos de su interés.

Debemos rescatar que el cuestionario que se aplicó en la presente investigación ayudó, a través de sus preguntas, a validar cada uno de las dimensiones contempladas de cada una de las variables trabajadas, dirigidas directamente a la muestra contemplada.

En la investigación, la recolección de datos estuvo conformada por 2 cuestionarios uno para la variable Políticas educativas y otro para la variable desempeño docente, con 20 preguntas cada uno de ellos.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Políticas educativas

Nombre del instrumento: Encuesta sobre políticas educativas
Autor y año: Sarita Motta Pescoran, 2020
Universo de estudio: Directivos de las instituciones educativa del nivel primaria de la Dirección Regional de Educación del Callao
Nivel de confianza:0.91
Margen de error: 0.05
Tamaño muestral:91
Tipo de técnica: encuesta virtual
Tipo de instrumento: cuestionario
Fecha de trabajo de campo: 2020
Escala de medición: ordinal
Tiempo estimado:15 minutos

Fuente. Elaboración propia

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Desempeño docente

Fuente. Marco del buen desempeño docente, Ministerio de Educación

La validez de los instrumentos fue obtenida gracias a aplicación de la técnica de juicio de expertos a los que se les solicitó su opinión con el fin de determinar su validez. Para ello las consultas se realizaron a doctores de amplia trayectoria profesional y con una considerable experiencia en el área de investigación, tal como lo solicita los protocolos de la universidad.

Para Martínez (2013) la validez es una prueba que determina la magnitud en que un instrumento mide lo que en teoría debe medir. Es decir, determina en qué medida de las diferencias encontradas reflejan las diferencias verdaderas.

Nombre del instrumento: Encuesta sobre políticas educativas
Autor y año: Sarita Motta Pescoran, 2020.

Universo de estudio: Directivos de las instituciones educativa del nivel primaria de la Dirección Regional de Educación del Callao

Nivel de confianza: 0.91

Margen de error: 0.05

Tamaño muestral:91

Tipo de técnica: encuesta virtual

Tipo de instrumento: cuestionario

Fecha de trabajo de campo: 2020

Escala de medición: ordinal

Tiempo estimado:15 minutos

Se
empleó la
validez de
contenido de
los

instrumentos: Políticas educativas y el Buen desempeño docente, mediante el juicio de expertos, teniendo en cuenta aspectos como: congruencia, importancia y precisión de cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabla 3

Resultado de validez del instrumento políticas educativas

Experto	Grado académico	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo	Doctor	Hay suficiencia	Aplicable
Dr. Carlos German Castagnola Sánchez	Doctor	Hay suficiencia	Aplicable
Dr. Jorge Calla Colana Godofredo	Doctor	Hay suficiencia	Aplicable

Fuente. Elaboración propia

Tabla 4*Resultado de la validez del instrumento desempeño docente*

Experto	Grado académico	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo	Doctor	Hay suficiencia	Aplicable
Dr. Carlos German Castagnola Sánchez	Doctor	Hay suficiencia	Aplicable
Dr. Jorge Calla Colana Godofredo	Doctor	Hay suficiencia	Aplicable

Fuente: Marco del buen desempeño docente, Ministerio de Educación

Según Bernal (2010) señala que la confiabilidad está referida a las comprobaciones que está sometida un instrumento para aplicarlo en una determinada investigación.

Para Martínez (2013) la prueba de confiabilidad proporciona resultados consistentes sobre el uso de un instrumento. A pesar de no determinar validez directamente, si un instrumento satisface la calidad de la fiabilidad, mientras este sea empleado, es absoluta la no participación de factores exógenos.

Para obtener la confiabilidad de las encuestas, se manejó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 25 directivos y docentes de instituciones educativas públicas de la Dirección Regional de Educación del Callao, para su posterior procesamiento de datos, en el programa estadístico SPSS Versión 26.0

Tabla 5*Estadística de fiabilidad del instrumento*

Variable	Alfa de Cronbach	N.º de ítems
Políticas educativas	,988	20
Desempeño docente	,985	20

Fuente. Elaboración propia

Para iniciar el proceso de identificar el grado de veracidad y confiabilidad de los instrumentos que se utilizó, se realizó una encuesta de ensayo a algunos directivos, luego estas mismas respuestas serán analizadas y procesadas en el

paquete estadístico (SPSS). Todo esto como parte de la muestra de ensayo previa a la aplicación real.

3.5. Procedimiento

El procedimiento para la concretización de la tesis en primer lugar se determinó el título de la investigación, considerando las líneas de investigación de la universidad. En segundo lugar, se determinó la posibilidad de realizar la investigación con directivos de instituciones educativas públicas de la Dirección Regional de Educación del Callao, del que se obtuvo una respuesta positiva como un acto precedente a la entrega de la carta de presentación. En tercer lugar, se identificó la población y se determinó la muestra para administrar la encuesta. En cuarto lugar, se diseñó el cuestionario. En quinto lugar, se aplicó el cuestionario a los directivos de instituciones educativas públicas de la Dirección Regional de Educación del Callao. En quinto lugar, se procedió a tabular los resultados. En sexto lugar, se procesaron los resultados en SPSS -25 para su posterior interpretación y análisis de los resultados, y finalmente se establecieron las conclusiones y las recomendaciones respectivas.

3.6. Métodos de análisis de datos

En el presente estudio se realizaron los siguientes análisis: análisis documental, mediante la revisión de artículos, normas, leyes libros y tesis para el sustento del marco teórico. El análisis estadístico de la información recogida de las variables de estudio a través de los cuestionarios, mediante la descripción, el análisis y la interpretación en relación a los objetivos e hipótesis de la investigación. El método estadístico descriptivo, con el uso de tablas y figura de barras de los resultados hallados, en el cual, mediante una matriz de datos se dieron los resultados a través de las frecuencias y porcentajes. El método estadístico inferencial se desarrolló mediante la escala de correlación de Spearman con propósito de demostrar la relación de las variables en la contrastación de las hipótesis, así como de las dimensiones establecidas; para ello fue necesario la aplicación de la prueba de normalidad prueba de hipótesis, mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov (prueba K - S).

Martínez, Tuya, Martínez, Pérez, y Cánovas (2009) presentan una escala

que permite interpretar los hallazgos desde el análisis de los datos recogidos, que se expresan en la siguiente tabla:

Tabla 6

Escala de correlación de Spearman

Escala	Rango
0 – 0,25	Escasa o nula
0,26-0,50	Débil
0,51 - 0,75	Entre moderada y fuerte
0,76 - 1,00	Entre fuerte y perfecta

3.7. Aspectos éticos

Se decidió informar a todos los participantes los procedimientos a realizar, los mismos que fueron aceptados voluntaria y conscientemente por parte de los directivos de primaria de la DREC, asumiendo el investigador la no divulgación ni la publicación de sus identidades.

Para la investigación se cuenta la autenticidad de resultados. De la misma manera, se respetó la pertenencia intelectual, las doctrinas políticas, religiosas y morales, al compromiso social, político, jurídico y ético, a la privacidad, así como de salvaguardar la identificación de los individuos que intervienen en la investigación.

Martín (2013) se plantea preguntas para definir el aspecto ético de una tesis, como si esta benefició a los participantes del estudio, si supuso un progreso gnoseológico, si el asunto es realmente relevante y en qué medida afectó a la libertad de investigación. La respuesta a estas disyuntivas incidió en la medición ética de nuestra investigación.

IV. Resultados

Resultados descriptivos

En el presente capítulo se mostrarán y describirán las tablas y figuras que fueron tomadas y procesadas a los directivos de la DREC sobre las variables políticas educativas y desempeño docente.

Tabla 7

Niveles de políticas educativas

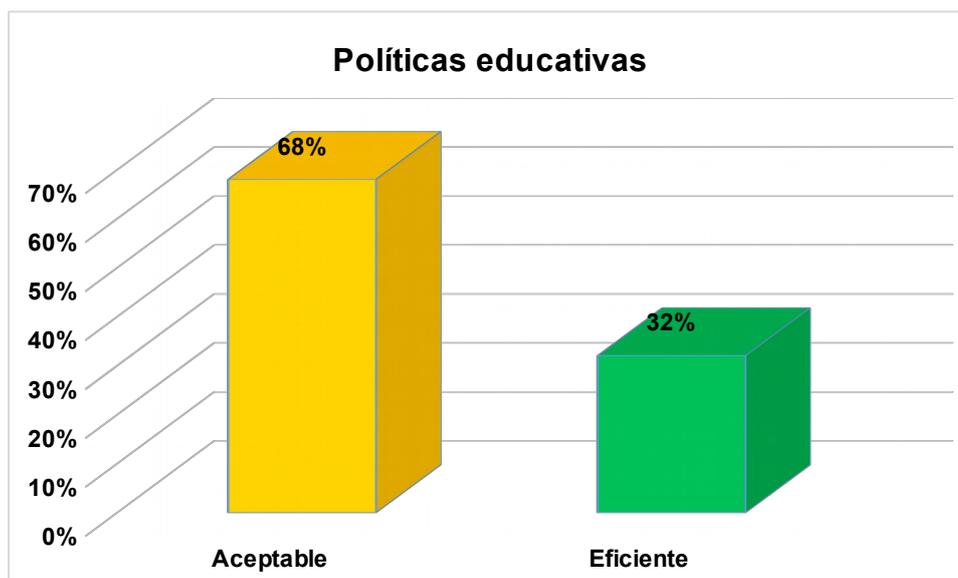
	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	62	68
Eficiente	29	32
Total	91	100

Fuente.

Elaboración propia

Figura 1

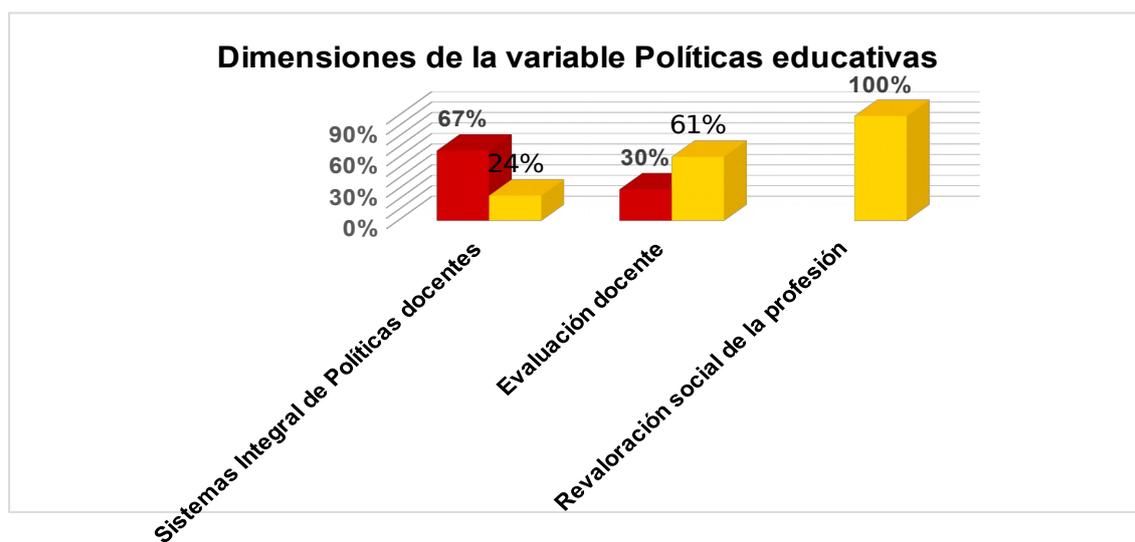
Niveles de la variable Políticas educativas



En la tabla 7 y figura 1 se desprende que de los 91 encuestados, 62 directivos de instituciones educativas del nivel primaria de la DREC consideran que las políticas educativas tienen un nivel aceptable en un 68 % y el otro 32 % consideran que el nivel es eficiente.

Tabla 8*Descripción de las dimensiones de la variable Políticas educativas*

	Sistema integral de políticas docentes		Evaluación docente		Revaloración social de la profesión docente	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	61	67	27	30		
Aceptable	30	33	64	70	91	100
Total	91	100	91	100	91	100

*Fuente: Elaboración propia***Figura 2***Dimensiones de la variable políticas educativas*

En la tabla 8 y figura 2 se desprende que de los 91 encuestados, 61 directores de instituciones educativas del nivel primarias de la DREC consideran que el sistema integral de políticas docentes presenta un nivel deficiente en un 67 %, mientras que el otro 33 % considera que el sistema integral de políticas docentes presenta un nivel aceptable. Además, que de los 91 encuestados, 64 directores de instituciones educativas del nivel primaria de la DREC consideran que la evaluación docente presenta un nivel aceptable en un 70 % y el otro 30 % consideran que se hallan en un nivel deficiente. Por último, el 100 % de los directores de instituciones educativas del nivel primaria de la DREC consideran

que la revaloración social de la profesión docente presenta un nivel aceptable.

Tabla 9

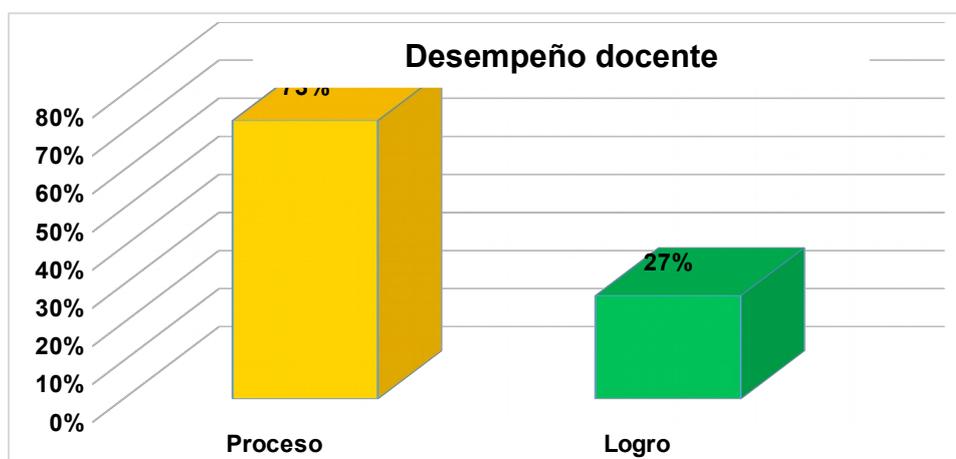
Niveles del desempeño docente

Variable	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño docente	Proceso	66	73
	Logro	25	27
	Total	91	100

Fuente. Elaboración propia

Figura 3

Distribución de la muestra según los niveles del desempeño docente



En la tabla 9 y la figura 3 se desprende que de los 91 encuestados, 66 directivos de instituciones educativas del nivel primaria de la DREC consideran que el desempeño docente se halla en situación de proceso en un 73 %; el otro 27 % considera que el desempeño docente está en un nivel de logro, siendo 25 directivos.

Tabla 10

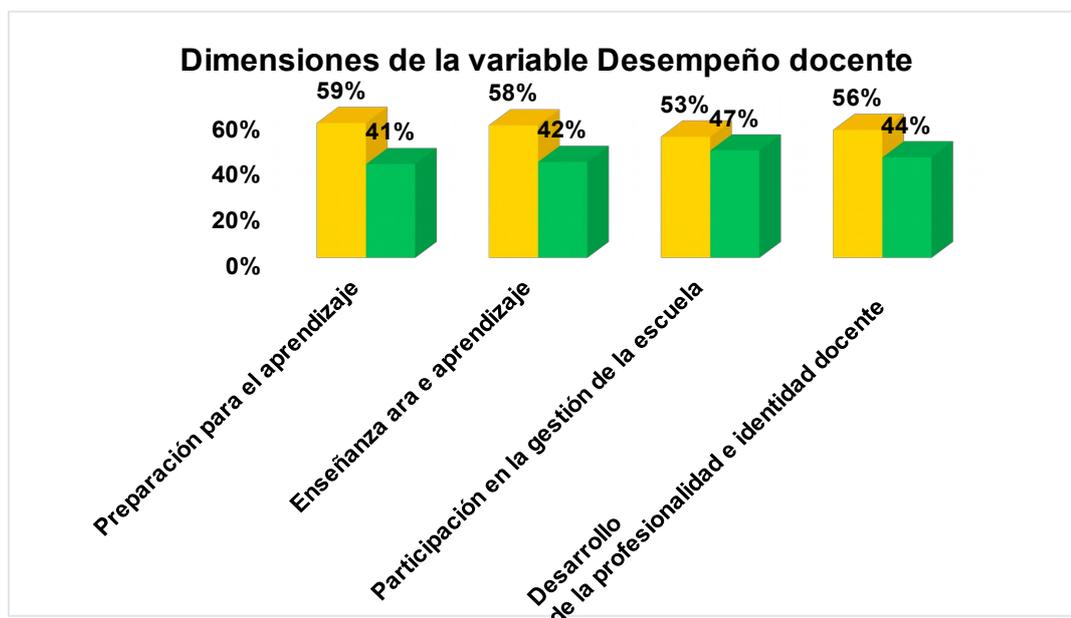
Descripción de las dimensiones de la variable desempeño docente

Niveles	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión de la escuela		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Proceso	54	59	53	58	49	53	51	56
Logro	37	41	38	42	42	47	40	44
Total	91	100	91	100	91	100	91	100

Fuente. Datos procesados en el programa SPSS 25

Figura 4

Distribución de la muestra según los niveles de evaluación docente



En la tabla 10 y figura 4 se desprende que de los 91 encuestados, 54 directores de instituciones educativas del nivel primaria de la DREC consideran que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se halla en un nivel de proceso en un 59 % y un 41 % consideran que se hallan en nivel de logro. Además, se observa que de los 91 encuestados, 53 directores de instituciones educativas del nivel primaria de la DREC consideran que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se halla en un nivel de proceso en un 58 % y un 42 % en una situación de logro se observa, además que de los 91 encuestados, 49 directores de instituciones educativas del nivel primaria de la DREC consideran que participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se halla en un nivel de proceso en un 53 % y un 47 % en un nivel de logro. Finalmente, se visualiza que de los 91 encuestados, 51 directores de instituciones educativas del nivel primaria de la DREC consideran que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se halla en un nivel de proceso en un 56 % y un 44 % en un nivel de logro.

Tabla 11*Tabla cruzada entre políticas educativas y desempeño docente*

			Políticas educativas		Total
			Aceptable	Eficiente	
Desempeño docente	Proceso	Recuento	62	4	66
		% del total	68,1 %	4,4 %	72,5 %
	Logro	Recuento	0	25	25
		% del total	0,0%	27,5 %	27,5 %
Total		Recuento	62	29	91
		% del total	68,1%	31,9 %	100,0 %

En la tabla 11, el 72,5 % de los directivos opinan que el desempeño docente se halla en un nivel de proceso, este porcentaje es mayor a los directivos que consideran que las políticas educativas se hallan en un nivel eficiente 4,4 %. El 27,5 % de los directivos consideran que el desempeño docente está en un nivel de logro, del mismo modo el 27,5 % de los directivos opinan que las políticas educativas se hallan en un nivel eficiente. Por tanto, las políticas educativas aportan al logro del desempeño docente, en una relación fuerte, ya que las diferencias entre los niveles de aceptable y eficiente de las políticas educativas son considerables.

Resultado inferencial

Para la contrastación de las hipótesis y corroborar la fiabilidad de prueba que los datos no deben tener una distribución normal, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov (prueba K - S). En la tabla 12 se muestra que las significancias de las variables políticas educativas y buen desempeño docente son 0,000 y 0,000 respectivamente y ambas son menores a 0,05 (Valor máximo de rechazo). Por lo tanto, las variables no presentan una distribución normal.

Tabla 12

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Políticas educativas	Desempeño docente
	N	91	91
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,32	2,27
	Desv. Desviación	,469	,449
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,433	,455
	Positivo	,433	,455
	Negativo	-,248	-,270
	Estadístico de prueba	,433	,455
	Sig. asintótica(bilateral)	,000 ^c	,000 ^c

Fuente. Elaboración propia

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre las políticas educativas y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019.

H1: Existe relación significativa entre las políticas educativas y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019.

Tabla 13

Correlación de las variables Políticas educativas y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019

		Políticas educativas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Políticas educativas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,900
		N	91
	Buen desempeño docente	Coeficiente de correlación	,900
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla 13, las políticas educativas y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019, se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación rho de Spearman de 0,900 existiendo una fuerte correlación de las variables, asimismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,00$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna.

Hipótesis específicas

Tabla 14

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	Participación en la gestión de la escuela	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	N	91	91	91	91	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,41	2,42	2,46	2,44	
	Desv. Desviación	,494	,496	,501	,499	
	Máximas diferencias extremas	Absoluto	,388	,383	,360	,371
		Positivo	,388	,383	,360	,371
		Negativo	-,292	-,297	-,320	-,309
	Estadístico de prueba	,388	,383	,360	,371	
	Sig. asintótica(bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	

Fuente. Elaboración propia

La tabla 14 nos muestra que las significancias de las dimensiones preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en

la gestión de la escuela y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente al entorno son 0.00, 0.000, 0.000 y 0.000 respectivamente y todas son menores a 0,05 (Valor máximo de rechazo). Por lo tanto, las dimensiones no presentan una distribución normal.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre las políticas educativas y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019.

H1: Existe relación significativa entre las políticas educativas y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre las políticas educativas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019.

H1: Existe relación significativa entre las políticas educativas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre las políticas educativas y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019.

H1: Existe relación significativa entre las políticas educativas y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre las políticas educativas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019.

H1: Existe relación significativa entre las políticas educativas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019.

Tabla 15

Niveles de correlación entre políticas educativas y dimensiones del desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho de Spearman	Significatividad		
			bilateral	N	Nivel
Hipótesis General	Políticas educativas* desempeño docente	,900	,000	91	Fuerte
Hipótesis específica 1	Políticas educativas * preparación del aprendizaje del docente para el aprendizaje	,826	,000	91	Fuerte
Hipótesis específica 2	Políticas educativas * Enseñanza para el aprendizaje	,808	,000	91	Fuerte
Hipótesis específica 3	Políticas educativas * Participación en la gestión de la escuela	,739	,000	91	Alta
Hipótesis específica 4	Políticas educativas *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente e	,772	,000	91	Alta

Como se puede apreciar en la tabla 15, la dimensión preparación del aprendizaje del docente para el aprendizaje de los estudiantes y las políticas educativas en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019; se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación rho de Spearman de 0,826 existiendo una fuerte correlación, asimismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,00$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna. Asimismo, se puede apreciar en la misma tabla, la dimensión enseñanza para el aprendizaje y las políticas educativas en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019; se

relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación rho de Spearman de 0,808 existiendo una fuerte correlación, asimismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,00$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna. Del mismo modo, en la misma tabla se puede apreciar que, la dimensión participación en la gestión de la escuela en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019; se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación rho de Spearman de 0,739 existiendo una alta correlación, asimismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,00$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna. Finalmente, en dicha tabla se puede apreciar que, la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019; se relacionan de manera significativa al obtener un valor de correlación rho de Spearman de 0,772 existiendo una alta correlación, asimismo la relación es significativa puesto que la significancia de $p = 0,00$ indica que es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna.

V. Discusión

La presente investigación surge al observar los diversos planteamientos que se van dando en torno a las políticas educativas que se vienen implementando en la actualidad y que van dirigidas al desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, por ello luego del proceso de análisis y el procesamiento de los datos en el sistema SPSS y considerando además el objetivo general que fue determinar la relación entre las políticas educativas y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019, se realizó el contraste de hipótesis, utilizando la correlación de spearman, teniéndose en consideración que la significancia bilateral debe ser menor a 0,05 para que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la hipótesis nula.

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo como resultado de la prueba estadística de Spearman de 0.900 con valor de $p = ,000$ menor el valor de $\alpha = ,05$ demostrando una fuerte correlación entre las variables Políticas educativas y Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la DREC, 2019 (tabla 15), estableciendo de forma concluyente que las políticas educativas aportan al logro del desempeño docente, en una relación fuerte, ya que las diferencias entre los niveles de aceptable y eficiente de las políticas educativas son considerables. Es así que comparando este resultado con lo mencionado por Wyse (2015) confirma que el desempeño docente debe estar sustentado con políticas a nivel educativo centrados en la promoción de un desarrollo docente que tenga como finalidad hacer posible el desarrollo de aprendizajes de óptima calidad, cerrar brechas, lograr un desarrollo profesional docente asentado en criterios acordados de buena práctica docente, renovación y descongestión de la gestión educativa. De la misma forma, el Minedu (2020) plantea que el desempeño de los educadores debe considerar estándares de progresión de las competencias profesionales y ser establecidos en un marco normativo (políticas educativas), para así implementar acciones formativas, instrumentos de evaluación docente estandarizada adecuada a cada región y establecer criterios de reconocimiento profesional. Estamos frente a un gran desafío en el campo de la política docente, tal como plantea Callata y Fuentes

(2018) al viabilizar y destacar el valor de la educación y colocarla en primera línea de agenda política y pública, destacando su importancia en marcos de trabajo partiendo del conocimiento de toda la realidad educativa, para luego buscar mejorar reduciendo brechas de gestión y direccionando a diversas aristas que engloben el sistema educativo, según Vandenbroucke (2015). Otros autores que afianzan estas ideas son Benton y Young (2018), quienes señalan que años atrás se culpó a los profesores ante la sociedad por mostrar un bajo nivel en la enseñanza, evadiéndose así la responsabilidad del Estado y las políticas implementadas cuestionando su bajo rendimiento y preparación, ya que no se estableció objetivos para la afiliación o retiro de los mismos, ni la aplicación de un sistema evaluativo para los desempeños de los educadores que admitiera el reconocimiento a la labor a través de incentivos, es decir, se carecía de un sistema de formación constante que vaya a la par de las peticiones e insuficiencias que considerara la evolución democrática a una cultura evaluativa y meritocrática para ejercer la labor docente Coburn, Hill y Spillane (2016). Finalmente, para Martínez (2016), aunque considera triunfante la ejecución de la carrera magisterial, la inversión y el progreso de la cultura evaluativa, lamentablemente estas medidas se muestran en condiciones inconclusas, que perturban el establecimiento de las bases de una meritocracia docente, que se relaciona con las diferencias salariales, depreciación de la propia carrera y carencia motivacional para renovar la práctica (Cuenca y Stojnic, 2012). Por todo lo mencionado, y ante las nuevas políticas educativas planteadas durante los últimos años, se debe resaltar que las mismas se deben basar en tres pilares: revalorizar al maestro, mejorar los estudios de los educandos y la descentralización de la gestión educativa (Benton y Li, 2015).

Con respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvo como resultado una correlación fuerte demostrando que las políticas educativas aportan al logro de la preparación del profesor para el aprendizaje de los educandos en las instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019, corroborado con el resultado de la prueba estadística de Spearman de 0.826 con valor de $p = ,000$ menor el valor de $\alpha = ,05$ (tabla 15). Este resultado es reforzado por lo planteado por el Minedu (2017) dentro del marco normativo del buen desempeño docente que considera como primera dimensión la Preparación para el aprendizaje de los

educandos, basado en la teoría del constructivismo cognitivo que analiza el proceso de construcción de los conocimientos de las personas de manera individual, destacando que los conocimientos se encuentran almacenado en la mente de los estudiantes y que el rol del profesor es motivar, forjar conflictos cognitivos y repotenciarlos con nuevos conocimientos. Este modelo aplicado en educación medita que la cimentación de nuevas ideas en el estudiante se origina cuando el mismo interactúa con el ente del conocimiento (Garritz y Padilla, 2014).

De igual manera, esta misma dimensión refiere una normativa política visible en el artículo 40 perteneciente a la Ley N.º 29940 de la reforma magisterial de educación, en la que se plasma que el deber del docente es llevar al estudiante a cumplir por todo el proceso de aprendizaje, aplicando responsable y eficientemente los procesos didácticos y pedagógicos el cual alude a toda la planificación aplicable al quehacer pedagógico realizado por el docente a través de la preparación de una adecuada planificación curricular , de unidades de corta o larga duración (unidad de aprendizaje, proyectos o módulos) y sesiones de aprendizaje contextualizadas al entorno destacando el enfoque intercultural e inclusivo.

Asimismo, complementan estas ideas Stiggins y Chappuis (2012), quienes reconocen las características culturales, sociales y cognitivas que poseen los educandos, el manejo de los temas pedagógicos y propios de cada disciplina, así como la elección de implementos y herramientas educativas, estrategias de enseñanza y evaluación formativa de lo aprendido, todo esto centrado en el Currículo Nacional de Educación Básica dirigido a orientar al educando en libertad y promover su identidad, independencia logrando una formación integral. Todo esto, aplicado en nuestra realidad peruana, se viene cumpliendo parcialmente porque hay docentes que todavía mantienen enfoques tradicionales en su práctica pedagógica, como es la tendencia marcada a la entrega de conocimientos memorísticos y a no buscar desarrollar competencias, en muchos casos por la falta de predisposición ante las capacitaciones que se puedan dar. Además, el Ministerio de Educación, en zonas apartadas o rurales, no cumple en su totalidad con la entrega de materiales y recursos educativos. Asimismo, los docentes no contextualizan a su realidad sus planificaciones según el CNEB y

direccionan de manera igualitaria la entrega de su práctica pedagógica a todos los estudiantes, sin respetar sus niveles de avance o características propias.

En el análisis de la hipótesis específica 2 se obtuvo como resultado una correlación fuerte demostrando que las políticas educativas aportan al logro de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019, corroborado con la prueba estadística de Spearman de 0.808 con valor de $p = ,000$ menor el valor de $\alpha = ,05$ (tabla 15). Lo relacionamos con la pedagogía de la integración de Roegiers (2007) que procura constituir los conocimientos de los estudiantes entre sí, aplicando el *enfoque por competencias*, conocido como la movilización vinculada de diferentes sapiencias educativas realizada por el estudiante en una situación significativa. La integración se concibe como la articulación de los saberes direccionados por los docentes y reconocidos en el currículo nacional de enseñanza. Desde esta mirada pedagógica o curricular, el docente debe movilizar las capacidades y lograr competencias a través de la aplicación de procesos pedagógicos.

Para el fortalecimiento de este ítem se planteó un sistema de trabajo en noviembre del 2001 como parte de las políticas de perfeccionamiento del aprendizaje a través de criterios e instrumentos que faciliten la adquisición de logros. Es así como refuerzo a este aspecto se da el programa “Logros de Aprendizaje de los Estudiantes de Educación Básica Regular” - PELA 2013-2019 como política educativa, de la cual nace el acompañamiento pedagógico como estrategia que ejecuta un soporte a los educadores. El Minedu como ente rector plantea los lineamientos para la aplicación del acompañamiento pedagógico adecuado a las necesidades que se van dando en las aulas, como la identificación de conocimientos y habilidades que deben aprender los educandos, tomando en cuenta lo planteado por el currículo adecuado al nivel progresivo de los estudiantes, la creación de espacios de meditación, coevaluación y mejora constante de la práctica pedagógica, identificando estrategias que funcionen o no y como mejorar su práctica, optimizando el uso de implementos y recursos utilizables en el aula (Resolución Ministerial N.º 369-2012-ED, que aprueba las Prioridades de la Política Educativa Nacional 2012–2019). Asimismo, a la par se vino implementando desde el 2001 por el Ministerio de Educación el portal pedagógico Perú Educa con la idea de promover un plan

de capacitaciones a distancia, orientada a fortalecer las capacidades de los docentes. Todo esto centrado en la visión de optimizar el nivel de desempeño de los educadores en su práctica pedagógica. Hoy en día esta implementación ha generado en los docentes una plataforma interactiva de aprendizaje para nutrirse de nuevos aprendizajes y trasladarlo a su práctica pedagógica.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se obtuvo como resultado una relación moderadamente fuerte, demostrando así que las políticas educativas aportan al logro de la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad en las instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019, corroborado con el resultado de la prueba estadística de Spearman de 0.739 con valor de $p = ,000$ menor el valor de $\alpha = ,05$ (tabla 15). Ante este resultado, tomamos las ideas de Serrano y Pons (2011), quienes indicaron que el elemento social es preponderante para construir conocimientos. Esta teoría de constructivismo sociocultural, diseñada por Vygotsky, y aplicada en el trabajo del propio docente resalta el aprendizaje cooperativo y el aprendizaje mediado, ya que prima el aprender de manera conjunta con un aporte asociado de todos sus integrantes en la resolución de una problemática. Esto hoy en día es aplicado en el trabajo colegiado desarrollado por los docentes en búsqueda de logros y mejoras de su desempeño (Diálogos, comunidades de aprendizaje, encuentros, guías, etc.). Aquí también resaltamos el aprendizaje mediado, que es aplicado en el hoy con los programas de mentoría en el que se plantea un tutor que busca el intercambio con sus participantes de conocimientos y mejoras en su práctica pedagógica. (Klassen, 2011) menciona a su vez un diálogo oportuno entre los participantes de la comunidad educativa en la producción y evaluación del proyecto educativo institucional, así como buscar la mejora del clima de la comunidad educativa. Contiene valorar y respetar a la comunidad y sus particularidades, respetando las diferencias e interculturalidad presentada. Es así como en el artículo 40 de la Ley N.º 29940 de la reforma magisterial de educación plantea como uno de los deberes de los docentes su contribución a la aseveración y progreso cultural de los miembros de la comunidad . Además de colaborar en la reformulación del PEI, PAT, PCI adjudicándose compromisos en las labores que les correspondan, tal como lo hemos mencionado en el marco del

buen desempeño. También esta dimensión es enmarcada en la política de interculturalidad, promoviendo así el derecho a la igualdad y a la no discriminación aplicado como una política sectorial de educación intercultural y educación intercultural bilingüe, en el que el docente debe aplicar planes que incluya un programa curricular, educación docente, materiales educativos, tiempos, direccionados a respetar la identidad del estudiante, priorizando y fortaleciendo la política de educación intercultural (Ley N.º 27818, Ley para la Educación Bilingüe Intercultural). Asimismo, también aquí podemos mencionar la importancia de los programas pilotos implementados por el Minedu, como de las comunidades de aprendizaje basado en teorías como las de Vygotsky, Bruner, Wells, Paulo Freire y otros quienes indican que el inicio de las instituciones a la participación de toda la comunidad, incluyendo a las familias, produce beneficios a los niños, cuyas instrucciones aumentan, sino a todos los que participan. Asimismo, se ha mostrado que se comprimen los problemas y que la intervención supone un impulso de todas las personas participantes, lo que les permite mejorar en muchos espacios de su vida, como acceder a la salud, la cooperación social, aprendizajes interevaluativos, etcétera.

Finalmente, en la hipótesis específica 4 se obtuvo como resultado una fuerte correlación demostrando que existe entre las políticas educativas y el logro del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 corroborado con la prueba estadística de Spearman de 0.772 con valor de $p = ,000$ menor el valor de $\alpha = ,05$ (tabla 15). Este resultado tiene relación con la ley 28044 de la Ley General de Educación en el capítulo III artículo 13 nos habla sobre la calidad de la educación mencionando que la carrera docente y administrativa en el sistema educativo debe impulsar el desarrollo y desempeño laboral a través de la promoción de una cultura de calidad entre los docentes, certificando y recertificando sus competencias profesionales, así como la promoción de estímulos ante los buenos trabajos desarrollados como buenas prácticas docentes a través del mismo Minedu y Fondep o como estímulos remunerativos ante avances a nivel de grados de estudios, los cuales lamentablemente no se vienen aplicando por falta de presupuesto.

Pero también, así como se plantean que estas actividades son parte de los deberes del docente, también se mencionan como derechos, tal y como se plantea en el artículo 41 de la misma ley en la que se solicita al docente buscar su progreso profesional en el marco de una carrera magisterial con base en la meritocracia y que al lograrlo se le provea de un reconocimiento por parte del Estado. Algunas de estas situaciones las podemos observar en las premiaciones a las buenas prácticas que puedan desarrollar los docentes, pero que, en muchos casos, ante la desigualdad de oportunidades no llega a todos. También aquí podemos resaltar en el marco de la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2013-ED, el cual menciona que el profesor que inicia en la carrera participará del programa de inducción docente (PID), cuyo propósito va dirigido a fortalecer las capacidades laborales y personales, proveer su inserción laboral en la escuela y promover su responsabilidad institucional. Para esto, se debe fomentar espacios pedagógicos y de mentoría que logren el desarrollo a nivel profesional del docente a través de labores de orientación y asistencia personal y contextualizada al conjunto de educadores nuevos que ingresan a la carrera pública magisterial, basado en tres componentes de identidad docente, cultura escolar y desempeño en el salón de clases (Ministerio de Educación, 2019).

En otros países como Chile se planteó hace muchos años la creación de la Red de Maestros de Maestros que es un programa de soporte a los educadores que tiene la intención de fortalecer la profesión docente, a través del aprovechamiento de las competencias de los docentes acreditados como docentes de excelencia, fortaleciendo el nivel profesional del grupo de los profesores de aula (Ministerio de Educación de Chile, 2002).

Se desprende de la presente discusión, que existe correlación entre las políticas educativas y el desempeño docente en sus dimensiones, es decir, la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño laboral, rescatando que muchas de las políticas educativas actuales van direccionadas a perfeccionar la labor del docente en las aulas dejando de lado solo el uso de la tecnificación de los conocimientos

educativos, ya que cabe concebir a la carrera del profesor como el progreso de una cultura profesional que desarrolle su formación, autonomía, responsabilidad, compromiso social y personal en el trabajo (García, 2015). Ante esto destacamos que para mejorar el desempeño del profesor se debe relacionar con su propia eficacia, ya que combina dos niveles de pensamiento: sentirse y juzgarse capaces, partiendo del propio conocimiento, gestionando sus competencias, habilidades o capacidades que posee para llegar al estudiante (Bandura, 2004). Se debe entender que la aplicación de esta teoría, percibida dentro de la práctica del profesor, posee transcendencias en muchos aspectos: ámbito personal del docente; su función laboral, actividades que realiza, pero, sobre todo, en el desarrollo de sus educandos, en la producción que se pueda lograr en ellos y el propio conocimiento que adquieran de autoeficacia, aplicando un modelo de conducta. Todo esto es muy importante de resaltar en el enfoque sociocognitivo muy ventajoso en el trabajo del sentimiento de autoeficacia del docente (Vásquez, Cordero & Leyva, 2014).

VI. Conclusiones

Primera: la presente investigación, en relación a la hipótesis general, determina que las políticas educativas se relacionan significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019, siendo que de la prueba estadística de Spearman 0.900 con valor de $p = ,000$ menor el valor de $\alpha = ,05$ demostró una fuerte correlación entre las variables.

Segunda: la presente investigación, respecto a la primera hipótesis específica, determina que las políticas educativas se relacionan significativamente con la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019, siendo que la prueba estadística de Spearman de 0.826 con el valor de $p = ,000$ menor el valor de $\alpha = ,05$ demostró una fuerte correlación.

Tercera: la presente investigación, respecto a la segunda hipótesis específica, determina que las políticas educativas se relacionan significativamente con el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019, siendo la prueba estadística de Spearman de 0.808, además el valor de $p = ,000$ menor el valor de $\alpha = ,05$, que corresponde a una fuerte correlación.

Cuarta: la presente investigación, respecto a la tercera hipótesis específica, determina que las políticas educativas se relacionan significativamente con la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019, siendo que la prueba estadística de Spearman de 0,739, además el valor de $p = ,000$ menor el valor de $\alpha = ,05$, demostró una correlación moderada fuerte.

Quinta: la presente investigación, respecto a la cuarta hipótesis específica, determina que las políticas educativas se relacionan significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019, siendo que la prueba estadística de Spearman de 0,772, además el valor de $p = ,000$ menor el valor de $\alpha = ,05$, demostró una correlación fuerte.

VII. Recomendaciones

Primera: se sugiere al presidente de la república incrementar el presupuesto nacional destinado al sector educación del 3 % al 6 % para que cada una de las políticas educativas direccionadas a mejorar el desempeño docente como bonificaciones docentes, cierre de brechas salariales, evaluaciones con carácter de diagnóstico formativa y oportunidades de formación posgradual, continuada y situada tengan un respaldo económico para su efectividad en el tiempo destinado y no subsistan en simples normativas escritas sin aplicación por falta de presupuesto.

Segunda: se recomienda a las Direcciones Regionales de Educación, en el área de Gestión Pedagógica, fortalecer los programas de capacitaciones contextualizadas a la realidad, los cuales son dirigidos por los especialistas en referencia al desarrollo de Competencias en la preparación de sus clases según el Currículo Nacional.

Tercera: se sugiere al jefe del área de la Dirección de Formación Docente en Servicio (Difods) fortalecer los programas de acompañamiento pedagógico, que actualmente presenta muchas deficiencias, como personal inexperto que aplica fichas de monitoreo estándar, sin hacer distinción de las realidades educativas, colocando al docente como un factor numérico de recepción del programa de acompañamiento (Sigma), dejando de lado el verdadero sentido del acompañamiento que es fortalecer la práctica pedagógica a través de la entrega de estrategias contextualizadas y no estandarizadas a nivel nacional.

Cuarta: se sugiere a la Dirección Regional de Educación del Callao, en coordinación con el Cafed (Comité de Administración del Fondo Educativo del Callao), la creación de la comunidad virtual “Docentes Chalacos Rumbo a la Excelencia” como política educativa regional. Ello con la intención de fortalecer la práctica educativa de la docencia en su trabajo en el aula, así como establecer redes de trabajo en comunidad. Sus integrantes deben acreditar capacidades disciplinarias, pedagógicas y psicológicas de inteligencia emocional (desarrollo de habilidades blandas) a través de concursos a nivel

nacional de excelencia (meritocracia).

Quinta: se recomienda al ministro de Educación realizar cambios en el programa de mentoría con los docentes nuevos, partiendo de cambiar la elección de docentes mentores externos y fortalecer la elección de mentores propios de la institución educativa, quienes ya conocen la realidad de la institución educativa, además de estrategias reales aplicables en la comunidad para así fortalecer la profesionalidad docente.

VIII. Propuesta

Comunidad virtual

“Docentes Chalacos Rumbo a la Excelencia”

I. Descripción

De cara a las insuficiencias y retos que proyectan los educadores en su práctica pedagógica en la actualidad, se hace preciso contar con espacios que promuevan el fortalecimiento y la construcción del saber pedagógico de los docentes en búsqueda de mejorar su labor en las aulas y por ende su desempeño profesional, que abarque la preparación, el proceso de enseñanza, gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente, enmarcado en una política educativa regional. Es así que nace la comunidad virtual “Docentes Chalacos Rumbo a la Excelencia”, que busca rescatar el aprendizaje de los colectivos de maestros chalacos a través de la interacción de redes como estrategia de cualificación de docentes del Callao, que permitan la reflexión pedagógica, con intereses comunes.

II. Justificación

El presente proyecto es indispensable para la mejora del desempeño de los educadores en su práctica profesional. En este sentido, se contará con la participación de docentes de trayectoria y otros profesionales reconocidos en el sector educativo regional, quienes facilitarán actividades que coadyuven al desarrollo y fortalecimiento de las competencias docentes. De esta manera, la propuesta será viable en la medida de que evidencie el fortalecimiento y mejora de la práctica pedagógica en las aulas, un mejor manejo y una sistematización de la información a mediano y largo plazo, pero lo principal es llegar a una evaluación anual de los logros obtenidos sobre el desempeño docente.

III. Objetivos

Objetivo general

Implementar una comunidad virtual “Docentes Chalacos Rumbo a la Excelencia” que permita a los profesores de la región Callao mejorar en su desempeño docente a través de un soporte pedagógico.

Objetivos específicos

- Establecer una red de trabajo que integre a todos los profesores de institución educativa pública y privada de la región Callao con un código regional.

- Brindar soporte pedagógico a través de tutores de red ante los acompañamientos brindados por los especialistas del área de Gestión Pedagógica de la región Callao a través de foros, capacitaciones y videoconferencias.
- Conocer e intercambiar "Experiencias pedagógicas exitosas" concretas de los profesores como Comunidad de Aprendizaje.
- Propiciar y garantizar el acceso de los profesores a los sistemas telemáticos y al finalizar, reciban una resolución de felicitación de la DREC ante los logros obtenidos, válidos para su escalafón.

IV. Plan de actividades

N	Actividades	Feb.	Abr.	Jun.	Ag.	Oct.	Dic.
1	Presentación del proyecto "Docentes Chalacos Rumbo a la Excelencia" a la Dirección Regional de educación del Callao para la autorización respectiva	X					
2	Creación la plataforma virtual de la "Comunidad Virtual Práctica Docente Chalaco", en la que accedan los docentes a través de un código corporativo.	X					
3	Realizar la inscripción de los educadores de instituciones educativas públicas y privadas de la región Callao entrega del código.		X				
4	Presentación de la plataforma		X				
5	Soporte pedagógico a través de capacitaciones, videoconferencias, talleres		X	X	X	X	X
6	Presentación de Experiencias exitosas práctica docente a lo largo del año lectivo				X	X	
7	Premiación a los docentes integrantes de la comunidad por los aportes trabajados.						X
8	Evaluación del proyecto.						X

V. Presupuesto

- Recursos humanos: Especialistas del área de Tecnologías Educativas y DGP de la Dirección Regional de Educación del Callao, administrador, tutores virtuales, personal directivo y docentes.
- Materiales e insumos: Software para la plataforma virtual, adquisición de correo corporativo regional.
- Asesorías especializadas y servicios: Diseño y administración de la plataforma.
- Gastos operativos: Pagos al administrador de la plataforma

Referencias

- Almeida, M. (2019). *Clima organizacional y el desempeño docente en la Escuela General básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10522>.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Assessment in Education (2014). Standards for educational and psychological testing. American Educational Research Assn.
- Atasoy, R. y Cemaloglu, N. (2018). Evaluation of quality policies on education in Turkish Education System. *Universal Journal of Educational Research*, 6(7), 1504-1518. https://www.researchgate.net/publication/327330942_Evaluation_of_Quality_Policies_on_Education_in_Turkish_Education_System/fulltext/5b88a1514585151fd13dcb72/Evaluation-of-Quality-Policies-on-Education-in-Turkish-Education-System.pdf.
- Ausubel, D. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento. Una perspectiva cognitiva*. Ed. Paidós.
- Ávalos, B., Cavada, P., Pardo, M. y Sotomayor, C. (2010), La profesión docente: temas y discusiones en la literatura internacional, *Estudios Pedagógicos*, 36(1), 235-263. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v36n1/art13.pdf>.
- Bandura, A. (2004). The growing primacy of perceived efficacy in human self-development, adaptation and change. *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Universitat Jaume I Servicio de Comunicación y Publicaciones.
- Bauce, G., Córdova, M. y Ávila A. (2018). Operacionalización de variables. *Revista del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel"*, 49(2).

https://www.researchgate.net/publication/343291000_Operacionalizacion_de_variables_Operationalization_of_Variables.

Benton, S. y Young, S. (2018). Best practices in the evaluation of teaching. *IDEA*, (69). http://www.ideaedu.org/Portals/0/Uploads/Documents/IDEA_Papers/IDEA_Papers/IDEA_Paper_69.pdf.

Benton, S. y Li, D. (2015). Response to “A better way to evaluate undergraduate teaching”. *IDEA*, (1).
https://www.ideaedu.org/Portals/0/Uploads/Documents/A_Better_Way_to_Evaluate.pdf.

Bernal, A. (2010). *Metodología de la investigación*, 3.^a ed. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>.

Burgos, A., Saforcada, F., Caride, L., Grandoli, M., Karolinski, Feldeber, M., Gluz, N., Graizaer, O. y Imen, P. (2012). *Las políticas educativas después de los 90*. Clacso.

Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. La Muralla.

Callata, Z. y Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA - Puno. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 7(2), 592-597. <http://www.revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/view/312/177>.

Carita, H. (2018). *El acompañamiento pedagógico como política nacional y el impacto en el desempeño laboral de los profesores del nivel secundaria distrito de Zepita, región Puno* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/867/1/Carita-Paco-Hugo.pdf>.

Carrera, M. (2016). *Acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño*

de los docentes de las instituciones educativas de nivel primario de Mollendo - Islay, 2015 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1570/TM%20CE-%20Ge%203227%20C1%20-%20Carrera%20Ascu%c3%b1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2016). *Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM - Educación (2016-2021)*. https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/plan-estrategico-sectorial-multianual-pesem-educacion-2016-2021/.

Cevallos, M. (2019). *Desempeño docente y calidad educativa en la Institución Bernardita Correa Delgado Cantón del Guayas - Guayaquil, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11335>.

Cisneros, D. (2016). La evaluación del desempeño profesional del docente como una de las aristas de la calidad educativa. <https://revistas.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/download/1701/1690>.

Coburn, C., Hill, H., y Spillane, J. (2016). Alignment and accountability in policy design and implementation: the common core state standards and implementation research. *Educational Researcher*, 45(4), 243-251. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.3102/0013189X16651080>.

Coe, R., Aloisi, C., Higgins, S., y Major, L. E. (2014). What makes great teaching? (Review of the underpinning research, Project Report). London: Sutton Trust.

Consejo Nacional de Educación (2017), *Revisión de las políticas públicas del sector de educación en Perú*. Unesco Editor. http://unesdoc.unesco.org/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_909bf641-3f02-4008-848f-48f4c3aaeebf?_=260875spa.pdf&to=123&from=1.

- Cuenca, R. y Stojnic, L. (2012). *La carrera pública magisterial y el discurso del desarrollo profesional en el Perú*. Foro Latinoamericano de Políticas Educativas (FLAPE) y Foro Educativo.
- Daza, F. (2017). Marco de buen desempeño docente: herramienta de mejoramiento continuo en una institución educativa de Valledupar. *Assensus*, 2(2), 71-82. <https://revistas.unicordoba.edu.co/index.php/assensus/article/view/1322/1619>
- Del Castillo-Alemán, G. (2012). Las políticas educativas en México desde una perspectiva de política pública: gobernabilidad y gobernanza. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*, 4(9), 637-652. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2810/281022848007..>
- El Diálogo y Bid (2018). *Perú: El estado de políticas públicas docentes*. (Documento de Trabajo, 242). IEP, 2018. Serie Educación. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5868/Per%C3%BA%20el%20estado%20de%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Faria, A., Reis, P. y Peralta, H. (2016). La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? Perspectivas de profesores y de líderes de las escuelas. *Revista Electrónica*, 19(2), 289-296. <https://revistas.um.es/reifop/article/view/254891>.
- Fernandes, D., Sotolongo, M., y Martínez, C. (2016). La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior. *Formación universitaria*, 9(5), 15-24. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000500003>.
- Gajardo, M. (2017). *Reforming education in latin America. Past achievements. Challenges ahead*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el marco del buen desempeño

docente. *Propósitos y Recomendaciones*, 2(6), 407-452. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>.

García, M. (2015). *La gestión del conocimiento y marco del buen desempeño docente en la Red Educativa N.º 01 de la Ugel Ventanilla, año 2014* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7345/Garcia_EMN.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Garrido, E. (2004). *Autoeficacia: origen de una idea*. En M. Salanova, R. Grau, E. Cifre, S. Llorens y M. García-Renedo (Eds.), *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Universitat Jaume I Servicio de Comunicación y Publicaciones.

Garritz, A. y Padilla, K. (2014). Creencias epistemológicas de profesores investigadores de la educación superior. *Educación Química*, 25(4), 400-406. <http://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v25n4/v25n4a1.pdf>.

Gillespie, C. y Fairbairn, S. (2020), Changing educational policies in the United States and India: perspectives of teacher educators. *The Teacher Educator*, 55(2), 1-19. <https://eric.ed.gov/?q=source%3a%22Teacher+Educator%22&ff1=subTeacher+Education&id=EJ1248712>.

Gimeno, S. (2017). La carrera profesional para el profesorado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 68(24.2), 243-60. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3276065.pdf>.

González, M. (2018). Percepción del desempeño docente-estudiante en la modalidad mixta desde una mirada ecosistémica. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 370-393. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.346>.

Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers*. Maximizing impact on learning. Taylor & Francis Group.

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, 6.^a ed., Editorial Mac Graw Hill.
- Hernández, R., Méndez, S. y Mendoza, C. (2014). *Metodología de la investigación*. Learning Center. <https://goo.gl/wDW6Ce>.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education. <http://www.actualidadenpsicologia.com/bandura-teoria-aprendizaje-social>.
- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Preal.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/3093/Hunt-Efectividad%20del%20desempe%3%b1o%20docente.%20Una%20rese%20c3%b1a%20de%20la%20literatura%20internacional%20y%20su%20relevancia%20para%20mejorar%20la%20educaci%3%b3n%20en%20Am%3%a9rica%20Latina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Jara, N. y Díaz-López, M. (2017). Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad. *Educación Médica Superior*, 31(2), 1-15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412017000200018&lng=es&tlng=es.tp://revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/viewFile/850/234.
- Jara, N., y Díaz-López, M. (2017). Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad. *Educación Médica Superior*, 31(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412017000200018&lng=es&tlng=es.
- Klassen, R., Tze, Betts, S. y Gordon K. (2011), Teacher efficacy research 1998-2009: signs of progress or unfulfilled promise? *Educational Psychological Reviw*, (23), 21-43. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10648-010->

9141-8.

León, D. y Santos, O. (2020). Evaluación del desempeño docente y las habilidades para la vida de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa Privada Pamer, Los Olivos - Lima Norte, 2017. *Journal of the Academy*, (3), 136-148. <https://doi.org/10.47058/joa3.12>.

Ley de la Reforma Magisterial N.º 29944 (2012). <https://www.leydereformamagisterial.com/>.

Ley N.º 27818, Ley para la Educación Bilingüe Intercultural).

<http://www.minedu.gob.pe/comunicado/pdf/normativa-2018/ley-27818.pdf>.

López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf.

Loureiro, S., Míguez, M. y Otegui, X. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 7(1), 55. <https://doi.org/10.18861/cied.2016.7.1.2576>

Martín, S. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Enfermería en Cardiología*, 27-30. https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf.

Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>.

Martínez, R., Tuya, L., Martínez, O., Pérez, A., y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 12-25.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es.

- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación*. Universidad de Sonora.
- Ministerio de Educación (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021, Desarrollo económico y competitividad*. Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2012). *Resolución Viceministerial N.º 0547-2012, Disposiciones Marco del Buen Desempeño Docente*. Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.
- Ministerio de Educación. (2017). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.
- Ministerio de Educación. (2019). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.
- Ministerio de Educación. (2020). *Resolución Viceministerial N.º 005-2020, Disposiciones El Marco del Buen Desempeño Docente*. Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación de Chile (2002). *Red de maestros de maestros*. Ministerio de Educación. <https://ayudamineduc.cl/ficha/red-de-maestros-de-maestros>
- Mora, J. (2017). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *Revista Iberoamericana de Educación*, (35), 13-37. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie35a01.htm>.
- Morales, S. (2018). La evaluación del desempeño docente como insumo para el

mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje en la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho. *Revista Investigación y Negocios*, 11(18), 72-85. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372018000200008&lng=es&tlng=es.

Napoli, R., Fry, H., Frenay, M. Verhesschen, P. y Verburch, A. (2017). Academic development and educational developers: perspectives from different european higher education contexts. *International Journal for Academic Development*, (1), 7-18. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13601440903529851?scroll=top&needAccess=true>.

Nasution, M. (2020). Methodology. *Journal of Physics: Conference Series*. https://www.researchgate.net/publication/342678892_Methodology.

Ocampo, H. (2018). *Participación ciudadana y las políticas educativas en la Municipalidad distrital de Cangallo*. Ayacucho, 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28717/ocampo_ph.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016). *Avanzando hacia una mejor educación para Perú*. OECD. <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5200/Avanzando%20hacia%20una%20mejor%20educaci%C3%B3n%20para%20Per%C3%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Peña, J. (2019). *Políticas educativas y su influencia en el desempeño docente en la unidad educativa Eloy Alfaro, Virgen de Fátima, Ecuador, 2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44286/Pe%c3%b1a_CJW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Ponce, J. (2010). *Políticas educativas y desempeño. Una evaluación de impacto de programas educativos focalizados en Ecuador*. FLACSO, sede Ecuador. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?>

resId=43366.

Rodríguez, L. (2015). *Antropología y acción pública. Un estudio sobre políticas públicas y pluralismo cultural en el gobierno chiapaneco*. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://www.librosoa.unam.mx/xmlui/handle/123456789/300>.

Roegiers, X. y De Ketele, J. (colab.). (2007). *Pedagogía de la integración*. <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/COMPETENCIAS/COMPETENCIAS%20E%20INTEGRACION.pdf>.

Ross, J. y Bruce, C. (2007). "Professional development effects on teacher efficacy: results of randomized field trial", *Journal of Educational Research*, 101(1), 50-60. <https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/30021/1/Ross%20%26%20Bruce%202007a.pdf>.

Salgado, I. y Silva-Peña, I. (2016). Desarrollo profesional docente en el contexto de una experiencia de investigación-acción. *Paradigma*, 30(2), 63-74. https://www.researchgate.net/publication/262584550_Desarrollo_profesional_docente_en_el_contexto_de_una_experiencia_de_investigacion-accion.

Sardón, D., y Sardón, Z. (2018). Estilos de manejo de conflictos y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado*, 7(1), 443-453. <http://revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/viewFile/850/234>.

Schleicher, A. (2018). Making education reform happen. *World Class: How to Build a 21st-Century School System*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264300002-5-en>.

Schmelkes, S. (2014). La evaluación del desempeño docente: estado de la cuestión. *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual*. Santiago de Chile: Unesco-

Orealc. <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002328/232822s.pdf>

Svinicki, M. D. (2016). IDEA Paper #59: Motivation: An updated analysis. Manhattan, KS: The IDEA Center.

Seow, P., Looi, C., How, M., Wadhwa, B. y Wu, L. (2019). Educational Policy and Implementation of Computational Thinking and Programming: Case Study of Singapore. In S. Ong y H. Abelson (eds), *Computational Thinking Education* (345-361). Springer.

Serrano, J. y Pons, R. (2011). El constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(1), 1-27. <http://redie.uabc.mx/vol13no1/contenido-serranopons.html>.

Suárez, J. (2019). *Desempeño docente y el rendimiento académico en la Institución Educativa Carlos Julio Arosemena Tola del Cantón de la provincia del Guayas Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10471>.

Stiggins, R. J., & Chappuis, J. (2012). An introduction to student-involved assessment FOR learning (6th ed.). Boston: Pearson Assessment Training Institute.

Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*, 4.ª ed., Limusa.

Tejada, J. (2019). *Estilo de liderazgo de la dirección y el desempeño del docente en la Institución Educativa Agustiniانو San Martín de Porres* [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4258>.

Tenorio, A. (2019). *Marco del buen desempeño docente y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa "José Antonio Encinas" de Víctor Larco -Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37934>.

- Tocto, G. (2019). El desempeño docente y su relación con el desarrollo de capacidades en estudiantes de secundaria. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 8(1), 903-914. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/850>.
- Unesco (2019). Framework for implementation of education policy in the perspective of education management in Indonesia. *Universal Journal of Educational Research*, 7(12), 2717-2728. <http://www.hrpub.org>.
- Unesco (2019). *Sistema de Información sobre tendencias educativas en América Latina del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación*. <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/proyectos/siteal-sistema-de-informacion-sobre-tendencias-educativas-en-am-rica-latina>.
- Unesco, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2015). *Las carreras docentes en América Latina. La acción meritocrática para el desarrollo profesional*. Estrategia Regional sobre Docentes. Unesco.
- Vaillant, D. (2013). Las políticas de formación docente en América Latina. Avances y desafíos pendientes. En M. Poggi (coord.), *Políticas docentes. Formación, trabajo y desarrollo profesional*. IIEPE Unesco. <http://www.denisevaillant.com/libros/Politicadocentes.pdf>.
- Vaillant, D. (2016). El fortalecimiento del desarrollo profesional docente: una mirada desde Latinoamérica. *Journal of Supranational Policies of Education*, (5), 5-21. <https://revistas.uam.es/jospoe/article/view/6656/7036>.
- Vandenbroucke, G. (2015). Lifetime benefits of an education have never been so high. *Regional Economist*. <https://www.stlouisfed.org/~media/Publications/RegionalEconomist/2015/July/education.pdf>.
- Vásquez, M. Cordero, G. y Leyva, Y. (2014). Análisis comparativo de criterios de

desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 14(3), 1-21. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n3/a18v14n3.pdf>.

Wyse, D., y Ferrari, A. (2015). Creativity and education: comparing the national curriculum of the states of the European Union and the United Kingdom. *British Educational Research Journal*, 41(1), 30-47. <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1475730/>

Anexo 3

Matriz de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Políticas educativas	Son las gestiones del Gobierno de turno en proporción a las prácticas educativas a través del cual el gobierno soluciona la elaboración, repartición y apropiación de conocimientos, preparando a las nuevas generaciones para una educación de calidad (Burgos <i>et al.</i> , 2012).	La variable Políticas educativas es de tipo cuantitativa y ha sido operacionalizada en tres dimensiones que tomaremos en cuenta, tales como sistema integral de políticas docentes, evaluación docente, revaloración social de la profesión docente.	Sistema integral de políticas docentes	Inversión en políticas sectoriales Marco normativo	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Evaluación docente.	Evaluación para el ingreso y permanencia docente	
			Revaloración social de la profesión docente	Ascensos, estímulos y remuneraciones	
Desempeño docente	El desempeño del profesor se encuentra enmarcado en el compendio de indicadores de evaluación en el que será posible determinar la aptitud respecto de los fundamentos teóricos y el desenvolvimiento en el aula del docente. De esta manera, se puede definir si cuenta con la capacidad profesional para trabajar con los alumnos y alcanzar aprendizajes óptimos. (Minedu, 2014)	La variable Desempeño docente es de naturaleza cuantitativa y ha sido operacionalizada en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de sus estudiantes. Planificación de la enseñanza	Nunca (1) Regularmente (3) Siempre (5)
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de un clima propicio para el aprendizaje Conducción del proceso de enseñanza Evaluación del aprendizaje.	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa, democrática, crítica y colaborativa, en la escuela. Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia institucional Ejercicio de su profesión desde el respeto	

Anexo 4

Instrumentos de Validación de Instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **LUIS ALEJANDRO ESQUIVEL CASTILLO**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de DOCTORADO EN GESTION PUBLICA de la UCV, en la sede de los olivos, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de doctor en Gestión Pública.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: Políticas educativas y desempeño docente en la DREC- 2019, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



SARITA MOTTA PESCORAN
DNI N° 43152205

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable 1: Políticas educativas

Las Políticas educativas es definida como las gestiones del Gobierno de turno en proporción a las prácticas educativas a través del cual el gobierno soluciona la elaboración, repartición y apropiación de conocimientos, preparando a las nuevas generaciones para una educación de calidad (Burgos *et al.*, 2012).

Mientras que Vargas (2015) afirma que las políticas públicas educativas se relacionan con la gestión, ya que establece momentos de formación, ejecución y evaluación que toda política pública requiere. Señala que las políticas públicas educativas son los instrumentos de cada estado que se relaciona con las normas restrictivas, prohibiciones o autorizaciones de la sociedad enmarcada en el sector educativo. Las políticas públicas educativas se aplican enmarcadas en la normatividad y son consideradas acciones de poder público orientadas a la mejora de la educación.

Otro autor que destaca es Pulido (2017), quien define a las reformas educativas, y las contra-reformas como un mecanismo principal para la organización y control de la educación, aplicadas desde diversas visiones tanto económicas, sociales, culturales, etc. Por muchos años la educación y el nivel de formación de los docentes han sido punto de tanto análisis e investigación y es a fines de los 90 que surge un gran auge de reformas educativas, implicando un nivel de institucionalización como política pública, que involucre el desarrollo social. Aquí se resalta de acciones orientadas a la mejora educativa a través de la producción de conocimientos y reconocimientos.

Asimismo, Ghioldi (2007) nos dice que la política educacional es la teoría y la práctica del Estado en el campo de la educación Pública, por una parte, determina la actuación del Estado con el objeto de preparar por la educación a las nuevas generaciones para el uso de los bienes culturales de la humanidad, y para promover el desarrollo de la personalidad individual y colectiva del pueblo según las leyes, instituciones, aspiraciones o ideales históricos de la Nación y por otra parte crea y regula la organización de los establecimientos escolares para la realización de tales fines

De estas posturas conceptuales, se puede afirmar que las políticas públicas educativas son una contribución al argumento del desarrollo de las personas, partiendo de una educación en valores y que cree el valor adherido a la mejora de la vida de la sociedad. Esta tarea fundamental aplicada por el Estado hoy en día, prioriza garantizar la aplicación de nuevas Políticas Públicas que nazcan de cambios que garanticen la mejora del sistema educativo.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1. Sistema integral de políticas docentes

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018) definen que el Sistema integral de políticas docentes son las regulaciones y principios de actuación en el ámbito del sistema educativo que dan forma, en un momento y lugar específicos, a los cuerpos docentes y sus acciones. Abarca las políticas relacionadas con atraer, contratar, formar y retener docentes cualificados.

Dimensión 2. Evaluación docente.

Para Valdés (2004) la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de su activismo pedagógico, sus capacidades y competencias, su disposición para la labor docente educativa, su responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Dimensión 3. Revaloración social de la profesión docente

Asimismo, Ucceli (2018) nos define que el discurso sobre la necesidad de implementar acciones para revalorar la profesión docente ha estado presente en los últimos veinte años; sin embargo, recién en 2012 el tema se constituye como un asunto de política pública. La motivación principal fue buscar reparar una relación fracturada entre los docentes, el estado e incluso la sociedad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE POLÍTICAS EDUCATIVAS

Cuestionario

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

1. Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Nº	INTERROGANTES	ESCALA				
Variable: Políticas educativas						
1	Considera que la inversión en la ejecución de políticas del sector educación guarda relación con las necesidades del docente	1	2	3	4	5
2	Las capacitaciones recibidas favorecen en el crecimiento y competitividad del docente	1	2	3	4	5
3	Considera que los programas de apoyo al docente (acompañamiento pedagógico) ayudan a un mejor desempeño del docente.	1	2	3	4	5
4	Las políticas educativas fomentan el desarrollo personal, social y profesional de los docentes a lo largo de su trayectoria laboral	1	2	3	4	5
5	Los recursos disponibles favorecen para la investigación y valoración de las tecnologías, saberes, expresiones de la cultura local favoreciendo su enriquecimiento con tecnología modernas	1	2	3	4	5
6	Las políticas aplicadas permiten que se promueva el crecimiento profesional de los docentes	1	2	3	4	5
7	El marco normativo favorece al incremento de la oferta de empleo relacionado a la profesión docente	1	2	3	4	5
8	El marco normativo favorece al cumplimiento de los derechos y a los niveles remunerativos del docente	1	2	3	4	5
9	El Marco de Buen desempeño docente enmarca los estándares de una buena docencia	1	2	3	4	5
10	Las nuevas normativas buscan atraer y retener a los mejores docentes al sistema educativo público	1	2	3	4	5
11	Las normativas de evaluación periódica de las instituciones que brindan formación inicial sobre la base de los estándares de calidad establecidos aseguran un buen nivel profesional docente	1	2	3	4	5

12	Considera que los nuevos programas de mentoría aplicadas por el Ministerio ayudan a mejorar la calidad de trabajo que desarrollan los nuevos docentes ingresantes	1	2	3	4	5
13	La evaluación docente identifica las necesidades de formación en servicio de los docentes para brindarles el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica.	1	2	3	4	5
14	Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar las prácticas de los docentes en sus aulas y escuelas en beneficio de los niños y niñas atendidas por el sistema educativo público.	1	2	3	4	5
15	Los modelos de evaluación e instrumentos se diseñan y están de acuerdo a las características de la modalidad, nivel y ciclo de los docentes evaluados.	1	2	3	4	5
16	Las mejoras progresivas de las remuneraciones, el ambiente de trabajo y los estímulos para el desarrollo profesional mejoran el desempeño docente	1	2	3	4	5
17	Las pasantías y becas, reconocimientos públicos a trayectorias y buenas prácticas estimulan el desarrollo profesional docente.	1	2	3	4	5
18	El ajuste en el sistema de remuneración docente establece una estructura que atraiga y retenga a los más talentosos docentes	1	2	3	4	5
19	Al elevar la autoestima de los docentes y la representación que ellos mismos construyen respecto de su rol en la sociedad mejora el nivel de desempeño del docente	1	2	3	4	5
20	Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa que contribuye significativamente al desarrollo y a la formación de la identidad nacional	1	2	3	4	5

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS DNI: 06519111

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

020

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la



Firma del Experto Informante
Especialidad

Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Para el Ministerio de Educación del Perú (2014), el desempeño del docente, se encuentra dentro del marco del buen desempeño del profesor, por lo que existe indicadores de evaluación en la cual permitirá establecer el dominio del docente en cuanto a los fundamentos teóricos y como se desenvuelve en aula durante el proceso de aprendizaje, siendo así, se puede determinar si cumple con las competencias profesionales e idóneas para trabajar con estudiantes y lograr mejores aprendizajes.

Y Montenegro (2011) afirma que el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una actividad mediante una acción reflexiva”. Y más adelante agrega el porqué es importante medir este desempeño para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente (p. 201)

Del mismo modo Valdés (2009), afirma que son los líderes pedagógicos, padres de familia y estudiantes quienes tienen a su cargo el poner en marcha la evaluación del desempeño profesional de los profesores, utilizando para ello métodos procedimiento e instrumentos. En conclusión, sobre la evaluación al desempeño docente se puede afirmar que hay funciones inherentes a la función del docente y se llega al éxito obtenido en el ejercicio del cargo en el que se encuentra laborando.

Asimismo, Montalvo (2011), agrega que el desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga. (p. 81).

Y por último Hunt (2009) en su estudio referido a la efectividad del desempeño docente en América Latina, precisa una serie de aspectos que se deben tener en cuenta para

poder conseguirla como: Las aulas donde los docentes desarrollan sus clases deben estar bien organizadas, se deben elaborar normas claras con estudiantes para el proceso de las sesiones, el uso efectivo del tiempo, de estrategias y herramientas de aprendizajes, la evaluación formativa, crear vínculos cálidos y de respeto con los estudiantes, entre otros.

Es así que podemos decir que el desempeño docente se refiere a un grupo de compartimentos o ejercicios importantes desarrollarlos para el logro de un objetivo propuesto en la organización; y que ésta cobra real importancia, pues es considerada como la fortaleza más importante de una organización

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

El Ministerio de Educación del Perú (2012) plantea que la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje se debe trabajar bajo el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Y de la misma forma el Ministerio de Educación de Chile (2008) nos menciona que aquí se ponen en juego todos los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el compromiso real de los alumnos/as con sus aprendizajes. Su importancia radica en el hecho de que los criterios que lo componen apuntan a la misión primaria de la escuela: generar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todos sus estudiantes. Especial relevancia adquieren en este ámbito las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes y productivas que aprovechen el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva y favorezcan la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes.

Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

El Ministerio de Educación del Perú (2012) plantea que la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima

institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Porta (2012) nos habla que la identidad profesional es un proceso de construcción personal y colectiva configurada a partir de las experiencias personales, de sucesos sociales y de la percepción social de la misma incluyendo las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Questionario

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3
Nunca	Regularmente	Siempre

Nº	INTERROGANTES	RESPUESTA		
	Variable dependiente: Desempeño Docente			
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en las áreas que enseña.	1	2	3
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	2	3
3	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del CNEB	1	2	3
4	Diseña procesos pedagógicos capaces de despertar el interés, curiosidad y compromiso de los estudiantes	1	2	3
5	Diseña los instrumentos de evaluación de manera permanente y formativa en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	2	3
6	El incentivo de experiencias pedagógicas en la formación en servicio, mejora la calidad del desempeño del docente	1	2	3
7	Las nuevas normativas buscan atraer y retener a los mejores docentes al sistema educativo público	1	2	3
8	Los nuevos programas de mentoría ayudan a mejorar la calidad de trabajo que desarrollan los nuevos docentes ingresantes	1	2	3
9	La comunidad educativa permite que se promueva la convivencia humana, el crecimiento y armonía institucional	1	2	3
10	La evaluación docente identifica las necesidades de formación en servicio de los docentes para brindarles el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica.	1	2	3
11	Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar las prácticas de los docentes en sus aulas y escuelas en beneficio de los niños y niñas atendidas por el sistema educativo público.	1	2	3
12	Los modelos de evaluación e instrumentos se diseñan y	1	2	3

	están de acuerdo a las características de la modalidad, nivel y ciclo de los docentes evaluados.			
13	El Marco de Buen desempeño docente enmarca los estándares de una buena docencia	1	2	3
14	Las políticas educativas fomentan el desarrollo personal, social y profesional de los docentes a lo largo de su trayectoria laboral	1	2	3
15	La profesionalización de la docencia sobre la base de criterios de mérito mejora el desempeño docente	1	2	3
16	Las mejoras progresivas de las remuneraciones, el ambiente de trabajo y los estímulos para el desarrollo profesional mejoran el desempeño docente	1	2	3
17	Las pasantías y becas, reconocimientos públicos a trayectorias y buenas prácticas estimulan el desarrollo profesional docente.	1	2	3
18	El ajuste en el sistema de remuneración docente establece una estructura que atraiga y retenga a los más talentosos docentes	1	2	3
19	Al elevar la autoestima de los docentes y la representación que ellos mismos construyen respecto de su rol en la sociedad mejora el nivel de desempeño del docente	1	2	3
20	Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa que contribuye significativamente al desarrollo y a la formación de la identidad nacional	1	2	3

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS DNI: 06519111

2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la



Firma del Experto Informante

Matriz de Consistencia
Título: Políticas educativas y desempeño docente en la DREC, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
			Variable independiente: Políticas públicas educativas							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
<p>Problema General:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre las políticas educativas y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019? <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre las políticas educativas y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019? ¿Qué relación existe entre las políticas educativas y la el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019? ¿Qué relación existe entre las políticas educativas y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019? ¿Qué relación existe entre las políticas educativas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019? 	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre políticas educativas y el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre políticas educativas y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Determinar la relación que existe entre políticas educativas y el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Determinar la relación que existe entre políticas educativas y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Determinar la relación que existe entre políticas educativas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 	<p>Hipótesis general:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre políticas educativas y el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre las políticas educativas y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Existe relación significativa entre las políticas educativas y el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Existe relación significativa entre las políticas educativas y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Existe relación significativa entre las políticas educativas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 	Variable independiente: Políticas públicas educativas							
			Sistema integral de políticas docentes	Inversión en políticas sectoriales Marco normativo	1-11	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 20 - 0 Aceptable 51 - 80 Eficiente 81 - 100			
			Evaluación docente.	Evaluación para el ingreso y permanencia docente	12-15					
			Revaloración social de la profesión docente	Ascensos, estímulos y remuneraciones	16-20					
			Variable dependiente: Desempeño docente							
						Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
						Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de sus estudiantes. Planificación de la enseñanza	1 - 4	Nunca Regularmente Siempre	Inicio 20 – 35
						Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de un clima propicio para el aprendizaje Conducción del proceso de enseñanza Evaluación del aprendizaje.	5 - 12		Proceso 36 – 50
						Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa, democrática, crítica y colaborativa, en la escuela Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	13 - 16		Logro 51 - 60
						Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia institucional Ejercicio de su profesión desde el respeto.	17 - 20		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo de estudio: Básica</p> <p>Diseño: No experimental correlacional</p> <p>Método: Inductivo-Deductivo.</p>	<p>Población: 118 directivos de instituciones educativas del nivel primaria de la DREC</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 91 directivos de instituciones educativas del nivel primaria de la DREC</p>	<p>Variable 1: Políticas educativas públicas Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Ámbito de Aplicación: Directivos de instituciones educativas del nivel primarias de la DREC</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Para el análisis estadístico descriptivo de los datos, se utilizará el programa SPSS, con el cual se generaron tablas y figuras para la variable y cada dimensión.</p> <p>INFERENCIAL: En el análisis inferencia se utilizará el estadístico Rho Spearman para determinar la existencia o no existencia de la relación entre las variables.</p>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO

DNI: 06519111

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Políticas educativas

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Sistema integral de políticas docentes	Inversión en políticas sectoriales Marco normativo	1 al 11	Deficiente 20 - 0
Evaluación docente.	Evaluación para el ingreso y permanencia docente	12-15	Aceptable 51 - 80
Revaloración social de la profesión docente	Ascensos, estímulos y remuneraciones	16-20	Eficiente 81 - 100

Variable: Desempeño docente

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de sus estudiantes. Planificación de la enseñanza	1 - 4	Inicio 20 – 35

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de clima propicio para el aprendizaje Conducción del proceso de enseñanza Evaluación del aprendizaje.	5 -12	Proceso 36 – 50 Logro 51 - 60
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa, democrática, crítica y colaborativa, en la escuela Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	13 -16	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia institucional Ejercicio de su profesión desde el respeto.	17-20	



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE POLITICAS EDUCATIVAS

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
Sistema integral de políticas docentes	Inversión en políticas sectoriales	Considera que la inversión en la ejecución de políticas del sector educación guarda relación con las necesidades del docente	5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca
		Las capacitaciones recibidas favorecen en el crecimiento y competitividad del docente	
		Considera que los programas de apoyo al docente (acompañamiento pedagógico) ayudan a un mejor desempeño del docente.	
		Las políticas educativas fomentan el desarrollo personal, social y profesional de los docentes a lo largo de su trayectoria laboral	
		Los recursos disponibles favorecen para la investigación y valoración de las tecnologías, saberes, expresiones de la cultura local favoreciendo su enriquecimiento con tecnología modernas	

	Marco Normativo	Las políticas aplicadas permiten que se promueva el crecimiento profesional de los docentes	
		El marco normativo favorece al incremento de la oferta de empleo relacionado a la profesión docente	
		El marco normativo favorece al cumplimiento de los derechos y a los niveles remunerativos del docente	
		El Marco de Buen desempeño docente enmarca los estándares de una buena docencia	
		Las nuevas normativas buscan atraer y retener a los mejores docentes al sistema educativo público	
		Las normativas de evaluación periódica de las instituciones que brindan formación inicial sobre la base de los estándares de calidad establecidos aseguran un buen nivel profesional docente	
Evaluación docente.	Evaluación para el ingreso y permanencia docente	Considera que los nuevos programas de mentoría aplicadas por el Ministerio ayudan a mejorar la calidad de trabajo que desarrollan los nuevos docentes ingresantes	
		La evaluación docente identifica las necesidades de formación en servicio de los docentes para brindarles el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica.	
		Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar las prácticas de los docentes en sus aulas y escuelas en beneficio de los niños y niñas atendidas por el sistema educativo público.	
		Los modelos de evaluación e instrumentos se diseñan y están de acuerdo a las características de la modalidad, nivel y ciclo de los docentes evaluados.	
Revaloración social de la profesión docente	Ascensos, estímulos y remuneraciones	Las mejoras progresivas de las remuneraciones, el ambiente de trabajo y los estímulos para el desarrollo profesional mejoran el desempeño docente	
		Las pasantías y becas, reconocimientos públicos a trayectorias y buenas prácticas estimulan el desarrollo profesional docente.	
		El ajuste en el sistema de remuneración docente establece una estructura que atraiga y retenga a los más talentosos docentes	
		Al elevar la autoestima de los docentes y la representación que ellos mismos construyen respecto de su rol en la sociedad mejora el nivel de desempeño del docente	
		Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa que contribuye significativamente al desarrollo y a la formación de la identidad nacional	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO

DNI: 06519111

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la

10 de agosto del 2020

Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Política educativas

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN SISTEMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DOCENTES							
1	Considera que la inversión en la ejecución de políticas del sector educación guarda relación con las necesidades del docente	X		X		X		
	Las capacitaciones recibidas favorecen en el crecimiento y competitividad del docente	X		X		X		
	Considera que los programas de apoyo al docente (acompañamiento pedagógico) ayudan a un mejor desempeño del docente.	X		X		X		
	Las políticas educativas fomentan el desarrollo personal, social y profesional de los docentes a lo largo de su trayectoria laboral	X		X		X		
	Los recursos disponibles favorecen para la investigación y valoración de las tecnologías, saberes, expresiones de la cultura local favoreciendo su enriquecimiento con tecnología modernas	X		X		X		
	Las políticas aplicadas permiten que se promueva el crecimiento profesional de los docentes	X		X		X		
	El marco normativo favorece al incremento de la oferta de empleo relacionado a la profesión	X		X		X		

	docente						
8	El marco normativo favorece al cumplimiento de los derechos y a los niveles remunerativos del docente	X		X		X	
9	El Marco de Buen desempeño docente enmarca los estándares de una buena docencia	X		X		X	
10	Las nuevas normativas buscan atraer y retener a los mejores docentes al sistema educativo público	X		X		X	
11	Las normativas de evaluación periódica de las instituciones que brindan formación inicial sobre la base de los estándares de calidad establecidos aseguran un buen nivel profesional docente	X		X		X	
DIMENSIÓN EVALUACIÓN DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No
12	Considera que los nuevos programas de mentoría aplicadas por el Ministerio ayudan a mejorar la calidad de trabajo que desarrollan los nuevos docentes ingresantes	X		X		X	
13	La evaluación docente identifica las necesidades de formación en servicio de los docentes para brindarles el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica.	X		X		X	
14	Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar las prácticas de los docentes en sus aulas y escuelas en beneficio de los niños y niñas atendidas por el sistema educativo público.	X		X		X	
15	Los modelos de evaluación e instrumentos se diseñan y están de acuerdo a las características de la modalidad, nivel y ciclo de los docentes evaluados.	X		X		X	
DIMENSIÓN REVALORACIÓN SOCIAL DE LA PROFESIÓN DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No
16	Las mejoras progresivas de las remuneraciones, el ambiente de trabajo y los estímulos para el desarrollo profesional mejoran el desempeño docente	X		X		X	
17	Las pasantías y becas, reconocimientos públicos a trayectorias y buenas prácticas estimulan el desarrollo profesional docente.	X		X		X	
18	El ajuste en el sistema de remuneración docente establece una estructura que atraiga y retenga a los más talentosos docentes	X		X		X	
19	Al elevar la autoestima de los docentes y la representación que ellos mismos construyen respecto de su rol en la sociedad mejora el nivel de desempeño del docente	X		X		X	
20	Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa que contribuye significativamente al desarrollo y a la formación de la identidad nacional	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO

DNI: 06519111

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la

10 de agosto del



Firma del Experto Informante



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE
Variable: DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de sus estudiantes.	-El docente involucra a todos los estudiantes en las actividades propuestas -El docente promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.	Nunca (1) Regularmente (3) Siempre (5)
		-Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes	

	Planificación de la enseñanza	<p>fundamentales del CNEB</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diseña procesos pedagógicos capaces de despertar el interés, curiosidad y compromiso de los estudiantes -Diseña los instrumentos de evaluación de manera permanente y formativa en concordancia con los aprendizajes esperados. 	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de un clima propicio para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> -Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes 	
	Conducción del proceso de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> -Monitorea permanentemente la ejecución de su programación observando el interés de los estudiantes - Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promueva el pensamiento crítico y creativo durante su clase - Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales 	
	Evaluación del aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos 	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la escuela	<ul style="list-style-type: none"> - Interactúa con su pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico 	
	Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica construyendo un clima democrático en la escuela. - Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes -Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales de su comunidad y entorno. - Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad los retos de su trabajo pedagógico. 	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia institucional	<ul style="list-style-type: none"> -Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional. -Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de sus estudiantes y de su escuela. -Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada 	
	Ejercicio de su profesión desde el respeto.	<ul style="list-style-type: none"> Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de su escuela. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. 	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en las áreas que enseña.	X		X		X	X	
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X	X	
3	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del CNEB	X		X		X	X	
4	Diseña procesos pedagógicos capaces de despertar el interés, curiosidad y compromiso de los estudiantes	X		X		X	X	
5	Diseña los instrumentos de evaluación de manera permanente y formativa en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X	X	
	DIMENSIÓN ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes	X		X		X	X	
7	Monitorea permanentemente la ejecución de su programación observando el interés de los estudiantes	X		X		X	X	
8	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promueva el pensamiento crítico y creativo durante su clase.	X		X		X	X	

9	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X	X	
10	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos	X		X		X	X	
	DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Interactúa con su pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico	X		X		X	X	
12	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica construyendo un clima democrático en la escuela.	X		X		X	X	
13	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	X	
14	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales de su comunidad y entorno	X		X		X	X	
15	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad los retos de su trabajo pedagógico.	X		X		X	X	
	DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional	X		X		X	X	
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de sus estudiantes y de su escuela.	X		X		X	X	
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada	X		X		X	X	
19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de su escuela.	X		X		X	X	
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	X	

Fuente: Rúbrica de Evaluación del Desempeño Docente: Tomado del Ministerio de Educación. (2015). Lima, Perú.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO

DNI: 06519111

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS

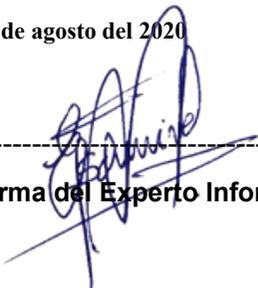
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la

10 de agosto del 2020



Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: CARLOS GERMAN CASTAGNOLA SÁNCHEZ

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de DOCTORADO EN GESTION PUBLICA de la UCV, en la sede de los olivos, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de doctor en Gestión Pública.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: Implementación de las Políticas públicas educativas y su incidencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Dirección Regional del Callao- 2019, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


SARITA MOTTA PESCORAN
DNI N° 43152205

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable 1: Políticas educativas

Las Políticas educativas es definida como las gestiones del Gobierno de turno en proporción a las prácticas educativas a través del cual el gobierno soluciona la elaboración, repartición y apropiación de conocimientos, preparando a las nuevas generaciones para una educación de calidad (Burgos *et al.*, 2012).

Mientras que Vargas (2015) afirma que las políticas públicas educativas se relacionan con la gestión, ya que establece momentos de formación, ejecución y evaluación que toda política pública requiere. Señala que las políticas públicas educativas son los instrumentos de cada estado que se relaciona con las normas restrictivas, prohibiciones o autorizaciones de la sociedad enmarcada en el sector educativo. Las políticas públicas educativas se aplican enmarcadas en la normatividad y son consideradas acciones de poder público orientadas a la mejora de la educación.

Otro autor que destaca es Pulido (2017), quien define a las reformas educativas, y las contra-reformas como un mecanismo principal para la organización y control de la educación, aplicadas desde diversas visiones tanto económicas, sociales, culturales, etc. Por muchos años la educación y el nivel de formación de los docentes han sido punto de tanto análisis e investigación y es a fines de los 90 que surge un gran auge de reformas educativas, implicando un nivel de institucionalización como política pública, que involucre el desarrollo social. Aquí se resalta de acciones orientadas a la mejora educativa a través de la producción de conocimientos y reconocimientos.

Asimismo Ghioldi (2007) nos dice que la política educacional es la teoría y la práctica del Estado en el campo de la educación Pública, por una parte, determina la actuación del Estado con el objeto de preparar por la educación a las nuevas generaciones para el uso de los bienes culturales de la humanidad, y para promover el desarrollo de la personalidad individual y colectiva del pueblo según las leyes, instituciones, aspiraciones o ideales históricos de la Nación y por otra parte crea y regula la organización de los establecimientos escolares para la realización de tales fines

De estas posturas conceptuales, se puede afirmar que las políticas públicas educativas son una contribución al argumento del desarrollo de las personas, partiendo de una educación en valores y que cree el valor adherido a la mejora de la vida de la sociedad. Esta tarea fundamental aplicada por el Estado hoy en día, prioriza garantizar la aplicación de nuevas Políticas Públicas que nazcan de cambios que garanticen la mejora del sistema educativo.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1 Sistema integral de políticas docentes

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018) definen que el sistema de políticas docentes son las regulaciones y principios de actuación en el ámbito del sistema educativo que dan forma, en un momento y lugar específicos, a los cuerpos docentes y sus acciones. Abarca las políticas relacionadas con atraer, contratar, formar y retener docentes cualificados.

Dimensión 2 Evaluación docente.

Para Valdés (2004) la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de su activismo pedagógico, sus capacidades y competencias, su disposición para la labor docente educativa, su responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Dimensión 3 Revaloración social de la profesión docente

Asimismo Ucceli (2018) nos define que el discurso sobre la necesidad de implementar acciones para revalorar la profesión docente ha estado presente en los últimos veinte años; sin embargo, recién en 2012 el tema se constituye como un asunto de política pública. La motivación principal fue buscar reparar una relación fracturada entre los docentes, el Estado e, incluso, la sociedad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA VARIABLE
POLÍTICAS EDUCATIVAS**

Cuestionario

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

1. Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Nº	INTERROGANTES	ESCALA				
Variable Independiente: Políticas educativas						
1	Considera que la inversión en la ejecución de políticas del sector educación guarda relación con las necesidades del docente	1	2	3	4	5
2	Las capacitaciones recibidas favorecen en el crecimiento y competitividad del docente	1	2	3	4	5
3	Considera que los programas de apoyo al docente (acompañamiento pedagógico) ayudan a un mejor desempeño del docente.	1	2	3	4	5
4	Las políticas educativas fomentan el desarrollo personal, social y profesional de los docentes a lo largo de su trayectoria laboral	1	2	3	4	5
5	Los recursos disponibles favorecen para la investigación y valoración de las tecnologías, saberes, expresiones de la cultura local favoreciendo su enriquecimiento con tecnología modernas	1	2	3	4	5
6	Las políticas aplicadas permiten que se promueva el crecimiento profesional de los docentes	1	2	3	4	5
7	El marco normativo favorece al incremento de la oferta de empleo relacionado a la profesión docente	1	2	3	4	5
8	El marco normativo favorece al cumplimiento de los derechos y a los niveles remunerativos del docente	1	2	3	4	5
9	El Marco de Buen desempeño docente enmarca los estándares de una buena docencia	1	2	3	4	5
10	Las nuevas normativas buscan atraer y retener a los mejores docentes al sistema educativo público	1	2	3	4	5
11	Las normativas de evaluación periódica de las instituciones que brindan formación inicial sobre la base de los estándares de calidad establecidos asegura un buen nivel profesional docente	1	2	3	4	5
12	Considera que los nuevos programas de mentoría aplicadas por el Ministerio ayudan a mejorar la calidad de trabajo que desarrollan los nuevos docentes ingresantes	1	2	3	4	5

Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Para el Ministerio de Educación del Perú (2014), el desempeño del docente, se encuentra dentro del marco del buen desempeño del profesor, por lo que existe indicadores de evaluación en la cual permitirá establecer el dominio del docente en cuanto a los fundamentos teóricos y como se desenvuelve en aula durante el proceso de aprendizaje, siendo así, se puede determinar si cumple con las competencias profesionales e idóneas para trabajar con estudiantes y lograr mejores aprendizajes.

Y Montenegro (2011) afirma que el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una actividad mediante una acción reflexiva”. Y más adelante agrega el porqué es importante medir este desempeño para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente (p. 201)

Del mismo modo Valdés (2009), afirma que son los líderes pedagógicos, padres de familia y estudiantes quienes tienen a su cargo el poner en marcha la evaluación del desempeño profesional de los profesores, utilizando para ello métodos procedimiento e instrumentos. En conclusión sobre la evaluación al desempeño docente se puede afirmar que hay funciones inherentes a la función del docente y se llega al éxito obtenido en el ejercicio del cargo en el que se encuentra laborando.

Asimismo Montalvo (2011), agrega que el desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga. (p. 81).

Y por último Hunt (2009) en su estudio referido a la efectividad del desempeño docente en América Latina, precisa una serie de aspectos que se deben tener en cuenta para poder conseguirla como: Las aulas donde los docentes desarrollan sus clases deben estar bien organizadas, se deben elaborar normas claras con estudiantes para el proceso de las sesiones, el uso efectivo del tiempo, de estrategias y herramientas de aprendizajes, la evaluación formativa, crear vínculos cálidos y de respeto con los estudiantes, entre otros.

Es así que podemos decir que el desempeño docente se refiere a un grupo de compartimentos o ejercicios importantes desarrollarlos para el logro de un objetivo propuesto en la organización; y que ésta cobra real importancia, pues es considerada como la fortaleza más importante de una organización

Dimensiones de la Variable
Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

El Ministerio de Educación del Perú (2012) plantea que la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje se debe trabajar bajo el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Y de la misma forma el Ministerio de Educación de Chile (2008) nos menciona que aquí se ponen en juego todos los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el compromiso real de los alumnos/as con sus aprendizajes. Su importancia radica en el hecho de que los criterios que lo componen apuntan a la misión primaria de la escuela: generar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todos sus estudiantes. Especial relevancia adquieren en este ámbito las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes y productivas que aprovechen el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva y favorezcan la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes.

Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

El Ministerio de Educación del Perú (2012) plantea que la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima

institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Porta (2012) nos habla que la identidad profesional es un proceso de construcción personal y colectiva configurada a partir de las experiencias personales, de sucesos sociales y de la percepción social de la misma incluyendo las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Questionario

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3
Nunca	Regularmente	Siempre

Nº	INTERROGANTES	RESPUESTA		
	Variable dependiente: Desempeño Docente			
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en las áreas que enseña.	1	2	3
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	2	3
3	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del CNEB	1	2	3
4	Diseña procesos pedagógicos capaces de despertar el interés, curiosidad y compromiso de los estudiantes	1	2	3
5	Diseña los instrumentos de evaluación de manera permanente y formativa en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	2	3
6	El incentivo de experiencias pedagógicas en la formación en servicio, mejora la calidad del desempeño del docente	1	2	3
7	Las nuevas normativas buscan atraer y retener a los mejores docentes al sistema educativo público	1	2	3
8	Los nuevos programas de mentoría ayudan a mejorar la calidad de trabajo que desarrollan los nuevos docentes ingresantes	1	2	3
9	La comunidad educativa permite que se promueva la convivencia humana, el crecimiento y armonía institucional	1	2	3
10	La evaluación docente identifica las necesidades de formación en servicio de los docentes para brindarles el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica.	1	2	3
11	Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar las prácticas de los docentes en sus aulas y escuelas en beneficio de los niños y niñas atendidas por el sistema educativo público.	1	2	3
12	Los modelos de evaluación e instrumentos se diseñan y	1	2	3

	están de acuerdo a las características de la modalidad, nivel y ciclo de los docentes evaluados.			
13	El Marco de Buen desempeño docente enmarca los estándares de una buena docencia	1	2	3
14	Las políticas educativas fomentan el desarrollo personal, social y profesional de los docentes a lo largo de su trayectoria laboral	1	2	3
15	La profesionalización de la docencia sobre la base de criterios de mérito mejora el desempeño docente	1	2	3
16	Las mejoras progresivas de las remuneraciones, el ambiente de trabajo y los estímulos para el desarrollo profesional mejoran el desempeño docente	1	2	3
17	Las pasantías y becas, reconocimientos públicos a trayectorias y buenas prácticas estimulan el desarrollo profesional docente.	1	2	3
18	El ajuste en el sistema de remuneración docente establece una estructura que atraiga y retenga a los más talentosos docentes	1	2	3
19	Al elevar la autoestima de los docentes y la representación que ellos mismos construyen respecto de su rol en la sociedad mejora el nivel de desempeño del docente	1	2	3
20	Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa que contribuye significativamente al desarrollo y a la formación de la identidad nacional	1	2	3

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Carlos Germán Castagnola Sánchez DNI: 06276084

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la educación

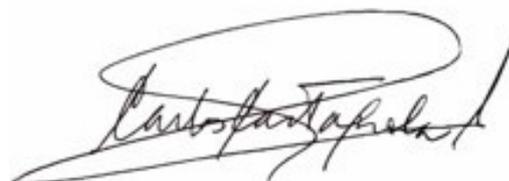
2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Matriz de Consistencia
Título: Políticas educativas y desempeño docente en la DREC, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
			Variable independiente: Políticas públicas educativas							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
<p>Problema General:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre las políticas educativas y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019? <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre las políticas educativas y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019? ¿Qué relación existe entre las políticas educativas y la el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019? ¿Qué relación existe entre las políticas educativas y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019? ¿Qué relación existe entre las políticas educativas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019? 	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre políticas educativas y el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre políticas educativas y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Determinar la relación que existe entre políticas educativas y el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Determinar la relación que existe entre políticas educativas y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Determinar la relación que existe entre políticas educativas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 	<p>Hipótesis general:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre políticas educativas y el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre las políticas educativas y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Existe relación significativa entre las políticas educativas y el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Existe relación significativa entre las políticas educativas y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Existe relación significativa entre las políticas educativas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 	Variable independiente: Políticas públicas educativas							
			Sistema integral de políticas docentes	Inversión en políticas sectoriales Marco normativo	1-11	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 20 - 0 Aceptable 51 - 80 Eficiente 81 - 100			
			Evaluación docente.	Evaluación para el ingreso y permanencia docente	12-15					
			Revaloración social de la profesión docente	Ascensos, estímulos y remuneraciones	16-20					
			Variable dependiente: Desempeño docente							
						Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
						Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de sus estudiantes. Planificación de la enseñanza	1 - 4	Nunca Regularmente Siempre	Inicio 20 – 35
						Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de un clima propicio para el aprendizaje Conducción del proceso de enseñanza Evaluación del aprendizaje.	5 -12		Proceso 36 – 50
						Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa, democrática, crítica y colaborativa, en la escuela Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	13 -16		Logro 51 - 60
						Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia institucional Ejercicio de su profesión desde el respeto.	17 - 20		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo de estudio: Básica</p> <p>Diseño: No experimental correlacional</p> <p>Método: Inductivo-Deductivo.</p>	<p>Población: 118 directivos de instituciones educativas del nivel primaria de la DREC</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 91 directivos de instituciones educativas del nivel primaria de la DREC</p>	<p>Variable 1: Políticas educativas públicas</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Ámbito de Aplicación: Directivos de instituciones educativas del nivel primarias de la DREC</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Para el análisis estadístico descriptivo de los datos, se utilizará el programa SPSS, con el cual se generaron tablas y figuras para la variable y cada dimensión.</p> <p>INFERENCIAL: En el análisis inferencia se utilizará el estadístico Rho Spearman para determinar la existencia o no existencia de la relación entre las variables.</p>

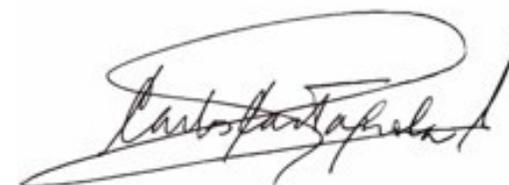
Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Carlos Germán Castagnola Sánchez **DNI:** 06276084

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la educación

10 de agosto del 2020



Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Políticas educativas

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Sistema integral de políticas docentes	Inversión en políticas sectoriales Marco normativo	1 al 11	Deficiente 20 - 0
Evaluación docente.	Evaluación para el ingreso y permanencia docente	12-15	Aceptable 51 - 80
Revaloración social de la profesión docente	Ascensos, estímulos y remuneraciones	16-20	Eficiente 81 - 100

Variable: Desempeño docente

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de sus estudiantes. Planificación de la enseñanza	1 - 4	Inicio 20 – 35
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de clima propicio para el aprendizaje Conducción del proceso de enseñanza Evaluación del aprendizaje.	5 -12	Proceso 36 – 50
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa, democrática, crítica y colaborativa, en la escuela Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	13 -16	Logro 51 - 60
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia institucional Ejercicio de su profesión desde el respeto	17-20	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE
POLITICAS EDUCATIVAS**

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
Sistema integral de políticas docentes	Inversión en políticas sectoriales	Considera que la inversión en la ejecución de políticas del sector educación guarda relación con las necesidades del docente	5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca
		Las capacitaciones recibidas favorecen en el crecimiento y competitividad del docente	
		Considera que los programas de apoyo al docente (acompañamiento pedagógico) ayudan a un mejor desempeño del docente.	
		Las políticas educativas fomentan el desarrollo personal, social y profesional de los docentes a lo largo de su trayectoria laboral	
		Los recursos disponibles favorecen para la investigación y valoración de las tecnologías, saberes, expresiones de la cultura local favoreciendo su enriquecimiento con tecnología modernas	
	Marco Normativo	Las políticas aplicadas permiten que se promueva el crecimiento profesional de los docentes	
		El marco normativo favorece al incremento de la oferta de empleo relacionado a la profesión docente	
		El marco normativo favorece al cumplimiento de los derechos y a los niveles remunerativos del docente	
		El Marco de Buen desempeño docente enmarca los estándares de una buena docencia	
		Las nuevas normativas buscan atraer y retener a los mejores docentes al sistema educativo público	
		Las normativas de evaluación periódica de las	

		instituciones que brindan formación inicial sobre la base de los estándares de calidad establecidos asegura un buen nivel profesional docente	
Evaluación docente.	Evaluación para el ingreso y permanencia docente	Considera que los nuevos programas de mentoría aplicadas por el Ministerio ayudan a mejorar la calidad de trabajo que desarrollan los nuevos docentes ingresantes	
Revaloración social de la profesión docente		La evaluación docente identifica las necesidades de formación en servicio de los docentes para brindarles el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica.	
		Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar las prácticas de los docentes en sus aulas y escuelas en beneficio de los niños y niñas atendidas por el sistema educativo público.	
		Los modelos de evaluación e instrumentos se diseñan y están de acuerdo a las características de la modalidad, nivel y ciclo de los docentes evaluados.	
	Ascensos, estímulos y remuneraciones	Las mejoras progresivas de las remuneraciones, el ambiente de trabajo y los estímulos para el desarrollo profesional mejoran el desempeño docente	
		Las pasantías y becas, reconocimientos públicos a trayectorias y buenas prácticas estimulan el desarrollo profesional docente.	
		El ajuste en el sistema de remuneración docente establece una estructura que atraiga y retenga a los más talentosos docentes	
Al elevar la autoestima de los docentes y la representación que ellos mismos construyen respecto de su rol en la sociedad mejora el nivel de desempeño del docente			
		Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa que contribuye significativamente al desarrollo y a la	

		formación de la identidad nacional	
--	--	------------------------------------	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Carlos Germán Castagnola Sánchez **DNI:** 06276084

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la educación



1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

10.1.2024

DEL

ABLE POLITICAS EDUCATIVAS

	1 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la	2	3	4	5	6	7
	Considera que la inversión en la ejecución de educación guarda relación con las necesidades						
	Las capacitaciones recibidas favorecen en el competitividad del docente						
	Considera que los programas de apoyo al docente (pedagógico) ayudan a un mejor desempeño del docente.						
	Las políticas educativas fomentan el desarrollo personal, social y profesional de los docentes a lo largo de su trayectoria laboral	X		X			
	Los recursos disponibles favorecen para la investigación y valoración de las tecnologías, saberes, expresiones de la cultura local favoreciendo su enriquecimiento con tecnología modernas	X		X			
	Las políticas aplicadas permiten que se promueva el crecimiento profesional de los docentes	X		X			
	El marco normativo favorece al incremento de la oferta de empleo	X		X		X	

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
Si	No	Si	No	
		X		
		X		
		X		
		X		
		X		
		X		

	relacionado a la profesión docente						
8	El marco normativo favorece al cumplimiento de los derechos y a los niveles remunerativos del docente	Si	N o	Si	N o	Si	N o
9	El Marco de Buen desempeño docente enmarca los estándares de una buena docencia	X		X		X	
10	Las nuevas normativas buscan atraer y retener a los mejores docentes al sistema educativo público	X		X		X	
11	Las normativas de evaluación periódica de las instituciones que brindan formación inicial sobre la base de los estándares de calidad establecidos asegura un buen nivel profesional docente	X		X		X	
	DIMENSIÓN EVALUACIÓN DOCENTE	X		X		X	
12	Considera que los nuevos programas de mentoría aplicadas por el Ministerio ayudan a mejorar la calidad de trabajo que desarrollan los nuevos docentes ingresantes	X		X		X	
13	La evaluación docente identifica las necesidades de formación en servicio de los docentes para brindarles el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica.	X		X		X	
14	Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar las prácticas de los docentes en sus aulas y escuelas en beneficio de los niños y niñas atendidas por el sistema educativo público.	X		X		X	

15	Los modelos de evaluación e instrumentos se diseñan y están de acuerdo a las características de la modalidad, nivel y ciclo de los docentes evaluados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN REVALORACIÓN SOCIAL DE LA PROFESIÓN DOCENTE	X		X		X		
16	Las mejoras progresivas de las remuneraciones, el ambiente de trabajo y los estímulos para el desarrollo profesional mejoran el desempeño docente	X		X		X		
17	Las pasantías y becas, reconocimientos públicos a trayectorias y buenas prácticas estimulan el desarrollo profesional docente.	X		X		X		
18	El ajuste en el sistema de remuneración docente establece una estructura que atraiga y retenga a los más talentosos docentes	X		X		X		
19	Al elevar la autoestima de los docentes y la representación que ellos mismos construyen respecto de su rol en la sociedad mejora el nivel de desempeño del docente	X		X		X		
20	Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa que contribuye significativamente al desarrollo y a la formación de la identidad nacional	X		X		X		

Fuente: Adaptado del Proyecto Educativo Nacional al 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Carlos Germán Castagnola Sánchez DNI: 06276084

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la educación

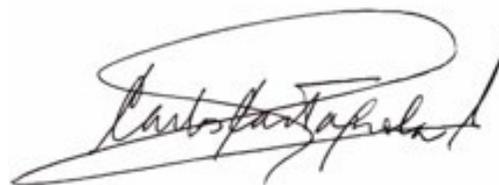
10 de agosto del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la



MATRIZ DE OPERACIONES

Variable: DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones	Indicadores	Firma del Experto Informante.	Escala
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de sus estudiantes.	-El docente en la Especialidad -El docente promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.	Nunca (1) Regularmente (3) Siempre (5)
	Planificación de la enseñanza	-Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del CNEB -Diseña procesos pedagógicos capaces de despertar el interés, curiosidad y compromiso de los estudiantes -Diseña los instrumentos de evaluación de manera permanente y formativa en concordancia con los aprendizajes esperados.	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de un clima propicio para el aprendizaje	-Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes	
	Conducción del proceso de enseñanza	-Monitorea permanentemente la ejecución de su programación observando el interés de los estudiantes - Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promueva el pensamiento	

		<p>crítico y creativo durante su clase</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales 	
	Evaluación del aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos 	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la escuela	<ul style="list-style-type: none"> - Interactúa con su pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico 	
	Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica construyendo un clima democrático en la escuela. - Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes - Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales de su comunidad y entorno. - Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad los retos de su trabajo pedagógico. 	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional. - Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de sus estudiantes y de su escuela. - Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional 	

		expresando una opinión informada y actualizada	
	Ejercicio de su profesión desde el respeto.	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de su escuela.	
		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en las áreas que enseña.	X		X		X		
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
3	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del CNEB	X		X		X		

4	Diseña procesos pedagógicos capaces de despertar el interés, curiosidad y compromiso de los estudiantes	X		X		X		
5	Diseña los instrumentos de evaluación de manera permanente y formativa en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes	X		X		X		
7	Monitorea permanentemente la ejecución de su programación observando el interés de los estudiantes	X		X		X		
8	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promueva el pensamiento crítico y creativo durante su clase.	X		X		X		
9	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
10	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos	X		X		X		
	DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Interactúa con su pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico	X		X		X		
12	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica construyendo un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
13	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
14	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales de su comunidad y entorno	x		x		x		
15	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad los retos de su trabajo pedagógico.	X		X		X		
	DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	X		X		X		
16	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional	X		X		X		

17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de sus estudiantes y de su escuela.	X		X		X		
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada	X		X		X		
19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de su escuela.	X		X		X		
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

Fuente: Rúbrica de Evaluación del Desempeño Docente: Tomado del Ministerio de Educación. (2015). Lima, Perú.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Carlos Germán Castagnola Sánchez **DNI:** 06276084

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la educación

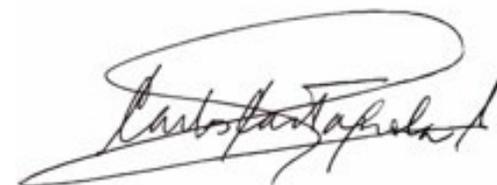
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la

10 de agosto del 20



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. GODOFREDO JORGE CALLA COLANA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de DOCTORADO EN GESTION PUBLICA de la UCV, en la sede de los olivos, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de doctor en Gestión Pública.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: Políticas educativas y desempeño docente en la DREC, 2019, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



SARITA MOTTA PESCORAN
DNI N° 43152205

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable 1: Políticas educativas

Las Políticas educativas es definida como las gestiones del Gobierno de turno en proporción a las prácticas educativas a través del cual el gobierno soluciona la elaboración, repartición y apropiación de conocimientos, preparando a las nuevas generaciones para una educación de calidad (Burgos *et al.*, 2012).

Mientras que Vargas (2015) afirma que las políticas públicas educativas se relacionan con la gestión, ya que establece momentos de formación, ejecución y evaluación que toda política pública requiere. Señala que las políticas públicas educativas son los instrumentos de cada estado que se relaciona con las normas restrictivas, prohibiciones o autorizaciones de la sociedad enmarcada en el sector educativo. Las políticas públicas educativas se aplican enmarcadas en la normatividad y son consideradas acciones de poder público orientadas a la mejora de la educación.

Otro autor que destaca es Pulido (2017), quien define a las reformas educativas, y las contra-reformas como un mecanismo principal para la organización y control de la educación, aplicadas desde diversas visiones tanto económicas, sociales, culturales, etc. Por muchos años la educación y el nivel de formación de los docentes han sido punto de tanto análisis e investigación y es a fines de los 90 que surge un gran auge de reformas educativas, implicando un nivel de institucionalización como política pública, que involucre el desarrollo social. Aquí se resalta de acciones orientadas a la mejora educativa a través de la producción de conocimientos y reconocimientos.

Asimismo Ghioldi (2007) nos dice que la política educacional es la teoría y la práctica del Estado en el campo de la educación Pública, por una parte, determina la actuación del Estado con el objeto de preparar por la educación a las nuevas generaciones para el uso de los bienes culturales de la humanidad, y para promover el desarrollo de la personalidad individual y colectiva del pueblo según las leyes, instituciones, aspiraciones o ideales históricos de la Nación y por otra parte crea y regula la organización de los establecimientos escolares para la realización de tales fines

De estas posturas conceptuales, se puede afirmar que las políticas públicas educativas son una contribución al argumento del desarrollo de las personas, partiendo de una

educación en valores y que cree el valor adherido a la mejora de la vida de la sociedad. Esta tarea fundamental aplicada por el Estado hoy en día, prioriza garantizar la aplicación de nuevas Políticas Públicas que nazcan de cambios que garanticen la mejora del sistema educativo.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1 Sistema integral de políticas docentes

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018) definen que el sistema de políticas docentes son las regulaciones y principios de actuación en el ámbito del sistema educativo que dan forma, en un momento y lugar específicos, a los cuerpos docentes y sus acciones. Abarca las políticas relacionadas con atraer, contratar, formar y retener docentes cualificados.

Dimensión 2 Evaluación docente.

Para Valdés (2004) la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de su activismo pedagógico, sus capacidades y competencias, su disposición para la labor docente educativa, su responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Dimensión 3 Revaloración social de la profesión docente

Asimismo Ucceli (2018) nos define que el discurso sobre la necesidad de implementar acciones para revalorar la profesión docente ha estado presente en los últimos veinte años; sin embargo, recién en 2012 el tema se constituye como un asunto de política pública. La motivación principal fue buscar reparar una relación fracturada entre los docentes, el Estado e, incluso, la sociedad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA VARIABLE
POLÍTICAS EDUCATIVAS**

Cuestionario

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

1. Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Nº	INTERROGANTES	ESCALA				
Variable Independiente: Políticas educativas						
1	Considera que la inversión en la ejecución de políticas del sector educación guarda relación con las necesidades del docente	1	2	3	4	5
2	Las capacitaciones recibidas favorecen en el crecimiento y competitividad del docente	1	2	3	4	5
3	Considera que los programas de apoyo al docente (acompañamiento pedagógico) ayudan a un mejor desempeño del docente.	1	2	3	4	5
4	Las políticas educativas fomentan el desarrollo personal, social y profesional de los docentes a lo largo de su trayectoria laboral	1	2	3	4	5
5	Los recursos disponibles favorecen para la investigación y valoración de las tecnologías, saberes, expresiones de la cultura local favoreciendo su enriquecimiento con tecnología modernas	1	2	3	4	5
6	Las políticas aplicadas permiten que se promueva el crecimiento profesional de los docentes	1	2	3	4	5
7	El marco normativo favorece al incremento de la oferta de empleo relacionado a la profesión docente	1	2	3	4	5
8	El marco normativo favorece al cumplimiento de los derechos y a los niveles remunerativos del docente	1	2	3	4	5
9	El Marco de Buen desempeño docente enmarca los estándares de una buena docencia	1	2	3	4	5
10	Las nuevas normativas buscan atraer y retener a los mejores docentes al sistema educativo público	1	2	3	4	5
11	Las normativas de evaluación periódica de las	1	2	3	4	5

	instituciones que brindan formación inicial sobre la base de los estándares de calidad establecidos asegura un buen nivel profesional docente					
12	Considera que los nuevos programas de mentoría aplicadas por el Ministerio ayudan a mejorar la calidad de trabajo que desarrollan los nuevos docentes ingresantes	1	2	3	4	5
13	La evaluación docente identifica las necesidades de formación en servicio de los docentes para brindarles el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica.	1	2	3	4	5
14	Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar las prácticas de los docentes en sus aulas y escuelas en beneficio de los niños y niñas atendidas por el sistema educativo público.	1	2	3	4	5
15	Los modelos de evaluación e instrumentos se diseñan y están de acuerdo a las características de la modalidad, nivel y ciclo de los docentes evaluados.	1	2	3	4	5
16	Las mejoras progresivas de las remuneraciones, el ambiente de trabajo y los estímulos para el desarrollo profesional mejoran el desempeño docente	1	2	3	4	5
17	Las pasantías y becas, reconocimientos públicos a trayectorias y buenas prácticas estimulan el desarrollo profesional docente.	1	2	3	4	5
18	El ajuste en el sistema de remuneración docente establece una estructura que atraiga y retenga a los más talentosos docentes	1	2	3	4	5
19	Al elevar la autoestima de los docentes y la representación que ellos mismos construyen respecto de su rol en la sociedad mejora el nivel de desempeño del docente	1	2	3	4	5
20	Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa que contribuye significativamente al desarrollo y a la formación de la identidad nacional	1	2	3	4	5

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Calla Colana Godofredo Jorge DNI: 25413288

Especialidad del validador: Educador

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. 20

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la

Dr. En Ciencias de la Educación

Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Para el Ministerio de Educación del Perú (2014), el desempeño del docente, se encuentra dentro del marco del buen desempeño del profesor, por lo que existe indicadores de evaluación en la cual permitirá establecer el dominio del docente en cuanto a los fundamentos teóricos y como se desenvuelve en aula durante el proceso de aprendizaje, siendo así, se puede determinar si cumple con las competencias profesionales e idóneas para trabajar con estudiantes y lograr mejores aprendizajes.

Y Montenegro (2011) afirma que el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una actividad mediante una acción reflexiva”. Y más adelante agrega el porqué es importante medir este desempeño para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente (p. 201)

Del mismo modo Valdés (2009), afirma que son los líderes pedagógicos, padres de familia y estudiantes quienes tienen a su cargo el poner en marcha la evaluación del desempeño profesional de los profesores, utilizando para ello métodos procedimiento e

instrumentos. En conclusión sobre la evaluación al desempeño docente se puede afirmar que hay funciones inherentes a la función del docente y se llega al éxito obtenido en el ejercicio del cargo en el que se encuentra laborando.

Asimismo Montalvo (2011), agrega que el desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga. (p. 81).

Y por último Hunt (2009) en su estudio referido a la efectividad del desempeño docente en América Latina, precisa una serie de aspectos que se deben tener en cuenta para poder conseguirla como: Las aulas donde los docentes desarrollan sus clases deben estar bien organizadas, se deben elaborar normas claras con estudiantes para el proceso de las sesiones, el uso efectivo del tiempo, de estrategias y herramientas de aprendizajes, la evaluación formativa, crear vínculos cálidos y de respeto con los estudiantes, entre otros.

Es así que podemos decir que el desempeño docente se refiere a un grupo de compartimentos o ejercicios importantes desarrollarlos para el logro de un objetivo propuesto en la organización; y que ésta cobra real importancia, pues es considerada como la fortaleza más importante de una organización

Dimensiones de la Variable

Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

El Ministerio de Educación del Perú (2012) plantea que la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje se debe trabajar bajo el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Y de la misma forma el Ministerio de Educación de Chile (2008) nos menciona que aquí se ponen en juego todos los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el compromiso real de los alumnos/as con sus aprendizajes. Su importancia

radica en el hecho de que los criterios que lo componen apuntan a la misión primaria de la escuela: generar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todos sus estudiantes. Especial relevancia adquieren en este ámbito las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes y productivas que aprovechen el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva y favorezcan la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes.

Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

El Ministerio de Educación del Perú (2012) plantea que la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Porta (2012) nos habla que la identidad profesional es un proceso de construcción personal y colectiva configurada a partir de las experiencias personales, de sucesos sociales y de la percepción social de la misma incluyendo las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional.

ICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Questionario

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3
Nunca	Regularmente	Siempre

Nº	INTERROGANTES	RESPUESTA		
	Variable dependiente: Desempeño Docente			
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en las áreas que enseña.	1	2	3
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	2	3
3	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del CNEB	1	2	3
4	Diseña procesos pedagógicos capaces de despertar el interés, curiosidad y compromiso de los estudiantes	1	2	3
5	Diseña los instrumentos de evaluación de manera permanente y formativa en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	2	3
6	El incentivo de experiencias pedagógicas en la formación en servicio, mejora la calidad del desempeño del docente	1	2	3
7	Las nuevas normativas buscan atraer y retener a los mejores docentes al sistema educativo público	1	2	3
8	Los nuevos programas de mentoría ayudan a mejorar la calidad de trabajo que desarrollan los nuevos docentes ingresantes	1	2	3
9	La comunidad educativa permite que se promueva la convivencia humana, el crecimiento y armonía institucional	1	2	3
10	La evaluación docente identifica las necesidades de formación en servicio de los docentes para brindarles el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica.	1	2	3
11	Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar las prácticas de los docentes en sus aulas y escuelas en beneficio de los niños y niñas atendidas por el sistema educativo público.	1	2	3
12	Los modelos de evaluación e instrumentos se diseñan y	1	2	3

	están de acuerdo a las características de la modalidad, nivel y ciclo de los docentes evaluados.			
13	El Marco de Buen desempeño docente enmarca los estándares de una buena docencia	1	2	3
14	Las políticas educativas fomentan el desarrollo personal, social y profesional de los docentes a lo largo de su trayectoria laboral	1	2	3
15	La profesionalización de la docencia sobre la base de criterios de mérito mejora el desempeño docente	1	2	3
16	Las mejoras progresivas de las remuneraciones, el ambiente de trabajo y los estímulos para el desarrollo profesional mejoran el desempeño docente	1	2	3
17	Las pasantías y becas, reconocimientos públicos a trayectorias y buenas prácticas estimulan el desarrollo profesional docente.	1	2	3
18	El ajuste en el sistema de remuneración docente establece una estructura que atraiga y retenga a los más talentosos docentes	1	2	3
19	Al elevar la autoestima de los docentes y la representación que ellos mismos construyen respecto de su rol en la sociedad mejora el nivel de desempeño del docente	1	2	3
20	Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa que contribuye significativamente al desarrollo y a la formación de la identidad nacional	1	2	3

Observaciones: SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Calla Colana Godofredo Jorge
DNI: 25413288

Especialidad del validador: Educador

2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. En Ciencias de la Educación

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la

Matriz de Consistencia
Título: Políticas educativas y desempeño docente en la DREC, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
			Variable independiente: Políticas públicas educativas							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
<p>Problema General:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre las políticas educativas y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019? <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre las políticas educativas y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019? ¿Qué relación existe entre las políticas educativas y la el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019? ¿Qué relación existe entre las políticas educativas y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019? ¿Qué relación existe entre las políticas educativas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019? 	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre políticas educativas y el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre políticas educativas y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Determinar la relación que existe entre políticas educativas y el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Determinar la relación que existe entre políticas educativas y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Determinar la relación que existe entre políticas educativas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 	<p>Hipótesis general:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre políticas educativas y el marco del buen desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre las políticas educativas y la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Existe relación significativa entre las políticas educativas y el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Existe relación significativa entre las políticas educativas y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 Existe relación significativa entre las políticas educativas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas del nivel primaria de la DREC, 2019 	Variable independiente: Políticas públicas educativas							
			Sistema integral de políticas docentes	Inversión en políticas sectoriales Marco normativo	1-11	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 20 - 0 Aceptable 51 - 80 Eficiente 81 - 100			
			Evaluación docente.	Evaluación para el ingreso y permanencia docente	12-15					
			Revaloración social de la profesión docente	Ascensos, estímulos y remuneraciones	16-20					
			Variable dependiente: Desempeño docente							
						Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
						Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de sus estudiantes. Planificación de la enseñanza	1 - 4	Nunca Regularmente Siempre	Inicio 20 – 35
						Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de un clima propicio para el aprendizaje Conducción del proceso de enseñanza Evaluación del aprendizaje.	5 -12		Proceso 36 – 50
						Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa, democrática, crítica y colaborativa, en la escuela Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	13 -16		Logro 51 - 60
						Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia institucional Ejercicio de su profesión desde el respeto.	17 - 20		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo de estudio: Básica</p> <p>Diseño: No experimental correlacional</p> <p>Método: Inductivo-Deductivo.</p>	<p>Población: 118 directivos de instituciones educativas del nivel primaria de la DREC</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 91 directivos de instituciones educativas del nivel primaria de la DREC</p>	<p>Variable 1: Políticas educativas públicas</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Ámbito de Aplicación: Directivos de instituciones educativas del nivel primarias de la DREC</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Para el análisis estadístico descriptivo de los datos, se utilizará el programa SPSS, con el cual se generaron tablas y figuras para la variable y cada dimensión.</p> <p>INFERENCIAL: En el análisis inferencia se utilizará el estadístico Rho Spearman para determinar la existencia o no existencia de la relación entre las variables.</p>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Calla Colana Godofredo Jorge **DNI:** 25413288

Especialidad del validador: Educador

10 de agosto del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la



Especialidad

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Políticas públicas educativas

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Sistema integral de políticas docentes	Inversión en políticas sectoriales Marco normativo	1 al 11	Deficiente 20 - 0 Aceptable 51 - 80 Eficiente 81 - 100
Evaluación docente.	Evaluación para el ingreso y permanencia docente	12-15	
Revaloración social de la profesión docente	Ascensos, estímulos y remuneraciones	16-20	

Variable: Desempeño docente

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de sus estudiantes. Planificación de la enseñanza	1 - 4	Inicio 20 – 35 Proceso 36 – 50 Logro 51 - 60
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de clima propicio para el aprendizaje Conducción del proceso de enseñanza Evaluación del aprendizaje.	5 -12	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa, democrática, crítica y colaborativa, en la escuela Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	13 -16	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia institucional Ejercicio de su profesión desde el respeto.	17-20	

FICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE POLITICAS EDUCATIVAS

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
Sistema integral de políticas docentes	Inversión en políticas sectoriales	Considera que la inversión en la ejecución de políticas del sector educación guarda relación con las necesidades del docente	5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca
		Las capacitaciones recibidas favorecen en el crecimiento y competitividad del docente	
		Considera que los programas de apoyo al docente (acompañamiento pedagógico) ayudan a un mejor desempeño del docente.	
		Las políticas educativas fomentan el desarrollo personal, social y profesional de los docentes a lo largo de su trayectoria laboral	
		Los recursos disponibles favorecen para la investigación y valoración de las tecnologías, saberes, expresiones de la cultura local favoreciendo su enriquecimiento con tecnología modernas	
	Marco Normativo	Las políticas aplicadas permiten que se promueva el crecimiento profesional de los docentes	
		El marco normativo favorece al incremento de la oferta de empleo relacionado a la profesión docente	
		El marco normativo favorece al cumplimiento de los derechos y a los niveles remunerativos del docente	
		El Marco de Buen desempeño docente enmarca los estándares de una buena docencia	
		Las nuevas normativas buscan atraer y retener a los mejores docentes al sistema educativo público	
		Las normativas de evaluación periódica de las instituciones que brindan formación inicial sobre la base de los estándares de calidad establecidos asegura un buen nivel profesional docente	
Evaluación docente.	Evaluación para el ingreso y permanencia docente	Considera que los nuevos programas de mentoría aplicadas por el Ministerio ayudan a mejorar la calidad de trabajo que desarrollan los nuevos docentes ingresantes	
		La evaluación docente identifica las necesidades de formación en servicio de los docentes para brindarles el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica.	

Revaloración social de la profesión docente		Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar las prácticas de los docentes en sus aulas y escuelas en beneficio de los niños y niñas atendidas por el sistema educativo público.	
		Los modelos de evaluación e instrumentos se diseñan y están de acuerdo a las características de la modalidad, nivel y ciclo de los docentes evaluados.	
	Ascensos, estímulos y remuneraciones	Las mejoras progresivas de las remuneraciones, el ambiente de trabajo y los estímulos para el desarrollo profesional mejoran el desempeño docente	
		Las pasantías y becas, reconocimientos públicos a trayectorias y buenas prácticas estimulan el desarrollo profesional docente.	
		El ajuste en el sistema de remuneración docente establece una estructura que atraiga y retenga a los más talentosos docentes	
		Al elevar la autoestima de los docentes y la representación que ellos mismos construyen respecto de su rol en la sociedad mejora el nivel de desempeño del docente	
		Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa que contribuye significativamente al desarrollo y a la formación de la identidad nacional	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Calla Colana Godofredo Jorge

DNI: 25413288

Especialidad del validador: Educador

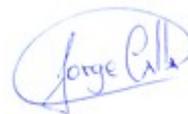
10 de agosto del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la



Dr. En Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE POLITICAS EDUCATIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que la inversión en la ejecución de políticas del sector educación guarda relación con las necesidades del docente							
2	Las capacitaciones recibidas favorecen en el crecimiento y competitividad del docente	X		X		X		
3	Considera que los programas de apoyo al docente (acompañamiento pedagógico) ayudan a un mejor desempeño del docente.	X		X		X		
4	Las políticas educativas fomentan el desarrollo personal, social y profesional de los docentes a lo largo de su trayectoria laboral	X		X		X		
5	Los recursos disponibles favorecen para la investigación y valoración de las tecnologías, saberes, expresiones de la cultura local favoreciendo su enriquecimiento con tecnología modernas	X		X		X		
6	Las políticas aplicadas permiten que se promueva el crecimiento profesional de los docentes	X		X		X		
7	El marco normativo favorece al incremento de la oferta de empleo relacionado a la profesión docente	X		X		X		
8	El marco normativo favorece al cumplimiento de los derechos y a los niveles remunerativos del docente	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El Marco de Buen desempeño docente enmarca los estándares de una buena docencia	X		X		X		
10	Las nuevas normativas buscan atraer y retener a los mejores docentes al sistema educativo público	X		X		X		
11	Las normativas de evaluación periódica de las instituciones que brindan formación inicial sobre la base de los estándares de calidad establecidos asegura un buen nivel profesional docente	X		X		X		
	DIMENSIÓN EVALUACIÓN DOCENTE	X		X		X		
12	Considera que los nuevos programas de mentoría aplicadas por el Ministerio ayudan a mejorar la calidad de trabajo que desarrollan los nuevos docentes ingresantes	X		X		X		
13	La evaluación docente identifica las necesidades de formación en servicio de los docentes para brindarles el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica.	X		X		X		
14	Las evaluaciones docentes se aplican para transformar y mejorar las prácticas de	X		X		X		

	los docentes en sus aulas y escuelas en beneficio de los niños y niñas atendidas por el sistema educativo público.						
15	Los modelos de evaluación e instrumentos se diseñan y están de acuerdo a las características de la modalidad, nivel y ciclo de los docentes evaluados.	X		X		X	
	DIMENSIÓN REVALORACIÓN SOCIAL DE LA PROFESIÓN DOCENTE	X		X		X	
16	Las mejoras progresivas de las remuneraciones, el ambiente de trabajo y los estímulos para el desarrollo profesional mejoran el desempeño docente	X		X		X	
17	Las pasantías y becas, reconocimientos públicos a trayectorias y buenas prácticas estimulan el desarrollo profesional docente.	X		X		X	

20	Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa que contribuye significativamente al desarrollo y a la formación de la identidad nacional	X		X		X		
18	El ajuste en el sistema de remuneración docente establece una estructura que atraiga y retenga a los más talentosos docentes	X		X		X		
19	Al elevar la autoestima de los docentes y la representación que ellos mismos construyen respecto de su rol en la sociedad mejora el nivel de desempeño del docente	X		X		X		
20	Mejorar la valoración social de la docencia y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa que contribuye significativamente al desarrollo y a la formación de la identidad nacional	X		X		X		

Fuente: Adaptado del Proyecto Educativo Nacional al 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CALLA COLANA GODOFREDO JORGE

DNI: 25413288

Especialidad del validador: EDUCADOR

10 de agosto del 202

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la

Dr. En Ciencias de la Educación

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de sus estudiantes.	-El docente involucra a todos los estudiantes en las actividades propuestas -El docente promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.	Nunca (1) Regularmente (3) Siempre (5)
	Planificación de la enseñanza	-Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del CNEB -Diseña procesos pedagógicos capaces de despertar el interés, curiosidad y compromiso de los estudiantes -Diseña los instrumentos de evaluación de manera permanente y formativa en concordancia con los aprendizajes esperados.	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de un clima propicio para el aprendizaje	-Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes	
	Conducción del proceso de enseñanza	-Monitorea permanentemente la ejecución de su programación observando el interés de los estudiantes - Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promueva el pensamiento crítico y creativo durante su clase - Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	
	Evaluación del aprendizaje.	- Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos	
	Participación activa, con actitud	- Interactúa con su pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico	

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	democrática, crítica y colaborativa, en la escuela		
	Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica construyendo un clima democrático en la escuela. - Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes -Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales de su comunidad y entorno. - Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad los retos de su trabajo pedagógico. 	
	Práctica y experiencia institucional	<ul style="list-style-type: none"> -Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional. -Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de sus estudiantes y de su escuela. -Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada 	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ejercicio de su profesión desde el respeto.	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de su escuela.	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en las áreas que enseña.	X		X		X		
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
3	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales del CNEB	X		X		X		
4	Diseña procesos pedagógicos capaces de despertar el interés, curiosidad y compromiso de los estudiantes	X		X		X		
5	Diseña los instrumentos de evaluación de manera permanente y formativa en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
6	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes	X		X		X		
7	Monitorea permanentemente la ejecución de su programación observando el interés	X		X		X		

	de los estudiantes						
8	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promueva el pensamiento crítico y creativo durante su clase.	X		X		X	
9	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X	
10	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos	X		X		X	
	DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
11	Interactúa con su pares colaborativamente para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico	X		X		X	
12	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica construyendo un clima democrático en la escuela.	X		X		X	
13	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	
14	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales de su comunidad y entorno	x		x		x	
15	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad los retos de su trabajo pedagógico.	X		X		X	
	DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	X		X		X	
16	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional	X		X		X	
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de sus estudiantes y de su escuela.	X		X		X	

14	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales de su comunidad y entorno	x		x		x		
15	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad los retos de su trabajo pedagógico.	X		X		X		
	DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	X		X		X		
16	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional	X		X		X		
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de sus estudiantes y de su escuela.	X		X		X		
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada	X		X		X		
19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de su escuela.	X		X		X		
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

Fuente: Rúbrica de Evaluación del Desempeño Docente: Tomado del Ministerio de Educación. (2015). Lima, Perú.

Fuente: Adaptado del Proyecto Educativo Nacional al 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CALLA COLANA GODOFREDO JORGE

DNI: 25413288

Especialidad del validador: EDUCADOR

10 de agosto del 202

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la



Dr. En Ciencias de la Educación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 30 de julio de 2020
Carta P. 505-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

LIC.
GUILLERMO YOSHIKAWA TORRES
DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO (DREC)

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MOTTA PESCORAN, SARITA; identificada con DNI N° 43152205 y con código de matrícula N° 1000838561; estudiante del programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Implementación de Políticas públicas educativas y su incidencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador MOTTA PESCORAN, SARITA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Correo de Aceptación

The screenshot shows an Outlook web interface with the following elements:

- Browser Tabs:** "CONVERTIR DE PDF A WORD24", "Convertir PDF a Word - 100% gr...", "Correo: Sarita Mtt - Outlook", and "(22) WhatsApp".
- Outlook Address Bar:** "outlook.live.com/mail/0/search/id/AQMkADAwATM3ZmYAZ504ZDA4LWM3YTctMDACLTAwCgBGAAADy01W2VHO%2FEysTpQo1TN%2BlgcA4yzybZweKU2u...".
- Navigation Bar:** "Mensaje nuevo", "Responder", "Eliminar", "Archivo", "No deseado", "Mover a", "Categorizar".
- Left Sidebar:** "Favoritos", "Carpetas", "Bandeja de e... 641", "Correo no des... 59", "Borradores 33", "Elementos envid...", "Elementos elim... 8", "Archivo", "Notas", "Conversation Hist...", "Carpeta nueva", "Grupos", "¿Necesita más espacio? Pase a premium.", "El buzón está completo al 98 %.", "Corrija esto en la configuración de almacenamiento."
- Message Content:**
 - Subject:** RE: reenvío correo para participar en estudio Doctoral mediante un formulario
 - From:** xavier arones <xavierarones@gmail.com>
 - Date:** Jue 22/10/2020 09:00
 - To:** dfrsrita@gmail.com; agurtorima@gmail.com; javar20@hotmail.com; beniteslujan02@hotmail.com; 09MEND02A09@gmail.com; lilarivera@gmail.com; edgarccasani@hotmail.com y 201 más
 - Text:** Estimados Directivos, les remito un correo de la Subdirectora del 4010, quien solicita la apoyen con su estudio Doctoral, a través de un formulario. Muy buenas tardes queridos colegas, miembros de los diversos cuerpos directivos de las Instituciones educativas de educación básica regular a nivel Callao. Quien escribe la misiva es la Mag Sarita Motta sub directora de primaria de la IE 4010, encargada a partir de este año 2020. La presente es para solicitarles su apoyo a un estudio doctoral aplicado en nuestra Región referente a las Políticas Educativas y el Marco del buen desempeño docente desde una visión directiva. Me tomo el atrevimiento de pedirles su apoyo en completar este cuestionario a pesar de conocer la recargada agenda de trabajo que cada uno posee, ya que necesito una data entre 80 y 100 directivos (directores y sub directores). Recalco las gracias anticipadas por su tiempo y buenos deseos. Muy agradecida
 - Link:** <https://docs.google.com/forms/d/1V4Gj5XT5WBMer9U9mStBkTnXaVnOc514OHfMWSW90/edit?usp=sharing>
 - Image:** A thumbnail of a Google Form titled "CUESTIONARIO POLÍTICAS EDUCATIVAS". The form text reads: "Estimado docente, El presente cuestionario responde a una investigación por lo que no es necesario revelar sus datos personales ni institucionales. Sin embargo para recoger una información fidedigna es necesario su sinceridad en sus respuestas. El cuestionario consta de dos partes, al final deberá enviarme. Muchas gracias".
 - Signature:** Xavier Arones Quiroz, Especialista de Educación, Dirección de Gestión Pedagógica, GOBIERNO REGIONAL CALLAO.
- Bottom Bar:** "Responder", "Responder a todos", "Reenviar".
- Taskbar:** Windows taskbar with icons for Start, Internet Explorer, File Explorer, Chrome, Word, and PDF Reader. System tray shows "ES", "09:47 p.m.", and "01/01/2021".

Anexo 6

Escala de fiabilidad de la variable Políticas educativas.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	91	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	91	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,988	,988	20

Estadísticas de escala

Media	Varianza de elementos	Covarianza entre elementos	N de elementos
2,335	,228	,183	20

Una vez el análisis de fiabilidad se obtuvo un valor de alfa de Cronbach de ,988 el cual indica que el instrumento de recolección de datos es el indicado para su aplicación.

Escala de fiabilidad de la variable desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	91	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	91	100,0

b. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,985	,985	20

Estadísticas de escala

Media	Varianza de elementos	Covarianza entre elementos	N de elementos
2,333	,226	,181	20

Una vez el análisis de fiabilidad se obtuvo un valor de alfa de Cronbach de ,985 el cual indica que el instrumento de recolección de datos es el indicado para su aplicación.

Anexo 7

Base de datos de la variable Políticas educativas

	Sistema integral de políticas docentes											Evaluación docente				Revaloración social de la profesión docente				
	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

	Sistema integral de políticas docentes											Evaluación docente				Revaloración social de la profesión docente				
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
48	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
78	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
79	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
82	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
87	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
88	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Base de datos de la variable Desempeño docente

	Preparación para el aprendizaje					Enseñanza para los aprendizajes					Participación en la gestión					Desarrollo de la profesionalidad e identidad				
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

	Preparación para el aprendizaje					Enseñanza para los aprendizajes					Participación en la gestión					Desarrollo de la profesionalidad e identidad				
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
48	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
78	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
79	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
82	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
87	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
88	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

ANEXO 8

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Políticas educativas

Variable s de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimension es	indicadores	Escala de medición
Políticas educativas	Políticas educativas es definida como las gestiones del Gobierno de turno en proporción a las prácticas educativas a través del cual el gobierno soluciona la elaboración, repartición y apropiación de conocimientos, preparando a las nuevas generaciones para una educación de calidad (Burgos <i>et al.</i> , 2012).	La variable Políticas educativas es de tipo cuantitativa y ha sido operacionalizada en tres dimensiones que tomaremos en cuenta, con una escala de medición ordinal.	Sistema integral de políticas docentes	Inversión en políticas sectoriales Marco normativo	Escala de intervalo Deficiente 20 - 0 Aceptable 51 - 80 Eficiente 81 - 100
			Evaluación docente.	Evaluación para el ingreso y permanencia docente	
			Revaloración social de la profesión docente	Ascensos, estímulos y remuneraciones	

Variable: Desempeño docente

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Según Ministerio de Educación del Perú (2014) el desempeño del profesor se encuentra enmarcado en el compendio de indicadores de evaluación en el que será posible determinar la aptitud respecto de los fundamentos teóricos y el desenvolvimiento en el aula del docente. De esta manera, se puede definir si cuenta con la capacidad profesional para trabajar con los alumnos y alcanzar aprendizajes óptimos.	La variable Desempeño docente es de naturaleza cuantitativa y ha sido operacionalizada en cuatro dimensiones, con una escala de medición ordinal	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de sus estudiantes. Planificación de la enseñanza	Escala de intervalo Inicio 20 – 35 Proceso 36 – 50 Logro 51 - 60
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de clima propicio para el aprendizaje. Conducción del proceso de enseñanza. Evaluación del aprendizaje.	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa, democrática, crítica y colaborativa, en la escuela. Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia institucional. Ejercicio de su profesión desde el respeto.	