



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Calidad Educativa y Desempeño Docente en la Institución
Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022**

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

AUTOR:

Leyva Serrano, Orlando (orcid.org/0000-0001-6038-530X)

ASESOR:

Dr. Flores Limo, Fernando Antonio (orcid.org/0000-0002-3739-1274)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

En memoria de mi Padre.

A mi madre, por su apoyo constante.

A mi esposa e hijas, por su grandeza y
cariño.

A Dios, nuestro protector.

Agradecimiento

A mis maestros de la Universidad César Vallejo, por su paciencia y sabiduría en brindar nuevos conocimientos y estrategias de aprendizaje en bien de las nuevas generaciones de mi provincia de Purús.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1. Tipo de investigación	14
3.1.2. Diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.2.1. Variable 1: Calidad educativa	15
3.2.2. Desempeño docente	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.3.1. Población	16
3.3.2. Muestra	17
3.3.3. Muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
4.1. Estadística descriptiva	21
4.2. Estadística inferencial	30
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados de la validación de los instrumentos por juicios de experto	18
Tabla 2. Confiabilidad de las variables y dimensiones	19
Tabla 3. Calidad educativa	21
Tabla 4. Dimensión: Eficacia	22
Tabla 5. Dimensión: Eficiencia	23
Tabla 6. Dimensión Efectividad	24
Tabla 7. Dimensión: Satisfacción	25
Tabla 8. Desempeño docente	26
Tabla 9. Dimensión: Capacidad pedagógica	27
Tabla 10. Dimensión: Responsabilidad profesional	28
Tabla 11. Dimensión: Relaciones interpersonales	29
Tabla 12. Prueba de normalidad	30
Tabla 13. Contrastación de hipótesis general	31
Tabla 14. Contrastación de hipótesis específica 1	32
Tabla 15. Contrastación de hipótesis específica 2	33
Tabla 16. Contrastación de hipótesis específica 3	34
Tabla 17. Contrastación de hipótesis específica 4	35
Tabla 18. Ficha técnica de Calidad educativa	83
Tabla 19. Ficha técnica de Desempeño docente	84
Tabla 20. Niveles de confiabilidad	85

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	15
Figura 2. Calidad educativa	21
Figura 3. Dimensión: Eficacia	22
Figura 4. Dimensión: Eficiencia	23
Figura 5. Dimensión: Efectividad	24
Figura 6. Dimensión: Satisfacción	25
Figura 7. Desempeño docente	26
Figura 8. Dimensión: Capacidad pedagógica	27
Figura 9. Dimensión: Responsabilidad profesional	28
Figura 10. Dimensión: Relaciones interpersonales	29

Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre calidad educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús-Ucayali 2022. Empleándose una metodología con un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, alcance descriptivo-correlacional, método hipotético-deductivo y corte transversal. La población estuvo conformada por 140 estudiantes de la Institución Educativa Piloto Esperanza, asimismo se aplicó un muestreo no probabilístico intencional, considerando una muestra de 60 estudiantes de tercer, cuarto y quinto grado, quienes se sometieron a la aplicación de instrumentos, que se validaron previamente mediante juicio de expertos y se encontró la confiabilidad con el estadístico Alpha de Cronbach, hallando un valor de 0.926 para calidad educativa y un valor de 0.935 para desempeño docente, evidenciando una excelente confiabilidad. Los resultados demostraron que no existe relación significativa entre calidad educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022 ($\alpha = 0.05$; sig. bilateral = 0.858; $r_s = 0.024$). Además, se presentó un nivel alto en la calidad educativa con un 100% (60 estudiantes), lo mismo sucede con el desempeño docente, presentándose un nivel alto, ocupando un 95% (57 estudiantes), La conclusión demuestra que la calidad educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente.

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

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between educational quality and teaching performance at the Esperanza Pilot Educational Institution, Purús-Ucayali 2022. Using a methodology with a quantitative approach, basic type, non-experimental design, descriptive-correlational scope, hypothetical-deductive method and cross-section. The population was made up of 140 students of the Esperanza Pilot Educational Institution, applying an intentional non-probabilistic sampling, considering a sample of 60 third, fourth and fifth grade students, who underwent the application of instruments, which were previously validated by expert judgment and their reliability was also found with the help of Cronbach's Alpha, finding a value of 0.926 for educational quality and a value of 0.935 for teaching performance, evidencing excellent reliability. The results showed that there is no significant relationship between educational quality and teaching performance in the Esperanza, Purús – Ucayali 2022 Pilot Educational Institution ($\alpha = 0.05$; bilateral sig. = 0.858; $r_s = 0.024$). In addition, a high level of educational quality was presented with 100% (60 speakers), the same happens with teaching performance, presenting a high level, occupying 95% (57 speakers), The conclusion shows that educational quality is not significantly related to teaching performance.

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

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente, según Unesco (2019), la calidad y la equidad son compromisos centrales asumidos por los Estados y las organizaciones internacionales frente a un gran reto: la universalidad de la calidad educativa con la equidad, que fue confirmada en el Summit sobre el Desarrollo Sostenible en 2015. Otros autores, como Farfán y Reyes (2017) dan a conocer que las instituciones educativas, en el mundo, son elementales para el servicio que brindan a la sociedad dentro del marco social, es decir, que el conjunto humano es tan necesario y debe articularse dentro de sus roles; por lo tanto, la calidad de la educación del equipo humano que está al frente y cómo lo dirige en su administración pedagógica es necesaria. Asimismo, Rivas (2015), presenta un análisis de los sistemas educativos de siete países de América Latina basado en los resultados de PISA, la desigualdad educativa aumentó en el Perú, convirtiéndose en el único país que acrecentó la brecha de aprendizaje entre las escuelas con niveles socioeconómicos más bajos y los de niveles más altos.

A nivel nacional, según Anaya et al. (2021), las políticas educativas aún tienen que revertir las persistentes disparidades en la calidad educativa entre el medio rural y el urbano, a pesar de que año tras año, informes e investigaciones revelan una profunda inequidad en el país, disparidad que, lejos de agravarse, se reduce paulatinamente, siendo abordados por políticas y decisiones educativas. Proporcionar una educación de alta calidad es un deber del gobierno peruano y de todos los gobiernos electos. Sin embargo, no consideran que a pesar de las limitaciones que pueden presentarse en las instituciones rurales, son los docentes y los pocos recursos que poseen, los que pueden maniobrase, de tal manera que permita a estudiantes zonas rurales, desarrollarse integralmente como personas y tener las mismas oportunidades que cualquier otro estudiante de otro contexto.

Por otro lado, Espinoza et al. (2021), da a conocer el papel que asume el liderazgo del director en la mejora del servicio educativo como papel fundamental entre la relación con la calidad educativa dentro y fuera de ella, demostrando todas las actividades pedagógicas, estas son acciones, teorías y escenarios que

contribuyen a desarrollar una organización. En consecuencia, es necesario estar familiarizado con las conceptualizaciones que proporcionan las opiniones de muchos autores a partir de una variedad de enfoques diferentes. Se acepta generalmente que gestionar una institución significa guiarla hacia el logro de sus objetivos estratégicos institucionales. Muchos de los profesores que trabajan en las instituciones locales son técnicos, estudiantes del sexto ciclo de las universidades regionales, y en algunos casos profesionales de otras especialidades. Las estrategias y la formación de los profesores que trabajan en las instituciones locales tienen mucho que ver con la calidad educativa de los estudiantes que las asisten (Arana y Coronado, 2017).

Dentro del ámbito Local se destaca una deficiencia en la calidad educativa de la provincia, por el hecho de que no fue incluida en los indicadores de la evaluación del censo a nivel secundario, y la gran mayoría de los estudiantes estaban en proceso o en la fase inicial en ese momento. La calidad educativa motivo de esta investigación, no presentan buenos resultados en los aprendizajes en los últimos cinco años debido a un crecimiento migratorio de estudiantes que vienen de las comunidades con bajo nivel de aprendizaje, situación que conlleva a evaluaciones en un nivel inicial y por debajo de este, además los docentes no son titulados, la infraestructura se ha mejorado, las familias poco apoyan en el trabajo en sus hogares, el clima institucional puede mejorar teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades de cada integrante, así mismo se ha visto pocos proyectos innovadores para mejorar los logros de aprendizaje, no hay que olvidar que uno de los factores más débiles es la conectividad con la región y con las mismas localidades.

El problema general fue el siguiente ¿Existe relación entre calidad educativa y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022? dentro de este espacio se plantean los siguientes problemas específicos: ¿Existe relación entre (1) eficacia, (2) eficiencia, (3) efectividad y (4) satisfacción y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022?

Así se tiene que dentro la justificación teórica, la finalidad fue generar un análisis de la percepción de los alumnos sobre la calidad educativa y el cómo se desempeñan los docentes; lo cual sirve como antecedente en otros estudios. La justificación metodológica, radicó en presentar instrumentos de evaluación que cuenten con validez y confiabilidad, para que puedan ser utilizado por otros investigadores. Y como justificación práctica, se aporta con propuestas de resolución de las dificultades, proponiendo estrategias, que, al emplearse, favorecerían el cumplir y mejorar los indicadores de desempeño y calidad educativa

El objetivo general fue determinar la relación entre calidad educativa y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022 y los objetivos específicos son Determinar la relación entre (1) eficacia, (2) eficiencia, (3) efectividad y (4) satisfacción y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022.

De la misma manera, se plantea la hipótesis general: Existe relación significativa entre calidad educativa y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022. Las hipótesis específicas fueron los siguientes: Existe relación significativa entre (1) eficacia, (2) eficiencia, (3) efectividad y (4) satisfacción y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales, se tomó en cuenta a Pérez (2022), quien desarrolló un artículo científico en Panamá, proponiendo conocer las percepciones de los educadores sobre calidad educativa y desempeño docente. Fue mixta, transaccional y correlacional, además, conformada por 200 docentes en el sistema educativo panameño, a quienes se les envió una encuesta para ser evaluados. Los resultados evidencian una relación positiva alta entre variables ($r=0.759$). Finiquitando que existe relación entre variables; de la misma manera se evidenció una diversidad de factores que influyen en las variables, como el apoyo técnico-pedagógico, la burocracia en los procesos, la evaluación injusta de los docentes, la demografía de los alumnos y el desarrollo profesional inicial y continuo.

Ostaíza (2019) ejecutó una investigación en Ecuador, con el fin de delimitar la relación entre desempeño docente y calidad educativa. La metodología fue no experimental, correlacional y causal, conformado por 30 docentes de una unidad educativa fiscal, quienes fueron evaluados mediante una entrevista y un cuestionario. Los resultados señalaron que existe relación significativa entre variables ($p_valor=0.005$). Se certificó un nivel alto en ambas variables, ocupando un 93% y 87% correspondientemente. Se concluye que el desempeño docente influyó significativamente en la calidad educativa.

Guaicha (2019) efectuó una investigación en Ecuador, con la finalidad de establecer los factores que intervienen en la relación calidad educativa y desempeño docente. Mantuvo una metodología cuantitativa, considerando como muestra a 100 educadores de la Unidad Educativa “República del Ecuador”, quienes fueron intervenidos mediante cuestionarios. Los resultados manifestaron una relación muy buena entre variables ($p_valor=0.000$). Concluyendo que mientras más calidad educativa se presente, mejor será el desempeño docente.

Proaño (2019) realizó una investigación en Ecuador, la cual tenía como meta, delimitar la relación entre calidad educativa y desempeño docente. La metodología fue cuantitativo, descriptivo y correlacional; que estuvo integrado por

60 participantes (estudiantes y educadores) en la “Unidad Educativa Amarilis Fuentes Alcívar”, quienes fueron intervenidos por medio de fichas de observación y cuestionarios. Los resultados expusieron que existe relación entre variables (sig. Bil.=0.000 y rho=0.993); además existe relación entre las dimensiones de relevancia, efectividad eficacia y eficiencia; y el desempeño docente (sig. bilateral=0.000). Se halló un nivel regular en ambas variables, ocupando un 90% y 97%, respectivamente. Se concluye que se presentan obstáculos que impiden que la calidad educativa logre el éxito para sus beneficiarios, reflejándose en el desempeño docente.

Martínez-Chairez et al. (2016) desarrollaron un artículo científico en México, proponiendo conocer la relación entre desempeño docente y calidad educativa. El estudio fue mixto, comprensivo y correlacional, donde se evaluaron a 135 profesores del Sector educativo 25 de la región centro sur de Chihuahua; quienes fueron evaluados por cuestionarios de preguntas cerradas y abiertas, los cuales se autoadministraban. Los resultados establecieron que no existe relación entre variables ($p_valor=0.730$). Se concluye que existen cuatro componentes que afectan la calidad educativa, como el gobierno, docentes, contexto e infraestructura.

En los antecedentes nacionales, se consideró a: Alarcón (2021), quien ejecutó un estudio en Lima, con el propósito de delimitar la relación de percepción del desempeño docente y calidad educativa. Fue correlacional, no experimental, transversal y descriptiva; integrada por 65 profesores de la Red 27 de la UGEL 04, quienes fueron intervenidos mediante cuestionarios. Los resultados demostraron que existe relación positiva moderada entre variables ($p_valor=0.000$); además de un nivel alto en ambas variables, ocupando un 62% y 42% correspondientemente. Se concluye que, si se mejora el desempeño docente, se optimizará la calidad educativa, lo que favorecerá el aprendizaje.

Ríos (2021) ejecutó un estudio en el Callao, proponiendo delimitar si influye el desempeño docente en la calidad educativa. Fue básica y cuantitativa; compuesta por 38 docentes de una I.E. del Callao, quienes fueron intervenidos por cuestionarios. Los resultados certificaron que existe relación entre variables

($p_valor=0.000$); además, se demostró una influencia en un 76%. Se concluye que, si se fortalece el desempeño, la calidad educativa brindada, también lo hará.

Rojas (2020) desarrolló una indagación en Lima, proponiendo delimitar la relación entre calidad educativa y desempeño docente. Fue descriptivo y correlacional; conformado por 55 educadores de la I.E. Ricardo Bentín, quienes fueron intervenidos mediante cuestionarios. Los resultados expusieron relación baja entre variables ($\rho=0.420$), Se concluye que pueden existir más componentes relacionados a las variables.

Rodríguez (2020) efectuó una investigación en La Libertad, que presentó como propósito establecer la relación entre calidad educativa y desempeño docente. Fue descriptivo y correlacional, el cual estuvo integrado por 30 maestros de la I.E. San José, de Pacasmayo, quienes fueron intervenidos mediante cuestionarios. Los resultados manifestaron la existencia de correlación significativa ($p_valor=0.040$). Se halló un nivel alto en la calidad, ocupando un 63% y un nivel regular en el desempeño docente, ocupando un 47%. Se concluye que, si se incrementa la primera variable, la segunda también aumentará, favoreciendo a la I.E.

León (2019) desarrolló una investigación en La Libertad, con el fin de precisar la relación entre el desempeño docente y calidad educativa. Fue descriptivo, correlacional y transversal; integrado por 168 alumnos de la I.E. N° 81608 "San José", quienes fueron intervenidos mediante cuestionarios. Los resultados demostraron que existe relación significativa entre variables ($p_valor=0.005$), además de un nivel bueno de desempeño docente (63%) y un nivel regular de calidad educativa (55%). Se concluye que todas las dimensiones de desempeño docente se relacionan con la segunda variable.

En los entornos educativos, la calidad es un concepto con una amplia gama de significados e interpretaciones que se definen en función de las diferentes concepciones o formas de evaluar o percibirla por parte de diferentes personas. El término puede utilizarse para referirse al proceso de contextualización de algo

dentro de otros procesos. Por ello, es fundamental desarrollar la teoría de ambas variables planteadas en el estudio, sin embargo, se comenzó con la calidad educativa (Minedu, 2016).

Pichardo et al. (2017) sustentaron que la calidad educativa se refiere a un grupo de características que la institución proporciona para compensar las necesidades de los alumnos, siendo la oferta satisfactoria. Asimismo, los estudiantes en este proceso se convierten en las entidades centrales del sistema, con los docentes sirviendo como mediadores que garantizan la calidad, planeando y evaluando desde el punto de vista pedagógico. Mientras que Martínez-Chairez et al. (2016), sostienen que la educación de calidad se determina como la modernización de los sistemas de formación en las instituciones educativas, así como de las políticas educativas que fomentan el desarrollo científico al tiempo que respetan los derechos socioculturales de los ciudadanos. Se concluye que existen cuatro componentes que afectan la calidad educativa, como el gobierno, docentes, contexto e infraestructura.

Así también, se alude que es el grado en que se cumplen los propósitos educativos, que dan respuesta a lo que se requiere, se pide y a lo que el alumno espera, garantizando la adquisición de actitudes, habilidades y conocimientos, que requieren para enfrentarse a las circunstancias difíciles que demanda la sociedad. También, una institución de calidad viene a suscitar el avance de los alumnos, considerando su entorno familiar, nivel socioeconómico y aprendizaje anterior. Hernández y Esparza (2022) sustentan que si los resultados y el producto de la educación son coherentes con los objetivos de la educación, estos resultados se obtienen a través de un proceso que lleva tiempo.

En la actualidad, se reconoce que la formación de alta calidad en estudiantes es fundamental para el éxito de su desarrollo y aprendizaje. Esto está influenciado por componentes que se pueden encontrar fuera o dentro del salón de clases, así como dentro del propio hogar del niño. Para que tengan éxito en un futuro; primero deben adquirir el conocimiento y los valores que les permitirán alcanzar sus metas. La calidad juega un papel significativo en este proceso porque es responsable de

reducir las barreras para el logro y brindarles una base para el futuro (Alemán et al., 2018)

La calidad educativa, es una valoración acerca de las particularidades de la elaboración de ciertas actividades que se describen como provechosas y positivas; y se demarca por aspectos consecuentes vinculados con la formación para lograr los propósitos escolares, hasta que las estrategias empleadas sean eficaces. Bianchetti (2017) asegura que la calidad educativa es una parte integral de una controversia pedagógica, especialmente cuando los proyectos, acciones o programas que creen que son aplicables en los ámbitos escolares se basan en esta comprensión y son recomendados por la comunidad académica.

Barba (2018) sustenta que es fundamental que los estudiantes tengan un ambiente de aprendizaje y progreso positivo, el cual está influenciado por factores que se encuentran fuera o dentro del ámbito educativo o familia. Para alcanzar los conocimientos y valores necesarios para el éxito adulto, la calidad juega un papel sustancial, pues se encarga de remover los impedimentos para alcanzar las metas establecidas.

En relación con las dimensiones de la calidad dentro del contexto educativo, se deben planear componentes primordiales como las necesidades y cómo saber satisfacerlas. Las dimensiones fueron ampliadas por Ríos (2021), y aquellas, fueron utilizadas para el siguiente estudio y se describen a continuación:

La primera dimensión es la Eficacia, la cual establece una conexión entre los objetivos propuestos y su consecución. También, se entiende como el grado en que se consigue un objetivo, propósitos propuestos, además de los resultados esperados por medio del uso de herramientas y medios para optimizar el aprendizaje; es decir, el cumplimiento de actividades que admitan el logro de los propósitos señalados con una adecuada distribución, a través de la evaluación eventual y la medición de la eficacia de los servicios educativos (Proaño, 2017).

Por otro lado, se tiene la dimensión Eficiencia, que hace referencia al uso efectivo y entrega pertinente de los recursos necesarios para lograr los propósitos de la institución de acuerdo con sus metas y aprendizajes, con base en la apropiada distribución de recursos tales como materia prima, dinero y personal necesario con conocimientos de acuerdo con los requisitos para alcanzar un cierto nivel de calidad (Ríos, 2021).

En cuanto a la Efectividad, en donde debe existir una conexión entre los productos y los procedimientos beneficiosos para los estudiantes, los cuales son utilizados ampliamente para lograr el objetivo, como la tutoría, la orientación o el acompañamiento de los padres. Cuando se usa junto con contenido relevante y un mecanismo de flujo de trabajo, este término se refiere a la medida en que se cumplen las metas establecidas por los contenidos y el mecanismo de flujo de trabajo. Además, para lograr este objetivo, debe haber un diálogo abierto entre los líderes empresariales y los integrantes de la comunidad local (Ríos, 2021).

Por último, se plantea la dimensión Satisfacción de necesidades y expectativas, que se refiere a los planes educativos de alta calidad que incorporan un tema crítico en el plan de estudios, que beneficia a los estudiantes de forma significativa satisfaciendo sus necesidades; proporcionándoles una educación de toda la vida y preparándolos para desarrollarse profesionalmente de acuerdo con la vanguardia exigida por la sociedad en la que vivimos (Ríos, 2021).

Como base teórica del desempeño docente, se tomó en cuenta la teoría de Chiavenato (2010), que se da cuando se trata del trabajo y se define como la conducta o la acción perceptible de los individuos que laboran y que son significativos para conseguir los propósitos de la institución en la medida en que puedan alcanzarse. Así, el autor reafirma la importancia del rendimiento laboral óptimo como característica distinguidora de una sociedad u organización.

El desempeño docente es considerado como una práctica docente que es característica de cualquier proceso de formación, y como una apropiación de las responsabilidades del profesor, incluyendo cómo empezar, mejorar y/o actualizar

la práctica en el campo de la enseñanza. Además, se cree que está influenciado por factores inherentes al proceso y al contexto educativo específico, como los recursos, las infraestructuras de construcción y los actores sociales pertinentes, entre otras cosas (Nieva y Martínez, 2016).

Gálvez y Milla (2018) lo definieron como el trabajo pedagógico manifestado por el docente, expresando su competencia profesional para lograr las metas de aprendizaje que se espera que obtengan los alumnos, en otras palabras, la intención de educación y la ejecución del trabajo asignado, que dependen de varios factores que se relacionan con la calidad y formación de los profesores, con el objetivo de conseguir niveles adecuados de excelencia educativa.

Moreno y Pineda (2019) sustentan que el desempeño docente requiere cumplir con las acciones pedagógicas de la profesión de enseñanza; lo que requiere medir y evaluar varios aspectos como la conducta en el entorno de trabajo, la adhesión al calendario de trabajo de forma oportuna, la vocación y determinación para la ejecución del trabajo, la responsabilidad institucional y la disciplina, la mejora continua y pedagógica, la investigación y la innovación, entre otros. Según Rafael y Orbegoso (2019), se relacionan con los comportamientos y facultades notorias del docente, siendo medibles y notorias en su labor educativa y que se presentan en los procesos educativos y de evaluación.

El desempeño de los profesores como actividad educativa es un proceso complejo que se desarrolla en una diversidad de circunstancias que están repletas de conflictos y exigen la formulación de posiciones políticas sociales y éticas. Su propósito es proporcionar un espacio para el análisis, reflexión y producción de conocimientos sobre la enseñanza, las instituciones educativas y los contextos (Unesco, 2019).

Según Cabero et al. (2018), el papel del docente debe ser fomentar el discernimiento informacional, que comprende la transferencia de información y la capacidad de reflexionar y responder de manera crítica ante la nueva información, ya que en la actualidad es fundamental cambiar la percepción pública sobre los

docentes, haciendo creer a la sociedad que cada alumno, será guiados y enseñados a pensar críticamente.

Nieva y Martínez (2016) expone ciertas áreas en las que se puede evaluar el desempeño docente. En primer lugar, se encuentra el área personal, en donde el rendimiento del profesor se percibe como una práctica humana basada en las rasgos y cualidades que el profesor demuestra al resolver las complicaciones que se muestran en el aula o al completar proyectos viables y/o al facilitar el aprendizaje específico y en grupo. El rendimiento de los profesores se percibe de forma diferente por diferentes personas en función de sus antecedentes, experiencia profesional, características de sus vidas diarias, estilos de trabajo, motivaciones laborales y educativas, y sentimientos de éxitos y fracasos en el pasado, así como expectativas para el futuro (De-Juanas y Esquerra, 2014).

Luego se encuentra, el área personal se percibe el desempeño docente, que abarca las características y cualidades demostradas por el profesor a la hora de remediar los inconvenientes que se muestran en el aula, desarrollar proyectos viables y/o facilitar el aprendizaje en grupo en el aula se incorporan a esta categoría. El rendimiento de los profesores se percibe de forma diferente por diferentes personas en función de sus antecedentes, experiencia profesional, características de sus vidas diarias, estilos de trabajo, motivaciones laborales y educativas, y sentimientos de éxitos y fracasos en el pasado, así como expectativas para el futuro (De-Juanas y Esquerra, 2014).

En el área interpersonal, se describe la percepción del estudiante se enfoca en la manera en que se dan las relaciones entre docentes, padres de familia, estudiantes, directivo y apoderados. La satisfacción educativa se representa como un resultado directo de la coexistencia escolar y se contextualiza como resultado de procesos, movimientos y tiempos dados a nivel sociohistórico y político como satisfacción educativa (Unesco, 2019).

En el área didáctica, se encuentra la percepción de los docentes o estudiantes del aula, en donde las formas en que el profesor dirige, facilita y/o guía

el trabajo de los alumnos son utilizadas para co-construir su propio conocimiento. (Minedu/Unesco, 2017).

En el área de la generación y/o formación en valores, que hace referencia a la percepción del usuario del profesor lo que está en su corazón. Esta zona describe cómo el profesor respeta y respeta los valores fundamentales de la coexistencia social, especialmente los derechos humanos de cada individuo, y está en el corazón de la percepción del usuario del profesor. El conocimiento, la información y la educación se transfieren de acuerdo con las posibilidades y necesidades de aprendizaje de los educandos, así como las representaciones de estas percepciones en la mente de los estudiantes. La práctica educativa de cada profesor refleja sus propios valores, creencias, actitudes y juicios evaluativos, que se expresan de diversas maneras.

En el contexto nacional, Es necesario mencionar el documento Marco de Buen Desempeño Docente como la mejor referencia para orientar la formación, evaluación y demás aspectos del desarrollo profesional docente a nivel nacional. Como lo establece el Minedu (2016), en el documento se identifica los dominios, competencias y comportamientos que constituyen una enseñanza eficaz y deben ser obligatorios para todos los profesores de primaria de nuestro país. Se considera un contrato entre el Estado, los profesores y la sociedad sobre las competencias que pueden adquirir durante sus carreras profesionales para garantizar que todos los alumnos aprendan. Por lo tanto, sirve como herramienta estratégica en la política nacional para el desarrollo de profesores.

Las dimensiones consideradas para desempeño docente son las siguientes: La dimensión capacidades pedagógicas, se considera como una colección única de elementos que son propios del individuo y que se requieren como parte de los requisitos del trabajo académico que promueven el dominio de una determinada actividad (Sepúlveda et al, 2014).

La segunda dimensión es la Responsabilidad profesional, donde el educador no solo debe brindar retroalimentación sobre el aprendizaje y el desempeño del

estudiante, sino también poner un fuerte énfasis en lograr un nivel significativo de aprendizaje por sí mismo. De la misma manera, el profesor no solo califica el trabajo de sus alumnos, sino que también brinda su aprobación general en función de sus propias circunstancias (Izarra, 2019).

Como tercera dimensión se tiene a las Relaciones interpersonales, que son útiles para conseguir una comunicación y una expresión de sus ideas y emociones, dos o más personas deben adoptar ciertas actitudes sociales hacia una misma en espacios específicos. Estos espacios generan excitación y entretenimiento, y también se consideran un medio para lograr el aprendizaje de comportamiento e interacción dentro de los grupos. Note que estos espacios pueden crearse entre los profesores, así como en la relación entre docentes y alumnos (Silviera, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque es cuantitativo que según Hernández y Mendoza (2018), se emplea para comprobar las hipótesis basadas en la medición numérica, utilizando un proceso deductivo, secuencial y probatorio. Además, como los resultados se basan en una realidad objetiva y se utiliza un análisis estadístico para analizarlos, pueden aplicarse a una amplia gama de situaciones.

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo básica, porque la investigación se basó en un marco teórico que se nutrió de los conocimientos científicos, así como en la premisa de que la realidad puede ser cuantificada y comprendida (Gallardo, 2017).

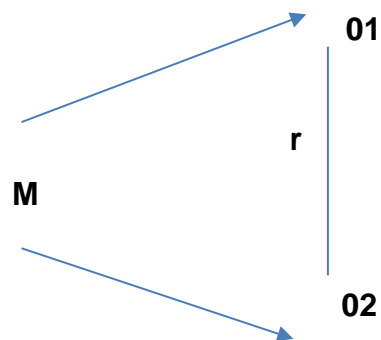
3.1.2. Diseño de investigación

Tuvo un diseño no experimental, pues no hubo manipulación de las variables y no se utilizaron grupos de comparación. Es decir, no fue necesario la intervención del investigador; simplemente se hizo uso del estudio tal y como es la realidad. El método que se maniobró fue el hipotético deductivo, que según Cabezas et al. (2018), es ampliamente aceptado porque está tan cerca de la verdad. Comienza con una hipótesis, luego aplica una deducción y extrae una conclusión a la conclusión de un estudio.

La investigación fue de alcance descriptiva-correlacional, que según Hernández y Mendoza (2018), ayuda a definir y describir las características importantes de los individuos, grupos, comunidades u otros fenómenos investigados. Además, se ocupa de determinar cómo dos conceptos o variables están relacionadas entre sí, en un contexto específico.

Figura 1

Diagrama del diseño correlacional



Dónde:

M = 60 alumnos de la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús-Ucayali
2022

O₁ = Calidad educativa

O₂ = Desempeño docente

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Calidad educativa

- **Definición conceptual**

Según Martínez-Iñiguez (2020), se alude al grado en que se cumplen los propósitos educativos, que dan respuesta a lo que se requiere, se pide y a lo que el alumno espera, garantizando la adquisición de actitudes, habilidades y conocimientos, que requieren para enfrentarse a las circunstancias difíciles que demanda la sociedad.

- **Definición operacional**

Se empleó un instrumento compuesto por 4 dimensiones, que engloban 16 indicadores. Además, se constituye por 20 ítems politómicos y se hallan en escala

ordinal, medido con la escala Likert.

Variable 2: Desempeño docente

- **Definición conceptual**

Rafael y Orbegoso (2019), se relacionan con los comportamientos y facultades notorias del docente, siendo medibles y notorias en su labor educativa y que se presentan en los procesos educativos y de evaluación.

- **Definición operacional**

Se empleó un instrumento compuesto por 3 dimensiones, que engloban 6 indicadores. Además, se constituye por 20 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es una colección de unidades de población distintas que comparten características que se analizaron y utilizaron para generar datos de investigación, según lo mencionado por Cabezas et al. (2018). Por lo que, la población se integró por 140 estudiantes de la I.E. Piloto Esperanza, Purús-Ucayali 2022.

Criterios de inclusión:

- Alumnos que desean participar.
- Alumnos de tercer a quinto grado.
- Alumnos que estén en el momento de la aplicación.

3.3.2. Muestra

La muestra, hace referencia a la selección de un subconjunto de la población que posibilita la divulgación de información precisa sobre la población, según lo mencionado por Cabezas et al. (2018). La muestra en esta investigación fue de 60 estudiantes de tercer a quinto grado, de la I.E. Piloto Esperanza, Purús-Ucayali 2022.

3.3.3. Muestreo

La investigación empleó un muestreo no probabilístico, ya que la selección de la muestra dependió por aspectos contextuales y por elección del investigador, que promuevan la viabilidad de aplicación (Fuentes-Doria et al., 2020).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta como técnica, que para Hernández-Sampieri y Torres (2018) es una técnica para recopilar información teniendo en cuenta una muestra; además, es importante señalar que la información notable se consigue como consecuencia de ello.

Como instrumentos se utilizaron los cuestionarios, que integran preguntas que analizaron y evaluaron las variables planteadas. Asimismo, las preguntas deben corresponder al problema que se investiga (Fuentes-Doria et al., 2020).

La validez es la precisión de un instrumento; por lo tanto, se determinó por la opinión de los expertos. En otras palabras, debe ser capaz de comunicar el concepto abstracto mediante los indicadores, y se utilizó el criterio experto para determinar su validez (Fuentes-Doria et al., 2020).

Tabla 1*Resultados de la validación de los instrumentos por juicios de experto*

Expertos	Criterio			Observación
	Relevancia	Pertinencia	Claridad	
Flores Limo, Fernando Antonio	✓	✓	✓	Los cuestionarios son aplicables
Rodríguez De Los Ríos, Luis Alberto	✓	✓	✓	
Dr. Villanueva, Gilbert Oyarce	✓	✓	✓	

En la tabla 1 se puede apreciar que los cuestionarios, al ser sometidos a la validación por juicio de expertos, concluyendo que son aplicables, pues cumple los requerimientos señalados para ser aplicables.

Los instrumentos de evaluación se sometieron a la prueba estadística de Alfa de Crombach para decretar su fiabilidad utilizando el software SPSS v. 25; por lo tanto, se realizó una prueba piloto para delimitar la fiabilidad de las preguntas. Además, Cabezas et al. (2018) se refieren al Alfa de Cronbach como un método para evaluar los resultados de la medición cuando se discute el grado en que un instrumento mide la variable a medir.

Tabla 2*Confiabilidad de variables y dimensiones*

	Í	Alpha	Nivel
V1: Calidad educativa	20	0.926	Excelente
Eficacia	5	0.858	Bueno
Eficiencia	5	0.767	Aceptable
Efectividad	5	0.712	Aceptable
Satisfacción	5	0.815	Bueno
V2: Desempeño docente	20	0.935	Excelente
Capacidad pedagógica	7	0.872	Bueno
Responsabilidad profesional	7	0.790	Aceptable
Relaciones interpersonales	6	0.838	Bueno

Se interpreta de la Tabla 2 que los datos de las variables y dimensiones, en el grupo piloto de 25 alumnos, muestran coeficientes Alfa de Cronbach aceptables, buenos y excelentes; concluyendo que son confiables (George y Mallery, 2003).

3.5. Procedimientos

Para efectuar la indagación, se contactó con la institución educativa donde labora el investigador, luego se coordinó con la directora de la IE y se solicitó una carta de presentación a la Dirección de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Posteriormente. Mientras tanto, los instrumentos fueron validados y sometidos a una prueba de confiabilidad antes de ser utilizadas en la demostración.

3.6. Método de análisis de datos

Previa validación de expertos, se realizó una prueba piloto y los resultados se sometieron a una prueba de coeficiente alfa de Cronbach para determinar su confiabilidad. A continuación, se administró una encuesta a la muestra selecta, de la que se obtuvo e introdujo la información en el programa estadístico IBM-SPSS. Las estadísticas descriptivas, según Gallardo (2017), son el proceso por el que se desarrollan en forma resumida, las tablas para proporcionar una mejor presentación

de los datos.

Dado que hay 60 participantes en la muestra, se comprobó que no existe normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Mientras que, para la contratación de hipótesis, se empleó la prueba no paramétrica Rho Spearman (Gallardo, 2017).

3.7. Aspectos éticos

Considerando las pautas de formato APA7 (2019), se redactaron las referencias y las citas convenientes, teniendo en cuenta los derechos de los autores. Para el uso de los instrumentos de diagnóstico, se recogieron autorizaciones previas, y los datos recogidos se analizaron sin ninguna manipulación por parte del investigador. El presente trabajo ha respetado los principios de justicia, no maleficencia, autonomía y beneficencia.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

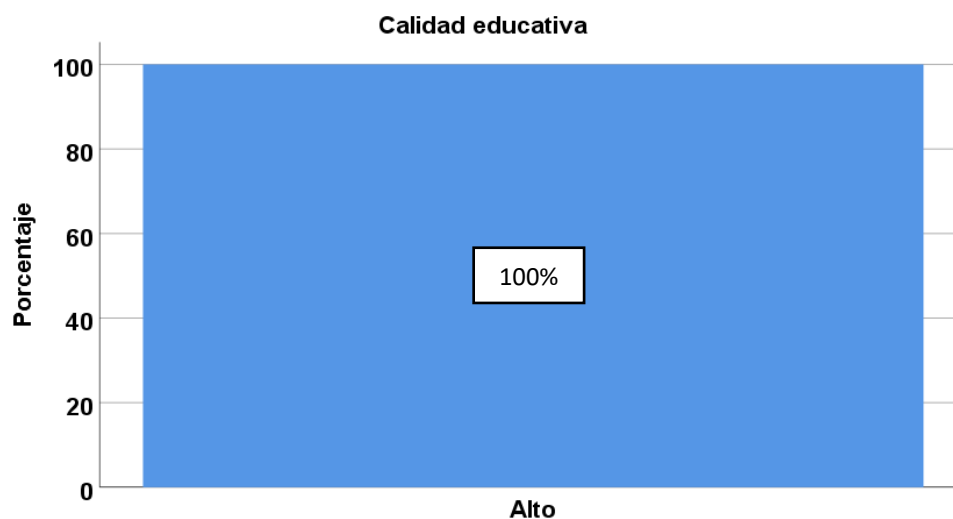
Tabla 3

Calidad educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Moderado	0	0
Alto	60	100
Total	60	100

Figura 2

Calidad educativa



Se representa en la Figura 2 que, de los estudiantes, el 100% concibe un nivel alto, con relación a la calidad educativa en la I.E. Piloto Esperanza. Indicando que las características que la institución proporciona, cumplen con las necesidades de los alumnos.

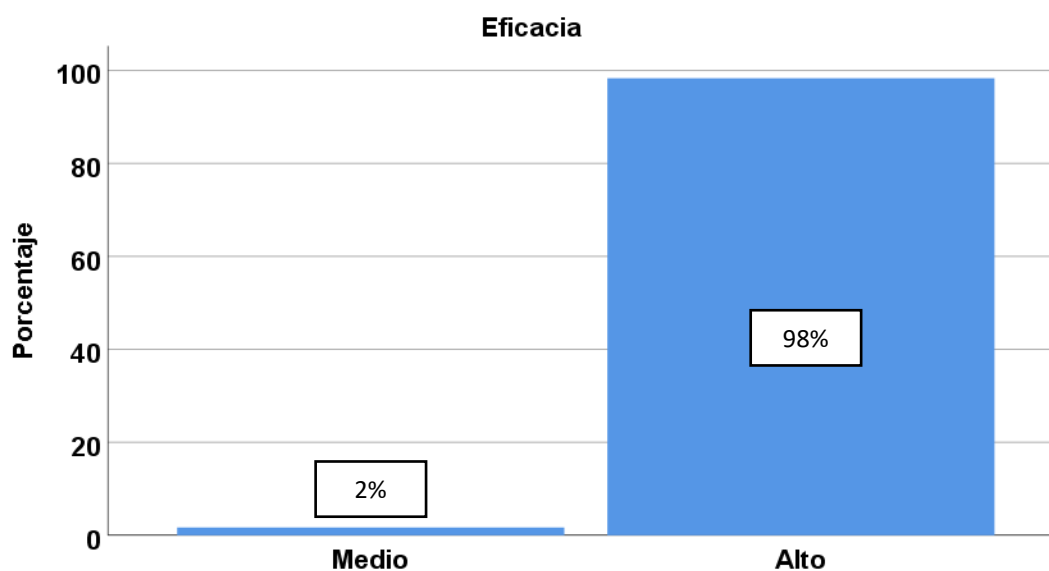
Tabla 4

Dimensión Eficacia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	1	1.7
Alto	59	98.3
Total	60	100

Figura 3

Dimensión: Eficacia



Se señala en la Figura 3 que, de los estudiantes, el 98.3% *concibe* un nivel alto y el 1.7 un nivel medio con respecto a eficacia en la calidad educativa en la I.E. Piloto Esperanza. Indicando que se cumplen los resultados esperados por medio del uso de herramientas y medios para optimizar el aprendizaje y cumplir con los objetivos.

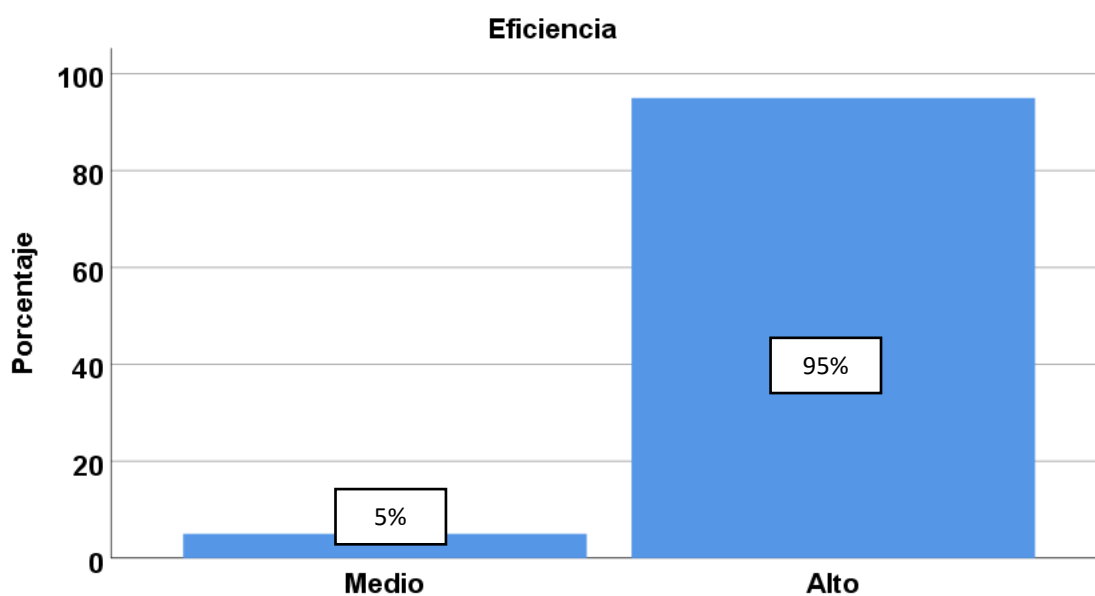
Tabla 5

Dimensión Eficiencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	3	5
Alto	57	95
Total	60	100

Figura 4

Dimensión: Eficiencia



Se representa en la Figura 4 que, de los estudiantes, el 95% *concibe* un nivel alto y el 5% un nivel medio con respecto a eficiencia en la I.E. Piloto Esperanza. Indicando que se presenta un uso efectivo y entrega pertinente de los recursos necesarios para lograr los propósitos, pero aun así hay aspectos por mejorar.

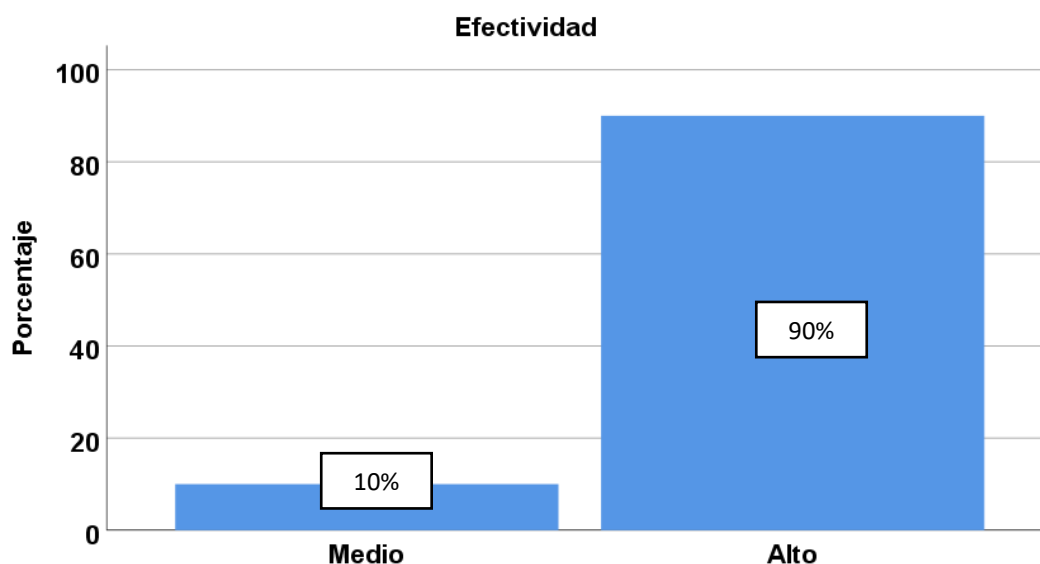
Tabla 6

Dimensión Efectividad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	6	10
Alto	54	90
Total	60	100

Figura 5

Dimensión: Efectividad



Se señala en la Figura 5 que, de los estudiantes, el 90% *concibe* un nivel alto y el 10% un nivel medio con respecto a efectividad en la I.E Piloto Esperanza. Indicando que existe una conexión entre los productos y procedimiento beneficiosos para los estudiantes, pero debe optimizar la tutoría, orientación y acompañamiento por parte de profesores, en algunos casos.

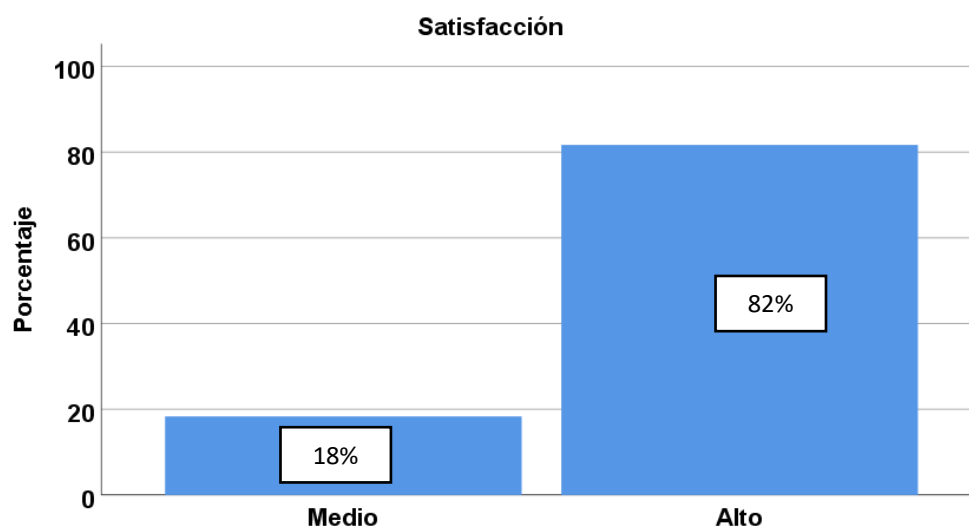
Tabla 7

Dimensión Satisfacción

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	11	18.3
Alto	49	81.7
Total	60	100

Figura 6

Dimensión: Satisfacción



Se representa en la Figura 6 que, de los estudiantes, el 81.7% *concibe* un nivel alto y el 18.3 un nivel medio con respecto a satisfacción en la calidad educativa en la I.E. Piloto Esperanza. Indicando que los educandos son beneficiados de forma significativa satisfaciendo sus necesidades, pero faltan recursos por mejorar.

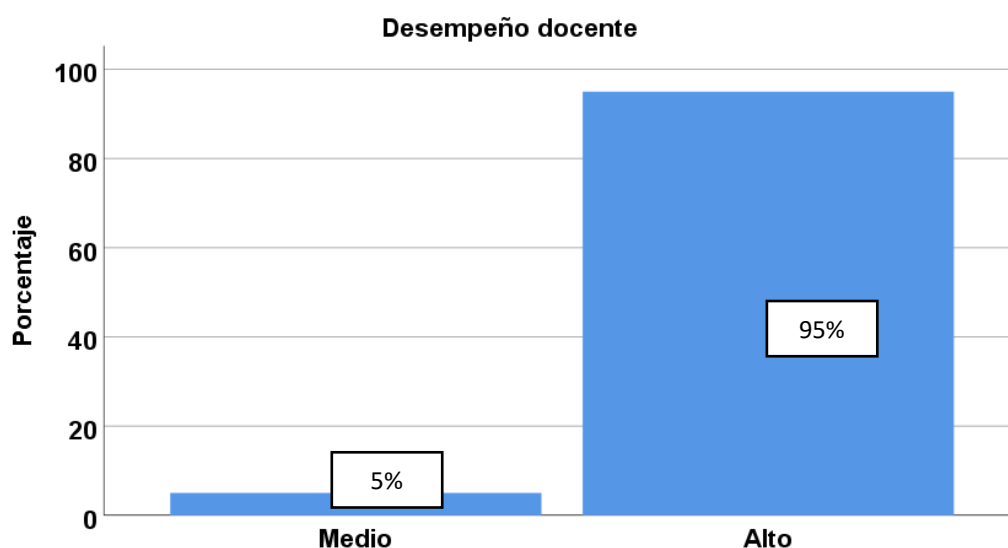
Tabla 8

Desempeño docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	3	5
Alto	57	95
Total	60	100

Figura 7

Desempeño docente



Se representa en la Figura 7, que, de los estudiantes, el 95% concibe un nivel alto y el 5% un nivel medio, con relación al desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza. Evidenciando que en gran parte se está proporcionando un espacio de análisis, reflexión y producción de conocimientos sobre la enseñanza, instituciones educativas y contextos.

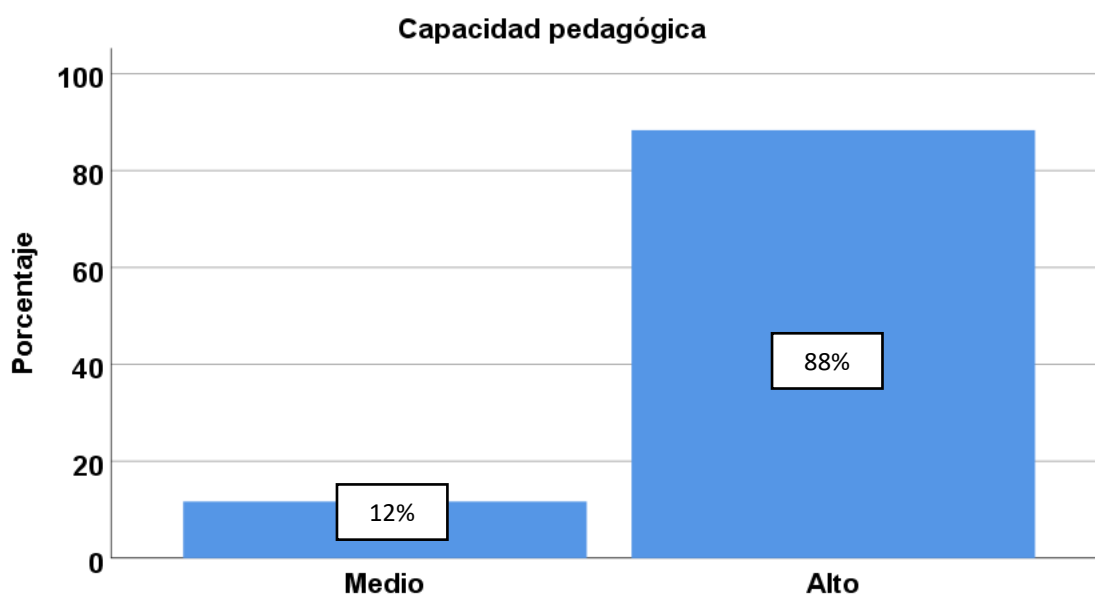
Tabla 9

Dimensión: Capacidad pedagógica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	7	11.7
Alto	53	88.3
Total	60	100

Figura 8

Dimensión: Capacidad pedagógica



Se representa en la figura 8, que, de los estudiantes, el 88.3% percibe un nivel alto y el 11.7% un nivel medio, con relación a la capacidad pedagógica en la Institución Educativa Piloto Esperanza. Indicando que falta potenciar elementos individuales de los docentes para promover el dominio de las actividades pedagógicas.

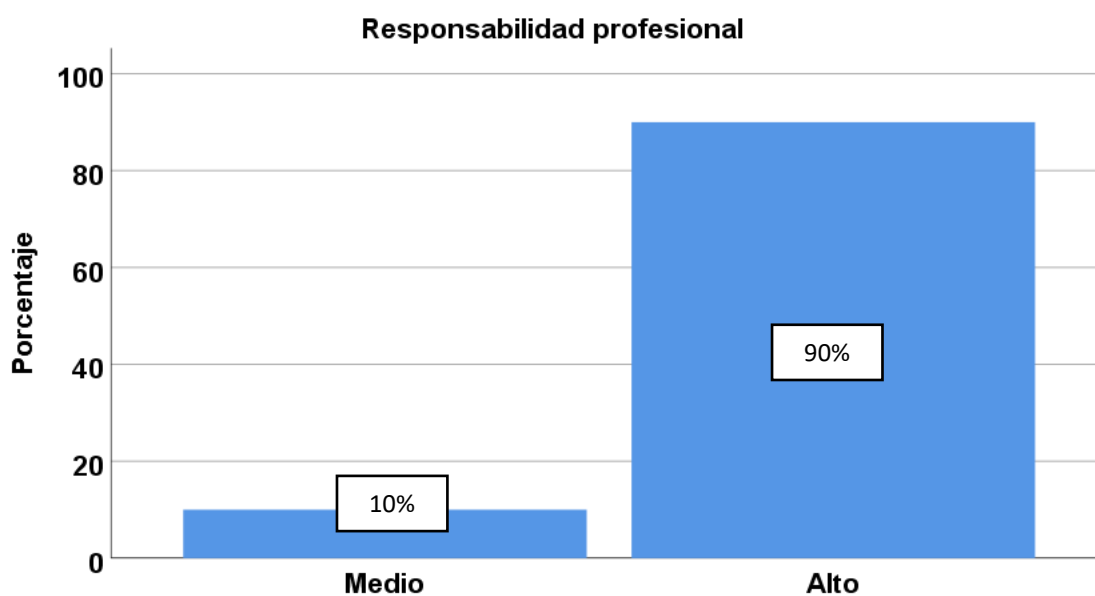
Tabla 10

Dimensión: Responsabilidad profesional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	6	10
Alto	54	90
Total	60	100

Figura 9

Dimensión: Responsabilidad profesional



Se representa en la figura 9, que, de los estudiantes, el 90% concibe un nivel alto y el 10% un nivel medio, con relación a la responsabilidad profesional en la Institución Educativa Piloto Esperanza. Indicando que la retroalimentación brindada por parte de los docentes presenta un énfasis en lograr un nivel significativo de aprendizaje, pero que aún se debe de optimizar.

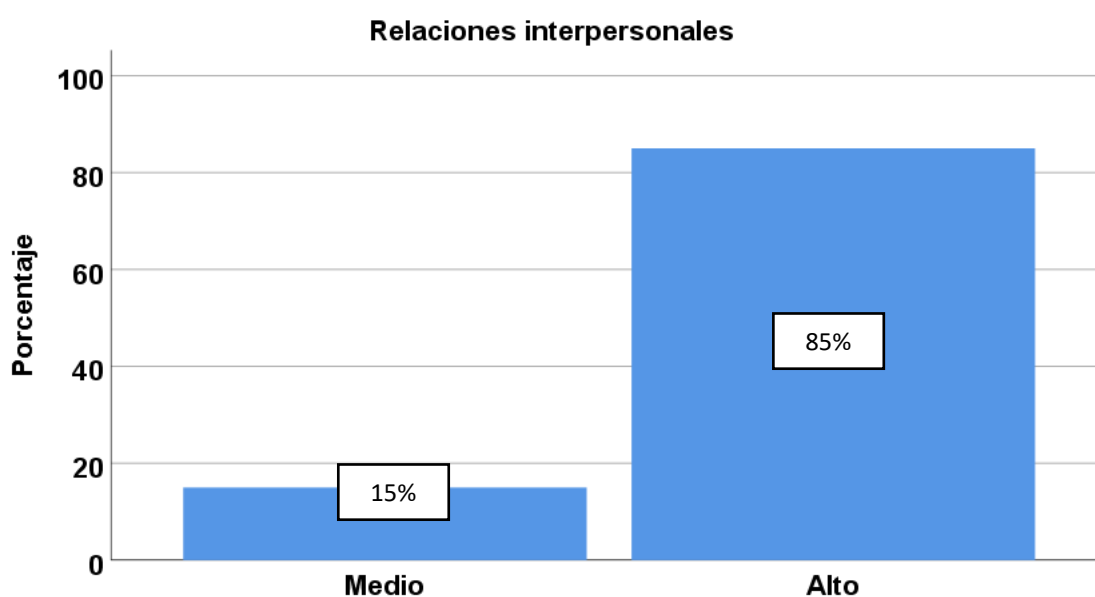
Tabla 11

Dimensión: *Relaciones interpersonales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	9	15
Alto	51	85
Total	144	100

Figura 10

Dimensión: *Relaciones interpersonales*



Se representa en la figura 10, que, de los estudiantes, el 85% concibe un nivel alto y el 15% un nivel medio, con respecto a relaciones interpersonales en la Institución Educativa Piloto Esperanza. Indicando que se presentan espacios de aprendizaje y entretenimiento entre los integrantes de la comunidad educativa.

4.2. Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	n	Sig.
V1: Calidad educativa	0.135	60	0.009
Eficacia	0.180	60	0.000
Eficiencia	0.151	60	0.002
Efectividad	0.144	60	0.003
Satisfacción	0.170	60	0.000
V2: Desempeño docente	0.105	60	0.163

En la tabla 12, se señalan que los datos de la variable calidad educativa y sus dimensiones no poseen distribución normal; así que para contrastar las hipótesis planteadas, se empleará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre calidad educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022.

H₁: Existe relación significativa entre calidad educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022.

Tabla 13

Contrastación de hipótesis general

		Desempeño docente	
Rho de	Calidad	Coefficiente	0.024
Spearman	educativa	Sig. Bil.	0.858
		N	60

El nivel de significancia que se fijó fue $\alpha = 0.05$, así que si la Sig. Bil. es menor a 0.05 se rechaza la H₀, pero si es lo inverso, se conserva. Por lo que, se expresa en la tabla 13 una Sig. Bil. de $0.858 > 0.05$, concluyendo que no existe relación significativa entre calidad educativa y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre eficacia y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022

H₁: Existe relación significativa entre eficacia y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022

Tabla 14

Contrastación de hipótesis específica 1

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Eficacia	Coefficiente	0.001
		Sig. Bil.	0.994
		N	60

El nivel de significancia que se precisó fue $\alpha = 0.05$, así que si la Sig. Bil. es inferior a 0.05 se descarta la H₀, pero si se contrapone, se mantiene. Así que se señala en la Tabla 14 una Sig. Bil. de 0.994, concluyendo que no existe relación significativa entre eficacia y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre eficiencia y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022.

H₁: Existe relación significativa entre eficiencia y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022.

Tabla 15

Contrastación de hipótesis específica 2

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente	-0.114
		Sig. Bil.	0.386
		N	60

El nivel de significancia que se precisó fue $\alpha = 0.05$, así que si la Sig. Bil. es inferior a 0.05 se descarta la H₀, pero si se contrapone, se mantiene. Por lo tanto, se visualiza en la Tabla 15 una Sig. Bil. de 0.386, concluyendo que no existe relación significativa entre eficiencia y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre efectividad y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022.

H₁: Existe relación significativa entre efectividad y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022.

Tabla 16

Contrastación de hipótesis específica 3

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Efectividad	Coficiente	-0.087
		Sig. Bil.	0.506
		N	60

El nivel de significancia que se determinó fue $\alpha = 0.05$. Por lo que si la Sig. Bil. es inferior a 0.05 se rechaza la H₀, pero si se contrapone, se mantiene. Así que, se señala en la Tabla 16 una Sig. Bil. de 0.506, concluyendo que no existe relación significativa entre efectividad y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre satisfacción y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022.

H₁: Existe relación significativa entre satisfacción y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022.

Tabla 17

Contrastación de hipótesis específica 4

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Satisfacción	Coeficiente	0.247
		Sig. Bil.	0.057
		N	60

El nivel de significancia que se precisó fue $\alpha = 0.05$, así que si la Sig. Bil. es inferior a 0.05 se descarta la H₀, pero si se contrapone, se mantiene. Se señala en la Tabla 17 una Sig. Bil. de 0.057, concluyendo que no existe relación significativa entre satisfacción y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza.

V. DISCUSIÓN

En la siguiente sección se observa la confinación de existencia de similitudes o diferencias con los estudios anteriores sobre la misma temática del estudio, con referencia al objetivo general se delimitó que no existe relación significativa entre calidad educativa y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022, con una sig. bilateral de 0.858.

Lo mismo hallaron Martínez-Chairez, et al. (2016) en México, que no existe relación entre las variables calidad educativa y desempeño docente ($p_{\text{valor}}=730$), en el Sector educativo 25 de la región centro sur de Chihuahua. Esta semejanza puede deberse, que a pesar de ser instituciones de diferente país (Perú y México), se tratan de centros educativos de zonas rurales.

Sin embargo, se presentan diferencias con Ostaiza (2019) quien halló en una unidad educativa fiscal, la existencia de relación entre las mismas variables. Igual que Pérez (2022) que realizó una investigación en Panamá y también encontró relación alta ($r=0.759$) entre las variables en el sistema educativo de su país; de la misma manera, evidenció una diversidad de factores que influyen en las variables, como el apoyo técnico-pedagógico, la burocracia en los procesos, la evaluación injusta de los docentes, la demografía de los alumnos y el desarrollo profesional e inicial y continuo.

Así mismo, esta pesquisa no obtiene resultados semejantes a los hallados por Alarcón (2021), quien decretó relación significativa ($p_{\text{valor}}=0.000$) de la percepción de desempeño docente y calidad educativa en la Red 27 de la UGEL 04; de la misma manera que Ríos (2021) evidenció que sí influye significativamente la primera en la segunda variable ($p_{\text{valor}}=0.000$) en una institución del Callao. Así también, León (2019) demostró la relación significativa entre las mismas variables ($p_{\text{valor}}=0.005$) en la I.E. N°81608 “San José”. Guaicha (2019) también halló relación significativa ($p_{\text{valor}}=0.000$) de las mismas variables en un centro educativo ecuatoriano. Enfatizando que pesar de ser centros de educación básica,

no se encuentran en una zona rural, como en el presente estudio, lo cual podría explicar las variaciones en los resultados.

Considerando que la calidad educativa se refiere a un grupo de características que la institución proporciona para compensar las necesidades de los educandos y que el desempeño docente es el trabajo pedagógico manifestado por él, expresando su competencia profesional para lograr las metas de aprendizaje que se espera que obtengan los alumnos. Se explica diferencias de los resultados hallados con los mencionados, ya que el desempeño docente presente otros componentes como el desarrollo personal, valores, conflictos familiares, entre otros; que pueden alterar su desempeño.

Con relación al objetivo específico 01 se precisó que no existe relación significativa entre eficacia y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022, con un valor de sig. bilateral de 0.994. Lo cual se contrapone con Pérez (2022), quien realizó un estudio en Panamá y señaló que el desarrollo profesional inicial y continuo influye, tanto en la calidad educativa como en el desempeño docente (sig. bilateral < 0.05)., Por lo que se considera al desarrollo profesional como un componente de la eficacia.

También presenta diferencias con Proaño, (2019) quien realizó un estudio en Ecuador y evidenció una relación entre eficacia y desempeño docente (sig. bilateral=0.000 y rho=0.778) en la “Unidad Educativa Amarilis Fuentes Alcívar”, concluye que se presentan obstáculos que impiden que la calidad educativa logre el éxito para sus beneficiarios, reflejándose en el desempeño docente. Entonces, al ser centros educativos de otros países (Panamá y Ecuador), podrían considerarse como un elemento que explica las diferencias encontradas en los resultados.

Asimismo, estas diferencias pueden presentarse debido a que la eficacia en la calidad educativa se considera como un grado en que se consigue un objetivo, propósitos propuestos, además de los resultados esperados por medio del uso de herramientas y recursos para optimizar el aprendizaje. Estas herramientas, las

cuales podrían ser usadas por los docentes, pero al no contar con lo esperado dentro de la Institución Educativa Piloto Esperanza, no se puede detectar si realmente se relaciona o no con el desempeño. Es así, como los alumnos perciben que con los componentes con los que cuentan, reciben una calidad educativa y sus docentes se desempeñan adecuadamente.

Por otro lado, Barba (2018) sostiene que, para una adecuada calidad educativa, es fundamental que los estudiantes tengan un ambiente de aprendizaje positivo, en el cual influyen factores externos o internos al ámbito educativo o familiar. Enfatizando que calidad es vital en el logro de la enseñanza y valores necesarios para el éxito docente; sin embargo, existen otros componentes alejados de la calidad que pueden impactar en el desenvolvimiento individual en el aula.

Referente al objetivo específico 02 se delimitó que no existe relación significativa entre eficiencia y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022, con un valor de sig. bilateral de 0.386. Lo cual difiere con Proaño (2019) quien realizó un estudio en Ecuador y evidenció una relación entre eficiencia y desempeño docente (sig. bilateral=0.000 y rho=0.984) en la “Unidad Educativa Amarilis Fuentes Alcívar”. Mientras que Pérez (2022) realizó una investigación en Panamá y encontró que el apoyo técnico-pedagógico influye tanto en la calidad educativa (sig. bilateral < 0.05)., como en el desempeño docente. Por lo que se considera al desarrollo como un componente de la eficiencia. Entonces, al ser centros educativos de diferentes países (Ecuador y Panamá), podrían considerarse como razones que sustentan las discrepancias halladas en los resultados.

Basándose en la eficiencia como el uso efectivo y entrega pertinente de los recursos necesarios para lograr los propósitos de la institución de acuerdo con sus metas y aprendizajes; estas diferencias en los resultados se presentan porque se investigó en contextos diferentes, incluyendo Perú, México y Ecuador. Por otro lado, probablemente no exista una relación significativa porque a lo mejor no solamente es la eficiencia que se asocia con el desempeño del docente de la I.E. Piloto Esperanza, pueden presentarse otros factores como la posesión de los recursos

necesarios, la preparación, el conocimiento de los objetivos institucionales, entre otros.

Relacionado con el objetivo específico 03 se decretó que no existe relación significativa entre efectividad y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022, con un valor de sig. bilateral de 0.506. Lo cual se contrapone con el resultado de Pérez (2022), quien realizó una investigación en Panamá y encontró que la burocracia en los procesos influye tanto en la calidad educativa, como en el desempeño docente (sig. bilateral < 0.05); por lo que se considera al desarrollo como un componente de la efectividad. Lo mismo sucede con Proaño (2019), pues al efectuar una investigación en Ecuador, halló una relación entre efectividad y desempeño docente (sig. bilateral=0.000 y $\rho=0.864$) en la “Unidad Educativa Amarilis Fuentes Alcívar”.

Las diferencias en los resultados se presentan porque se investigó en zonas geográficas diferentes que incluyen Perú, Panamá y Ecuador, además de que consideran instituciones rurales y urbanas. Por otro lado, tomando en cuenta que la efectividad en la calidad educativa es la conexión entre los productos y los procedimientos beneficiosos para los estudiantes, los cuales son utilizados ampliamente para lograr el objetivo, como la tutoría, la orientación o el acompañamiento de los padres. Por lo tanto, es posible que dentro de la Institución Educativa Piloto Esperanza se perciban como adecuado, pero no es el único componente que puede relacionarse al desempeño del docente.

Siguiendo lo mencionado por Moreno y Pineda (2019) se deduce que el desempeño docente exige el cumplimiento de las acciones pedagógicas de la profesión, lo cual requiere medir y evaluar una variedad de factores, como el comportamiento en el lugar de trabajo, el cumplimiento regular del calendario laboral, la determinación y pasión por el trabajo, la disciplina institucional y responsabilidad, mejora pedagógica, mejora continua, investigación e innovación, etc. Es así que a pesar de que los materiales o recursos sean brindados por la I.E., es el docente quien debe estar facultado para efectuar un uso adecuado mediante valores individuales que posea.

Con referencia al objetivo específico 04 se delimitó que no existe relación significativa entre satisfacción y desempeño docente en la I.E. Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022, con una sig. bilateral de 0.057. Siendo este resultado diferente a lo encontrado por Proaño (2019), quien realizó un estudio en Ecuador y evidenció una relación entre satisfacción y desempeño docente (sig. bilateral=0.000 y rho=0.984) en la “Unidad Educativa Amarilis Fuentes Alcívar”. Por otro lado, Rodríguez (2020) señaló la relación ($p_valor=0.040$) entre los mismos constructos en la I.E. San José de Pacasmayo.

Asimismo, Pichardo et al. (2017) sustentaron que la calidad educativa se refiere a un conjunto de características que brinda la institución, buscando satisfacer las necesidades de los educandos, siendo la oferta satisfactoria. Además, los estudiantes en este proceso se convierten en los entes centrales del sistema, siendo los docentes los mediadores que aseguran la calidad a través de la planificación y evaluación desde el punto de vista pedagógico.

Sin embargo, se considera que la satisfacción se refiere a los planes educativos de alta calidad que incorporan un tema crítico en el plan de estudios, que beneficia a los estudiantes de forma significativa satisfaciendo sus necesidades, puede ser una de las razones que impactan en el cómo se desempeña el docente. Es decir que, si los estudiantes consideran que la educación recibida no es de su agrado, no solamente depende del docente, sino de la infraestructura, recursos personales, entre otros.

Por otro lado, dentro de la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús-Ucayali, se encontró que 100% de los encuestados perciben un nivel alto en la calidad educativa, mientras que en sus dimensiones se presentan un nivel medio en eficacia, eficiencia, efectividad y satisfacción, ocupando un 2%, 5%, 10% y 18% respectivamente. Asimismo, el nivel alto de desempeño docente abarca un 95% de los encuestados.

Los resultados son similares a Ostaíza (2019), quien también halló relación significativa ($p_valor=0.005$) en la unidad educativa fiscal de Ecuador, niveles altos

en las variables ocupando un 93% y 87% respectivamente. Lo mismo con Alarcón (2021), hallando niveles altos, ocupando un 62% y 42% respectivamente, en la Red 27 de la UGEL 04. Pero también los resultados difieren con Proaño (2019) quien halló en la “Unidad Educativa Amarilis Fuentes Alcívar” de Ecuador, niveles regulares en las variables ocupando un 90% y 97%, respectivamente.

Pudiéndose explicar estas variaciones en los hallazgos actuales y pasado, considerando a la calidad educativa como el grado en que se cumplen los propósitos educativos, que dan respuesta a lo que se requiere, se pide y a lo que el alumno espera, garantizando la adquisición de actitudes, habilidades y conocimientos, que requieren para enfrentarse a las circunstancias difíciles que demanda la sociedad, según lo señalado por Martínez-Iñiguez (2020). Además, el desempeño docente se relaciona con los comportamientos y facultades notorias del docente, siendo medibles y notorias en su labor educativa y que se presentan en los procesos educativos y de evaluación.

Esto quiere decir que los estudiantes perciben diferente la calidad y el desempeño de sus docentes; pues en su mayoría los de zonas urbanas mantienen perspectivas más altas de lo que podría brindarles la educación y su infraestructura; mientras que los de zonas rurales mantienen una tendencia a acomodarse a lo que puedan brindarle según las posibilidades existentes en el contexto.

Si bien, se ha contado con una población censal de 140 estudiantes, la poca accesibilidad a los medios tecnológicos y el internet, además de ser la primera vez que *participan de encuestas y cuestionarios se convirtió en un obstáculo para el recojo de información; el que gracias, a la metodología que se utilizó y la perseverancia del autor, se logró realizar y sensibilizar a los padres como a los estudiantes en la ejecución teniendo resultados reales lo que demuestra un indicador de relevancia para otras investigaciones educativas en nuestra provincia.

VI. CONCLUSIONES

1. No existe relación significativa entre calidad educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022 (sig. bilateral = 0.858; $r_s = 0.024$).
2. No existe relación significativa entre eficacia y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022 (sig. bilateral = 0.994; $r_s = 0.001$).
3. No existe relación significativa entre eficiencia y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022 (sig. bilateral = 0.386; $r_s = -0.114$).
4. No existe relación significativa entre efectividad y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022 (sig. bilateral = 0.506; $r_s = -0.087$).
5. No existe relación significativa entre satisfacción y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022 (sig. bilateral = 0.057; $r_s = 0.247$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa Piloto Esperanza, suscitar actividades que fomenten la responsabilidad profesional, pues son componentes del desempeño académico, procurando que el docente tenga la capacidad de asignar responsabilidades y hacerlo con convicción al momento de tomar decisiones grupales.
2. Se sugiere a los directivos y docentes de la I.E. Piloto Esperanza, brindar y participar en capacitaciones que permitan que los docentes optimicen sus habilidades pedagógicas y promover espacios donde se brinde mayor apoyo para que desarrollen su especialización y continúen desarrollando estudios en áreas de desarrollo e instrucción y fomentar el desarrollo de técnicas pedagógicas que puedan ser actualizadas.
3. Se recomienda a la Dirección del plantel brindar información constante al estudiantado de las actividades programadas con los docentes durante el año escolar de modo que toda acción lo pueda conocer y aportar para la optimización de la Gestión Escolar y el desempeño del docente.
4. Se sugiere a los directivos de la I.E. Piloto Esperanza continuar aplicando técnicas de control, dirección, planificación y organización, que motiven a los profesores a comprometerse y ocuparse diligentemente en referencia a la eficacia de la calidad de la institución
5. Se recomienda a la dirección del plantel y a los docentes tomar en cuenta los espacios de comunicación de las actividades programadas en los instrumentos de gestión a fin de mejorar la información planteada al inicio del año escolar para toda la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Alarcón, Y. (2021). *La percepción del desempeño docente y la calidad educativa en la Red 27 de la UGEL 04, 2021* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61263/Alarc%20c3%b3n_BY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alemán, B., Navarro de Armas, O., Suárez, R., Izquierdo, Y. & Encinas, T. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica Electrónica*, 40(4), 1163-1171.
<http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/2307>
- Asociación Americana de Psicología. (2019). *Normas APA*. 7ma edición.
- Anaya, T., Montalvo, J., Calderón, A. & Arispe, C. (2021). *Rural schools in Peru: factors that accentuate the digital gaps in times of pandemic (COVID-19) and recommendations to reduce them*. *Educación*, 30(58), 11-33.
<https://dx.doi.org/10.18800/educacion.202101.001>
- Arana, L. & Coronado, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista EDUCA UMCH*, (09), 73-96. <https://doi.org/10.35756/educaumch.201709.33>
- Barba, B. (2018). La calidad de la educación: Los términos de su ecuación. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23(78), 963-979. <https://bit.ly/3dNFRtv>
- Bianchetti, A. F. (2017). Calidad educativa: concepciones y debate. *Revista electrónica de investigación educativa*, 19(1), 1-3.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412017000100157&lng=es&tlng=es.
- Cabero, J., Llorente, M. C., y Morales, J. A. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261-279.
<https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>

- Cabezas, E., Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica. Primera edición. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.*
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mac Graw Hill.
- De-Juanas, Á. & Ezquerro, Á. (2014). Experiencia profesional de los docentes universitarios que forman al profesorado de educación primaria y secundaria y sus tendencias metodológicas. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 7(1), 193-201: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851791021>
- Duarte-Mora (2019). Education quality. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(1), 32-35.
- Espinoza, E., Ramírez, V., Vildoso, J. & Berrocal, S. (2021). El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes estudiantes egresados de las instituciones educativas de la red 13 - UGEL - 04, Comas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2586>
- Farfán, M. & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 45-61. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- Fuentes-Doria, D., Toscano-Hernández, A., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz-Ballesteros, J. & Díaz-Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación*. Primera edición. Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Primera edición. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- García, F., Juárez, S. & Salgado, L. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana Educación Superior*, 2, 206-216. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- Guaicha, C. (2019). *Desempeño docente y calidad educativa, en la Unidad Educativa "República del Ecuador", 2018* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11335/Guaicha_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, M. & Esparza, G. (2022) The quality of education in rural áreas from the perspective of public policies. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 32, 171-193. <https://doi.org/10.17163/soph.n32.2022.05>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Editorial Mc Graw Hill Education,
- Izarra, D. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión *Revista Educación*, 43(1), <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29064>
- León, J. (2019). *Desempeño docente y calidad educativa desde la percepción del estudiante en la Institución Educativa N° 81608 "San José", La Esperanza, 2019* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37658/leon_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez-Chairez, G., Guevara-Araiza, A. & Valles-Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*, 12(6), https://redib.org/Record/oai_articulo1489241-el-desempe%C3%B1o-docente-y-la-calidad-educativa
- Martínez-Iñiguez, J., Manzanilla-Granados, H., Tobón, S. & López-Ramírez, E. (2020). Educational quality: documentary research from a socioformative perspective. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 16(1), 233-258. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134166565011>

- Mejía-Rodríguez, D. & Mejía-Leguía, E. (2021). Assessment and Educational Quality: Advances, Limitations and Current Challenges. *Revista Electrónica Educare*, 25(3), 702-715.
<https://www.redalyc.org/journal/1941/194169815038/html/>
- MINEDU. (2016). *Marco del buen desempeño docente*. Lima - Perú. Editorial Santillana.
- Moreno, G. y Pineda, R. (2019). La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior. *Revista Científica Hallazgos*, 4(2), 112-132.
<https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/issue/view/18>
- Nieva, J. & Martínez, O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002&lng=es&tlng=es
- Ostaíza, C. (2019). *Desempeño docente y calidad educativa en los docentes de una unidad educativa fiscal de Ecuador 2018* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41422/Osta%20adza_LCA.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Pérez, J. (2022). Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño. *Acción Y Reflexión Educativa*, (47), 83-106.
https://revistas.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/view/2584
- Pichardo, M., Hurtado, A., García, J. & Silvano, J. (2017). Análisis documental de los sistemas de gestión de la calidad mediante la cartografía conceptual. *Revista Entramados - Educación y Sociedad*, 4(4), 161-183.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6223266>
- Proaño, W. (2019) *Calidad educativa y desempeño docente en la “Unidad Educativa Amarilis Fuentes Alcívar” Guayaquil – 2018* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38916/Proa%20b1o_FWA.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rafael B. & Orbegoso. V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(23), 361-376. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>
- Ríos, M. (2021). *Desempeño docente y la calidad educativa en los docentes de una Institución Educativa del Callao, 2021* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66967/Rios_LMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivas, A. (2021). *América Latina después de PISA. Lecciones aprendidas de la educación en siete países (2000-2015)*. CIPPEC. <https://bit.ly/3a8CwXB>
- Rodríguez, T. (2020). *La Calidad Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa JEC "San José", de Pacasmayo, 2020* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48981/Rodr% c3%adguez_LTV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48981/Rodr%c3%adguez_LTV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas, L. (2020). *Calidad educativa y desempeño docente de la institución educativa Ricardo Bentín, Rímac, UGEL 02, 2018* [Tesis de segunda especialidad]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51121/Rojas_ALC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sepúlveda, A., Opazo, M. & Sáez, D. (2014). El Docente Universitario: Capacidades Pedagógicas para hacer clases, Percepción de sus protagonistas. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*. 13(25), 67-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243131249005>
- Silviera M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Editorial Alba
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Chaves-Barboza, E. & Rodríguez-Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645/13197>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
(2019). *Docentes de tercer y sexto grado en América Latina y el Caribe: características, percepciones y relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Ministerio de Educación.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4754>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Calidad Educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022

APELLIDOS Y NOMBRES: Br. Orlando Leyva Serrano

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES: Dimensiones e Indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles
Problema general ¿Existe relación entre calidad educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022?	Objetivo General: Determinar la relación entre calidad educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022	Hipótesis General Existe relación significativa entre calidad educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022	Variable 1: Calidad educativa				
			Eficacia (1-5)	Uso de medios y herramientas para la mejora de del aprendizaje y la enseñanza. Planteamiento de los objetivos a mediano plazo. Evaluación periódica de la enseñanza aprendizaje	20	Escala ordinal tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	V1 Bajo: 20-46 Medio: 47-73 Alto: 74-100
			Eficiencia (6-10)	Uso adecuado y entrega oportuna de los recursos educativos. Entrega oportuna Relación entre logros planteados con los objetivos propuestos. Trabajadores suficientes con formación adecuada a los			
Problema específico 1 ¿Existe relación entre eficacia y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022?	Objetivo específico 1 Determinar la relación entre eficacia y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022	Hipótesis específico 1 Existe relación significativa entre eficacia y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022					
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2					

<p>¿Existe relación entre eficiencia y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre eficiencia y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022</p>	<p>Existe relación significativa entre eficiencia y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022.</p>	<p>Efectividad (11-15)</p>	<p>requerimientos institucionales. Logro de objetivos . Pertinencia de objetivos y contenidos. Estrategias para el logro de objetivos. Medios usados para la mejora de la labor docente. Cultura local y comunal.</p>			
<p>Problema específico 3 ¿Existe relación entre efectividad y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022?</p>	<p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre efectividad y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022</p>	<p>Hipótesis específico 3 Existe relación significativa entre efectividad y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022</p>	<p>Satisfacción (16-20)</p>	<p>Satisfacción con el clima laboral y las necesidades requeridas. Cumplimiento de expectativas. Estrategias para la prevención del ausentamiento, el fracaso y la deserción escolar</p>			
<p>Problema específico 4 ¿Existe relación entre satisfacción y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022?</p>	<p>Objetivo específico 4 Determinar la relación entre satisfacción y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022</p>	<p>Hipótesis específica 4 Existe relación significativa entre satisfacción y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022.</p>	Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Item	Escala	Niveles
			Capacidad pedagógica (1-7)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Preparación del estudiante. ✓ Enseñanza del estudiante. 		Escala ordinal	<p>V2 Bajo: 20-46 Medio: 47-73 Alto: 74-100</p>
			Responsabilidad profesional (8-14)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de la profesionalidad. ✓ Identidad del docente. ✓ Participación en la escuela. 	20	tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	<p>D1 y D2 Bajo: 7-16 Medio: 17-26 Alto: 27-35</p>

			Relaciones interpersonales (15-20)	✓ Participación en la comunidad.		Casi siempre (4) Siempre (5)	D3. Bajo: 6-14 Medio: 15-21 Alto: 23 -30
Tipo y diseño de investigación		Población y Muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística utilizada	
Enfoque: Cuantitativa Tipo de investigación: Básica Diseño de investigación: No experimental Método: Hipotético – Deductivo Nivel: Descriptivo – correlacional Corte: Transversal		Población: Conformada por 140 estudiantes de la Institución Educativa Piloto Esperanza Muestreo No probabilística intencional Muestra: Conformada 60 estudiantes de tercer, cuarto y quinto grado, de la Institución Educativa Piloto Esperanza		Técnica Encuesta Instrumentos: Cuestionario para evaluar calidad educativa Cuestionario para evaluar desempeño docente		Descriptiva: Se emplearon tablas con porcentajes y frecuencia, y figuras. Estadística inferencial: Normalidad: Kolmogórov-Smirnov Contrastación de hipótesis: Se aplicó la Prueba Rho de Spearman	

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
Calidad educativa	Según Martínez-Iñiguez (2020), se alude al grado en que se cumplen los propósitos educativos, que dan respuesta a lo que se requiere, se pide y a lo que el alumno espera, garantizando la adquisición de actitudes, habilidades y conocimientos, que requieren para enfrentarse a las circunstancias difíciles que demanda la sociedad.	Se usará un instrumento constituido por 4 dimensiones, que contienen 16 indicadores. Asimismo, se compone por 20 ítems, los cuales son politómicos y se encuentran en escala ordinal, medido con la escala Likert.	Eficacia (1-4) Eficiencia (5-10) Efectividad (11-15)	<p>Uso de medios y herramientas para la mejora de del aprendizaje y la enseñanza.</p> <p>Planteamiento de los objetivos a mediano plazo.</p> <p>Evaluación periódica de la enseñanza aprendizaje</p> <p>Eficacia de los servicios educativo</p> <p>Uso adecuado y entrega oportuna de los recursos educativos.</p> <p>Entrega oportuna</p> <p>Relación entre logros planteados con los objetivos propuestos.</p> <p>Trabajadores suficientes con formación adecuada a los requerimientos institucionales.</p> <p>Logro de objetivos.</p> <p>Pertinencia de objetivos y contenidos.</p> <p>Estrategias para el logro de objetivos.</p> <p>Medios usados para la mejora de la labor docente.</p> <p>Cultura local y comunal.</p> <p>Satisfacción con el clima laboral y las necesidades requeridas.</p>	<p>Escala ordinal tipo Likert</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>V2</p> <p>Bajo: 20-46</p> <p>Medio: 47-73</p> <p>Alto: 74-100</p> <p>D1 y D2</p> <p>Bajo: 7-16</p> <p>Medio: 17-26</p> <p>Alto: 27-35</p> <p>D3.</p> <p>Bajo: 6-14</p> <p>Medio: 15-21</p> <p>Alto:23 -30</p>

			Satisfacción (16-20)	Cumplimiento de expectativas. Estrategias para la prevención del ausentamiento, el fracaso y la deserción escolar		
Desempeño docente	Rafael y Orbegoso (2019), consisten en las actitudes y habilidades observables del profesor, que son objetivas y medibles en su trabajo pedagógico, y que están presentes tanto en el proceso educativo como en el proceso de evaluación.	Se usará un instrumento constituido por 3 dimensiones, que contienen 6 indicadores. Asimismo, se compone por 20 ítems, los cuales son politómicos y se encuentran en escala ordinal, medido con la escala Likert.	Capacidad pedagógica (1-7) Responsabilidad profesional (8-14) Relaciones interpersonales (15-20)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Preparación del estudiante. ✓ Enseñanza del estudiante. ✓ Desarrollo de la profesionalidad. ✓ Identidad del docente. ✓ Participación en la escuela. Participación en la comunidad. 	<p>Escala ordinal tipo Likert</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>V1 Bajo: 20-46 Medio: 47-73 Alto: 74-100</p> <p>D1, D2, D3 y D4 Bajo: 5-11 Medio: 12-18 Alto: 19-25</p>

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

CUESTIONARIO PARA EVALUAR CALIDAD EDUCATIVA

El siguiente instrumento permitirá medir la calidad educativa. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta que:

S = Siempre

CS= Casi Siempre

AV = A Veces

CN = Casi Nunca

N= Nunca

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	Interrogante	S	CS	AV	CN	N
1	Dentro de la institución educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.					
2	Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo					
3	Se evalúa periódicamente la enseñanza- aprendizaje.					
4	Los servicios educativos dentro de la institución educativa son eficaces.					
5	Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.					
6	La institución proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.					
7	Los logros que se han planteado dentro de la institución educativa, tienen relación con los objetivos institucionales.					
8	Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.					
9	La institución educativa cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.					
10	Existe una filosofía de gestión establecida.					
11	Los objetivos planteados han sido logrados					
12	Posee objetivos y contenidos de enseñanza pertinentes y actualizados					
13	Se han utilizado diversos mecanismos que conlleven a la consecución de los logros educativos.					

14	Los medios empleados sirven para mejorar el trabajo del personal docente dentro de la institución educativa.					
15	Considera la cultura local y comunitaria, y al mismo tiempo está abierta y propone otros elementos que las enriquezcan.					
16	El clima laboral de los docentes evidencia satisfacción.					
17	Las necesidades presentadas en la institución educativa están siendo cubiertas.					
18	Se ha cumplido con las expectativas planteadas durante la presente gestión escolar.					
19	Implementan estrategias para prevenir el ausentismo, el fracaso y la deserción escolar.					
20	En la institución educativa, la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal.					

Elaborado por Ríos (2021)

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

El siguiente instrumento permitirá evaluar el desempeño docente. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta que:

S = Siempre
 CS= Casi Siempre
 AV = A Veces
 CN = Casi Nunca
 N= Nunca

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	Interrogante	S	CS	AV	CN	N
1	El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de su área.					
2	El docente elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.					
3	El docente crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
4	El docente orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje					
5	El docente constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso					
6	El docente elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
7	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.					
8	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.					
9	El docente participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la institución educativa.					

10	El docente participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
11	El docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
12	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					
13	El docente actúa de acuerdo a las normas de la institución educativa.					
14	El docente presenta puntualmente su programación curricular a su jefe inmediato.					
15	El docente interactúa con sus colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.					
16	El docente participa en la gestión del proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
17	El docente desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.					
18	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
19	El docente integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
20	El docente comparte con el asesor del área, jefe de nivel y el director, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de los avances resultados					

Elaborado por Ríos (2021)

Anexo 4: Validación de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: DR. FLORES LIMO FERNANDO ANTONIO

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Postgrado, del Programa de Maestría en administración de la UCV - Ate, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información para el desarrollo de la investigación, la cual conducirá a la obtención del grado de Maestro (a).

El título del proyecto de investigación es: Calidad Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza de Purús-Ucayali, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago 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.
- Matriz de consistencia

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Orlando Leyva Serrano'.

Orlando Leyva Serrano

DNI 09412385

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA:

N°	Dimensiones/items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1 : EFICACIA							
1	Dentro de la institución educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.	X		X		X		
2	Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo	X		X		X		
3	Se evalúa periódicamente la enseñanza- aprendizaje.	X		X		X		
4	Los servicios educativos dentro de la institución educativa son eficaces.	X		X		X		
5	Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.	X		X		X		
	DIMENSION 2: EFICIENCIA							
6	La institución proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.	X		X		X		
7	Los logros que se han planteado dentro de la institución educativa, tienen relación con los objetivos institucionales.	X		X		X		
8	Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.	X		X		X		
9	La institución educativa cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.	X		X		X		
10	Existe una filosofía de gestión establecida.	X		X		X		
	DIMENSION 3: EFECTIVIDAD							
11	Los objetivos planteados han sido logrados	X		X		X		
12	Posee objetivos y contenidos de enseñanza pertinentes y actualizados	X		X		X		
13	Se han utilizado diversos mecanismos que conlleven a la consecución de los logros educativos.	X		X		X		
14	Los medios empleados sirven para mejorar el trabajo del personal docente dentro de la institución educativa.	X		X		X		
15	Considera la cultura local y comunitaria, y al mismo tiempo está abierta y propone otros elementos que las enriquezcan.	X		X		X		
	DIMENSION 4 : SATISFACCION							
16	El clima laboral de los docentes evidencia satisfacción.	X		X		X		

17	Las necesidades presentadas en la institución educativa están siendo cubiertas.	X		X		X		
18	Se ha cumplido con las expectativas planteadas durante la presente gestión escolar.	X		X		X		
19	Implementan estrategias para prevenir el ausentismo, el fracaso y la deserción escolar.	X		X		X		
20	En la institución educativa, la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. DR. FLORES LIMO FERNANDO ANTONIO

DNI: 09256713

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

Lima, 02 de junio del 2022

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 dimensión



FLORES LIMO FERNANDO ANTONIO

Firma del Experto Informante.

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

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Capacidad Pedagógica							
1	El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de su área.	X		X		X		
2	El docente elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.	X		X		X		
3	El docente crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
4	El docente orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	X		X		X		
5	El docente constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	X		X		X		
6	El docente elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X		
7	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.	X		X		X		
	Dimensión 2: Responsabilidad profesional							
8	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.	X		X		X		
9	El docente participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la institución educativa.	X		X		X		
10	El docente participa en la generación de políticas educativas	X		X		X		

	a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.						
11	El docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X	
12	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	
13	El docente actúa de acuerdo a las normas de la institución educativa.	X		X		X	
14	El docente presenta puntualmente su programación curricular a su jefe inmediato.	X		X		X	
	Dimensión 3: Relaciones Interpersonales						
15	El docente interactúa con sus colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	X		X		X	
16	El docente participa en la gestión del proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	X		X		X	
17	El docente desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	X		X		X	
18	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X	
19	El docente integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
20	El docente comparte con el asesor del área, jefe de nivel y el director, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de los avances resultados	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. DR. FLORES LIMO FERNANDO ANTONIO

DNI: 09256713

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias 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 dimensión

Lima, 02 de junio del 2022



FLORES LIMO FERNANDO ANTONIO

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Validación de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: DR. GILBERT OYARCE VILLANUEVA

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Postgrado, del Programa de Maestría en administración de la UCV - Ate, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información para el desarrollo de la investigación, la cual conducirá a la obtención del grado de Maestro (a).

El título del proyecto de investigación es: Calidad Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza de Purús-Ucayali, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago 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.
- Matriz de consistencia

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Orlando Leyva Serrano'.

Orlando Leyva Serrano

DNI 09412385

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA:

N°	Dimensiones/items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1 : EFICACIA							
1	Dentro de la institución educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.	X		X		X		
2	Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo	X		X		X		
3	Se evalúa periódicamente la enseñanza- aprendizaje.	X		X		X		
4	Los servicios educativos dentro de la institución educativa son eficaces.	X		X		X		
5	Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.	X		X		X		
	DIMENSION 2: EFICIENCIA							
6	La institución proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.	X		X		X		
7	Los logros que se han planteado dentro de la institución educativa, tienen relación con los objetivos institucionales.	X		X		X		
8	Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.	X		X		X		
9	La institución educativa cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.	X		X		X		
10	Existe una filosofía de gestión establecida.	X		X		X		
	DIMENSION 3: EFECTIVIDAD							
11	Los objetivos planteados han sido logrados	X		X		X		
12	Posee objetivos y contenidos de enseñanza pertinentes y actualizados	X		X		X		
13	Se han utilizado diversos mecanismos que conlleven a la consecución de los logros educativos.	X		X		X		
14	Los medios empleados sirven para mejorar el trabajo del personal docente dentro de la institución educativa.	X		X		X		
15	Considera la cultura local y comunitaria, y al mismo tiempo está abierta y propone otros elementos que las enriquezcan.	X		X		X		
	DIMENSION 4 : SATISFACCION							
16	El clima laboral de los docentes evidencia satisfacción.	X		X		X		

17	Las necesidades presentadas en la institución educativa están siendo cubiertas.	X		X		X		
18	Se ha cumplido con las expectativas planteadas durante la presente gestión escolar.	X		X		X		
19	Implementan estrategias para prevenir el ausentismo, el fracaso y la deserción escolar.	X		X		X		
20	En la institución educativa, la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. DR. GILBERT OYARCE VILLANUEVA

DNI: 09299429

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

Lima, 02 de junio del 2022

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 dimensión



GILBERT OYARCE VILLANUEVA

Firma del Experto Informante.

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

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Capacidad Pedagógica							
1	El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de su área.	X		X		X		
2	El docente elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.	X		X		X		
3	El docente crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
4	El docente orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	X		X		X		
5	El docente constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	X		X		X		
6	El docente elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X		
7	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.	X		X		X		
	Dimensión 2: Responsabilidad profesional							
8	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.	X		X		X		
9	El docente participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la institución educativa.	X		X		X		
10	El docente participa en la generación de políticas educativas	X		X		X		

	a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.						
11	El docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X	
12	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	
13	El docente actúa de acuerdo a las normas de la institución educativa.	X		X		X	
14	El docente presenta puntualmente su programación curricular a su jefe inmediato.	X		X		X	
	Dimensión 3: Relaciones Interpersonales						
15	El docente interactúa con sus colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	X		X		X	
16	El docente participa en la gestión del proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	X		X		X	
17	El docente desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	X		X		X	
18	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X	
19	El docente integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
20	El docente comparte con el asesor del área, jefe de nivel y el director, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de los avances resultados	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. DR. GILBERT OYARCE VILLANUEVA

DNI: 09299429

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias 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 dimensión

Lima, 02 de junio del 2022



GILBERT OYARCE VILLANUEVA

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: DR. LUIS ALBERTO RODRIGUEZ DE LOS RIOS

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Postgrado, del Programa de Maestría en administración de la UCV - Ate, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información para el desarrollo de la investigación, la cual conducirá a la obtención del grado de Maestro (a).

El título del proyecto de investigación es: Calidad Educativa y Desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza de Purús-Ucayali, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago 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.
- Matriz de consistencia

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Orlando Leyva Serrano

DNI 09412385

CERTIFICADO DE VALIDZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA:

N°	Dimensiones/items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1 : EFICACIA							
1	Dentro de la institución educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.	X		X		X		
2	Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo	X		X		X		
3	Se evalúa periódicamente la enseñanza- aprendizaje.	X		X		X		
4	Los servicios educativos dentro de la institución educativa son eficaces.	X		X		X		
5	Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.	X		X		X		
	DIMENSION 2: EFICIENCIA							
6	La institución proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.	X		X		X		
7	Los logros que se han planteado dentro de la institución educativa, tienen relación con los objetivos institucionales.	X		X		X		
8	Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.	X		X		X		
9	La institución educativa cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.	X		X		X		
10	Existe una filosofía de gestión establecida.	X		X		X		
	DIMENSION 3: EFECTIVIDAD							
11	Los objetivos planteados han sido logrados	X		X		X		
12	Posee objetivos y contenidos de enseñanza pertinentes y actualizados	X		X		X		
13	Se han utilizado diversos mecanismos que conlleven a la consecución de los logros educativos.	X		X		X		
14	Los medios empleados sirven para mejorar el trabajo del personal docente dentro de la institución educativa.	X		X		X		
15	Considera la cultura local y comunitaria, y al mismo tiempo está abierta y propone otros elementos que las enriquezcan.	X		X		X		
	DIMENSION 4 : SATISFACCION							
16	El clima laboral de los docentes evidencia satisfacción.	X		X		X		

17	Las necesidades presentadas en la institución educativa están siendo cubiertas.	X		X		X		
18	Se ha cumplido con las expectativas planteadas durante la presente gestión escolar.	X		X		X		
19	Implementan estrategias para prevenir el ausentismo, el fracaso y la deserción escolar.	X		X		X		
20	En la institución educativa, la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. DR. LUIS ALBERTO RODRIGUEZ DE LOS RIOS

DNI: 10547485

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

Lima, 02 de junio del 2022

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 dimensión



LUIS ALBERTO RODRIGUEZ DE LOS RIOS

Firma del Experto Informante.

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

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Capacidad Pedagógica							
1	El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de su área.	X		X		X		
2	El docente elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.	X		X		X		
3	El docente crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
4	El docente orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	X		X		X		
5	El docente constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	X		X		X		
6	El docente elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X		
7	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.	X		X		X		
	Dimensión 2: Responsabilidad profesional							
8	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.	X		X		X		
9	El docente participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la institución educativa.	X		X		X		
10	El docente participa en la generación de políticas educativas	X		X		X		

	a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.						
11	El docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X	
12	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	
13	El docente actúa de acuerdo a las normas de la institución educativa.	X		X		X	
14	El docente presenta puntualmente su programación curricular a su jefe inmediato.	X		X		X	
	Dimensión 3: Relaciones Interpersonales						
15	El docente interactúa con sus colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	X		X		X	
16	El docente participa en la gestión del proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	X		X		X	
17	El docente desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	X		X		X	
18	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X	
19	El docente integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
20	El docente comparte con el asesor del área, jefe de nivel y el director, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de los avances resultados	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. DR. LUIS ALBERTO RODRIGUEZ DE LOS RIOS

DNI: 10547485

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

Lima, 02 de junio del 2022

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 dimensión



LUIS ALBERTO RODRIGUEZ DE LOS RIOS

Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Carta de presentación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 27 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 298 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Lic. Lizbeth Deza Paravecino
I.E. PILOTO ESPERANZA
Coordinadora
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LEYVA SERRANO ORLANDO** con N° DNI **09412385** y código de matrícula N° **700268616**, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

CALIDAD EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PILOTO ESPERANZA PURÚS – UCAYALI 2022.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.


Dra. Hilda Ruth Majo Marruto
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ati



Anexo 7. Carta de aceptación



I.E. PILOTO ESPERANZA
AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL



Puerto Esperanza, 02 de junio del 2022

OFICIO N° 066 -2022-UGELP-IEPE/DIR.

DRA. HELGA RUTH MAJO MARRUFO

Jefa de la Escuela de Post Grado -UCV

Presente. –

Asunto : Aceptación de trabajo de Investigación en la IE. Piloto Esperanza

Referencia. - Carta de Presentación N° 298-2022-UCV-VA-EPG-FO6L03/J

Es grato saludarle a su persona en nombre de la comunidad educativa y poder aceptar el trabajo de Investigación del profesor ORLANDO LEYVA SERRANO, en su tesis denominada:

CALIDAD EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PILOTO ESPERANZA PURÚS – UCAYALI 2022.

Nuestra institución se siente muy motivada por el trabajo que viene desempeñando la docente por lo cual se les brindara todas las facilidades en su investigación

Es propicia la oportunidad para expresarles las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Prof. Lizbeth Deza Paravecino
Coordinadora Tutoría IEPE
C.M. N° 1009827341

Anexo 8. Autorización de publicación

 **I.E. PILOTO ESPERANZA**
AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL 

Puerto Esperanza, 01 de agosto del 2022.

OFICIO N° 082-2022-UGELP-IEPE/DIR.
DRA. HELGA RUTH MAJO MARRUFO
Jefa de la Escuela de Post Grado -UCV
Presente. –

Asunto : Aceptación de Publicación del nombre de nuestra Institución Educativa Piloto Esperanza

Es grato saludarle a su persona en nombre de la comunidad educativa y poder aceptar la publicación en los medios pertinentes el nombre de nuestra Institución Educativa Piloto Esperanza en la investigación del profesor ORLANDO LEYVA SERRANO, en su tesis denominada:

CALIDAD EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PILOTO ESPERANZA PURÛS – UCAYALI 2022.

Es propicia la oportunidad para expresarles las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Prof. Lizbeth Deza Paravecino
Coordinadora Tutoría IEPE
C.M. N° 1009827341

Anexo 9. Autorizaciones de padres de familia

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

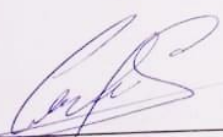
AUTORIZACIÓN DE PADRES DE FAMILIA PARA USO DE IMÁGENES CONTENIDAS EN FOTOGRAFÍAS/VIDEOS

(Esta no es una autorización para uso comercial)

Yo, (Nombre del padre, madre o apoderado) BERSON SANTI PARASIFUEN
identificado(a) con DNI N° 90841630, con domicilio en Puerto Esperanza, en la ciudad de Purús,
AUTORIZO al FONDO NACIONAL DE DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN PERUANA (FONDEP) la
reproducción, exhibición y difusión a nivel mundial y en perpetuidad, en cualquier formato,
tradicional o electrónico, de las imágenes de mi menor(es) hijo(a)(s)
SIMMY MAYUSU PAREDES TEXEIRA, ya sea en video
o en fotografías otorgados por el/la directora(a) o docente de la IE Piloto Esperanza ganadora del IV
Concurso Nacional de Proyectos de Innovación Educativa 2022 del FONDEP, para la plataforma del
FONDEP, para fines educativos y no comerciales, conforme a lo señalado en el artículo 15° del
Código Civil Peruano.

Las fotografías/videos compartidos son registrados en territorio peruano y confirmo que estas
imágenes o videos fueron tomadas con mi total conocimiento y consentimiento.

Purús, 19 del mes de mayo de 2022.


Firma del padre, madre de familia o apoderado
Nombre completo:
N° DNI:

Anexo 10. Cuestionarios tomados a los estudiantes

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

El siguiente instrumento permitirá evaluar el desempeño docente. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta que:

S = Siempre

CS= Casi Siempre

AV = A Veces

CN = Casi Nunca

N= Nunca

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	Interrogante	S	CS	AV	CN	N
1	El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de su área.	X				
2	El docente elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.			X		
3	El docente crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			X		
4	El docente orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje		X			
5	El docente constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	X				
6	El docente elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.		X			
7	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.			X		
8	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.			X		
9	El docente participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la institución educativa.	X				

10	El docente participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			X		
11	El docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.			X		
12	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			X		
13	El docente actúa de acuerdo a las normas de la institución educativa.	X				
14	El docente presenta puntualmente su programación curricular a su jefe inmediato.			X		
15	El docente interactúa con sus colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.			X		
16	El docente participa en la gestión del proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	X				
17	El docente desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.		X			
18	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			X		
19	El docente integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.		X			
20	El docente comparte con el asesor del área, jefe de nivel y el director, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de los avances resultados			X		

Elaborado por Ríos (2021)

Anexo 11. Fichas técnicas

Tabla 18

Ficha técnica de Calidad educativa

Denominación	Cuestionario: Calidad educativa
Autor:	Melsy Nayda Ríos Luna (2021)
Procedencia:	Instituciones Educativas en Perú
Aplicado por:	Orlando Leyva Serrano (2022)
Administración:	Individual o grupal
Duración:	10 – 30 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo de conocer cómo se percibe la calidad educativa
Aplicación:	Estudiantes de la Institución Educativa Piloto Esperanza Purús
Estructura:	El cuestionario estuvo conformado por 4 dimensiones (Eficacia, Eficiencia, Efectividad y Satisfacción). Cuenta con 20 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Tabla 19*Ficha técnica de Desempeño docente*

Denominación	Cuestionario de desempeño docente
Autor:	Melsy Nayda Ríos Luna (2021)
Procedencia:	Instituciones Educativas en Perú
Aplicado por:	Orlando Leyva Serrano (2022)
Administración:	Individual o grupal
Duración:	10 – 30 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo de conocer cómo se percibe el desempeño docente
Aplicación:	Estudiantes de la Institución Educativa Piloto Esperanza Purús
Estructura:	El cuestionario estuvo conformado por 3 dimensiones (Capacidad pedagógica, Responsabilidad profesional y Relaciones interpersonales). Cuenta con 20 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Anexo 12: Categorización de Alfa de Cronbach



















Tabla 20

Niveles de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.91 a 1.00	Excelente
0.81 a 0.90	Bueno
0.71 a 0.80	Aceptable
0.61 a 0.70	Cuestionable
0.51 a 0.60	Pobre
0.00 a 0.50	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003) citado en Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018).

Anexo 13. Base de prueba piloto de calidad educativa

	 I3	 I4	 I5	 I6	 I7	 I8	 I9	 I10	 I11	 I12	 I13	 I14	 I15	 I16	 I17	 I18	 I19	 I20
1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	5	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
8	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
11	5	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4
12	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
13	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5
14	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4
15	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4
16	5	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3
17	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
19	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2
20	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
21	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5
22	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
23	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3
24	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4
25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5

Anexo 15. Base de datos

*Calidad educativa y desempeño docente_dimensiones codificadas.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 18 de 18 variables

	V1	D1	D2	D3	D4	V2	V1_cod	V2_COD	dd1	dd2	dd3	D1COD	D2COD	D3COD	D4COD	dd1COD	dd2COD	dd3
1	78	19	18	21	20	97	Alto	Alto	35	33	29	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
2	86	20	21	22	23	93	Alto	Alto	35	29	29	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
3	86	21	22	21	22	89	Alto	Alto	29	32	28	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
4	86	19	22	22	23	93	Alto	Alto	32	32	29	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
5	84	20	23	22	19	82	Alto	Alto	30	28	24	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
6	81	20	21	20	20	90	Alto	Alto	32	30	28	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
7	84	20	23	20	21	96	Alto	Alto	33	34	29	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
8	82	20	20	22	20	83	Alto	Alto	26	29	28	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
9	81	21	20	22	18	75	Alto	Alto	26	26	23	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto
10	84	22	22	20	20	81	Alto	Alto	29	28	24	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
11	82	21	20	21	20	91	Alto	Alto	30	33	28	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
12	87	22	22	22	21	89	Alto	Alto	30	31	28	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
13	83	20	21	21	21	74	Alto	Alto	27	24	23	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
14	85	20	22	22	21	76	Alto	Alto	21	28	27	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
15	79	19	21	19	20	79	Alto	Alto	26	29	24	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
16	79	22	21	18	18	90	Alto	Alto	32	32	26	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto
17	81	22	22	17	20	90	Alto	Alto	30	33	27	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
18	78	20	19	19	20	84	Alto	Alto	30	28	26	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
19	89	22	23	22	22	83	Alto	Alto	27	30	26	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
20	82	21	21	20	20	77	Alto	Alto	25	28	24	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
21	86	22	22	22	20	82	Alto	Alto	31	28	23	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
22	81	22	21	19	19	87	Alto	Alto	29	30	28	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
23	82	19	21	19	23	87	Alto	Alto	32	30	25	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
24	79	19	21	21	18	86	Alto	Alto	30	32	24	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
25	81	21	19	19	22	79	Alto	Alto	27	25	27	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto

Anexo 156. Ubicación geográfica de la Institucion Educativa Piloto Esperanza-Purús-Ucayali





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES LIMO FERNANDO ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Calidad Educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Piloto Esperanza, Purús – Ucayali 2022", cuyo autor es LEYVA SERRANO ORLANDO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 12 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES LIMO FERNANDO ANTONIO DNI: 09256713 ORCID 0000-0002-3739-1274	Firmado digitalmente por: FFLORESLI el 12-08- 2022 12:20:37

Código documento Trilce: TRI - 0411586