



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Desempeño Docente y la Calidad Educativa Luego del Retorno a la
Presencialidad en una Institución Educativa Privada, Túcume**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Santa Maria Santa Maria, Yuly Marleny (orcid.org/0000-0001-9584-7957)

ASESOR:

Mg. Zorrilla de Ventura, Gladys Dalila (orcid.org/0000-0003-3856-0698)

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

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios ya que gracias a él he logrado concluir mi grado de magister, a mis Padres Mario y Luzmila, a mi querida hermana Marilú por su apoyo incondicional, a mis hijos José y Cristhian, a mi compañero de vida Juan Carlos y todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de este sueño.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Escuela de Posgrado. Asimismo, a la docente asesora Gladys Dalila Zorrilla de Ventura por transmitirnos sus conocimientos, apoyo, tolerancia y ayuda desinteresada dedicada a la correcta orientación de la tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.- METODOLOGÍA	15
3.1.Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV.RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI.CONCLUSIONES.....	31
VII.RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1	Correlación entre el desempeño docente y calidad educativa	20
Tabla 2	Nivel de desempeño docente en una institución educativa privada de Lambayeque	21
Tabla 3	Nivel de calidad educativa de una institución educativa privada de Lambayeque	22
Tabla 4	Relación entre Desempeño docente y las dimensiones de la calidad educativa en una institución educativa privada de Lambayeque	23
Tabla 5	Prueba de hipótesis	24

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general, determinar la relación entre desempeño laboral y calidad educativa en una institución educativa privada de Lambayeque. Se trabajó con un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación básica y diseño no experimental- transaccional de alcance correlacional. La población y muestra estuvo conformada por la totalidad de 28 docentes que forman parte del colectivo escolar. Se elaboró el instrumento de Calidad educativa para el cual se obtuvo una confiabilidad del 0,77 según el alfa de Cronbach, también se sometió a juicio de expertos. En cuanto a los resultados se obtuvo una correlación de Rho de Spearman = 0,715** lo que significa una correlación positiva y alta; asimismo el p valor es de $p = 0.000$ ($p < 0.05$); rechazando la hipótesis nula y dando por aceptable la hipótesis alterna. En los resultados de las conclusiones se determinó la correlación de Pearson, asimismo esta correlación es positiva y alta con un coeficiente de 0,695. Del mismo modo, se tiene una significancia bilateral del 0,00 lo cual nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Por tanto, a mejor desempeño docente un nivel muy bueno de calidad educativa. También, queda demostrado que no existe correlación entre desempeño docente con la dimensión equidad de la variable calidad educativa, dado que, tiene una significancia bilateral de 0,87 que es mayor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Palabras clave: Desempeño docente, calidad educativa, eficiencia, eficacia en aprendizaje.

Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship between job performance and educational quality in a private educational institution in Lambayeque. We worked with a quantitative approach, the type of basic research and non-experimental-transactional design of correlational scope. The population and sample consisted of all 28 teachers who are part of the school group. The Educational Quality instrument was developed, for which a reliability of 0.77 was obtained according to Cronbach's alpha, it was also submitted to expert judgment. As for the results, a correlation of Spearman's Rho = 0.715** was obtained. which means a positive and high correlation; likewise, the p value is $p = 0.000$ ($p < 0.05$); rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis as acceptable in the results of the conclusions, the Pearson correlation was determined, likewise this correlation is positive and high with a coefficient of 0.695. In the same way, there is a bilateral significance of 0.00, which indicates that the null hypothesis is rejected and the alternate one is accepted. Therefore, the best teaching performance, a very good level of educational quality. Also, it is shown that there is no correlation between teaching performance with the equity dimension of the educational quality variable, given that it has a bilateral significance of 0.87, which is greater than 0.05, so the null hypothesis is accepted and rejected. the alternate hypothesis.

Keywords: Teaching performance, educational quality, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la calidad ya no es una alternativa, es una necesidad urgente dictada por el movimiento de la vida contemporánea, impuesta por el progreso científico, la explosión del conocimiento y el ritmo del desarrollo técnico, es una de las características más importantes de la era actual (Jean et al., 2020). Se observan los cambios y desafíos educativos contemporáneos, y las crecientes demandas de educación; muchas instituciones educativas han recurrido a un interés creciente en los docentes, desarrollando sus capacidades, mejorando sus niveles de desempeño y elevando sus competencias profesionales, enfatizando la necesidad e importancia del desempeño educativo de calidad para el docente en el contexto actual (Özgenel & Mert, 2019).

Millones de personas entran por primera vez en la escuela, pero muy pocos aprenden, aunque se espera que los niños sean capaces de leer con fluidez al final de los tres años de escuela, las pruebas de nivel de grado indican que incluso en el sexto grado, muchos estudiantes todavía no pueden leer o hacer matemáticas básicas (Lodge et al., 2018). Por ejemplo, en Zambia, el 25% y en Malawi el 22% de los alumnos del 6º grado demostraron una alfabetización mínima. En Nigeria, el 40 % de los alumnos del 4º grado fueron incapaces de copiar correctamente una sola palabra o signo de puntuación de un pasaje de cinco líneas.

En Ghana, el rendimiento del 6º grado en una prueba de lectura muy sencilla de opción múltiple era tan bajo. En la India, el 50% de los niños de los niveles II a V de las escuelas primarias públicas no podían resolver una resta de dos dígitos (Hickey y Hossain, 2019). En ese sentido, los indicadores de educación muestran que los países en desarrollo tienen puntajes bajos respecto a su calidad educativa y el desempeño docente. La observación es que la asistencia a la escuela de los estudiantes no garantiza una mejor formación, sin tener los conocimientos y habilidades prescritos en el plan de estudios (Grissom et al., 2019).

Por consiguiente, los indicadores de calidad de la educación en los países del mundo pueden tener implicaciones de índole políticas y estructurales que remarcan cambios comparativos en intervalos de tiempo y contextos diversos. En Perú, por

ejemplo, se pone en marcha El Marco de Buen Desempeño Docente, este documento de política pública destaca las directrices en materia de mejora de la calidad educativa, que mitiguen las diferencias en el nivel de desempeño docente (Ministerio de Educación, 2016, pág. 8).

Esto implica, según García et al. (2018) que, la calidad es uno de los medios y métodos más importantes para mejorar la educación a nivel mundial y nacional, elevando su nivel de desempeño a positivo y eficiente. La calidad en una institución educativa depende de la cultura, formación en valores, la buena dirección y gestión del ejercicio de los docentes, y de la formación académica de los jóvenes. En consecuencia, el director eficaz y exitoso es el que identifica las debilidades y fortalezas en el contexto escolar, y aplica estrategias que eleven el desempeño docente y profesional, para brindar un buen servicio en el ambiente escolar. Bernate et al. (2020) expresan que, la satisfacción, la cooperación y la eficiencia prevalecen en el desempeño educativo; permitiendo la interacción de los docentes – directivos con el propósito de mejorar la calidad y desempeño educativo.

En una Institución educativa particular del departamento Lambayeque, distrito de Túcume, se ha observado por parte de la directora teniendo en cuenta el PEI y los informes anuales, dificultades en el desempeño docente, en cuanto a la gestión estratégica como por ejemplo, el clima institucional, la gestión de la información, así como también, los procesos pedagógicos, las acciones de cooperación con la comunidad educativa, la participación en la gestión de la escuela, lo cual se convierten en debilidades para la calidad educativa de la institución, por consiguiente, se formuló el problema de investigación ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa luego del retorno a la presencialidad en una institución educativa privada de Túcume?

Se justifica de manera práctica, servir como diagnóstico para la I.E. tomando algunas acciones remediales, que sirvan como como trabajo previo que permita ampliar el campo investigativo respecto a estas variables. De la misma manera tiene una justificación teórica lo cual generará un aporte de la relación de las variables estudiadas, sentando las bases para otras investigaciones. En referencia a la

justificación metodológica, se ha elaborado un instrumento de investigación respecto a la variable calidad educativa los mismos que han sido validados por expertos y tienen una buena confiabilidad.

Se planteó como objetivo general determinar la relación entre desempeño docente y la calidad educativa en una institución educativa privada, Lambayeque; mientras que, como objetivos específicos, Identificar el nivel de desempeño docente en una institución educativa privada de Túcume, Lambayeque; diagnosticar el nivel de calidad educativa de una institución educativa privada de Túcume, Lambayeque; y establecer la relación entre desempeño docente y las dimensiones de la calidad educativa en una institución educativa privada de Lambayeque.

Asimismo, se comprobó la hipótesis alterna encontrándose que existe relación significativa entre desempeño docente y calidad educativa en una institución educativa privada de Túcume, Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes de investigación se pueden nombrar a nivel internacional los siguientes trabajos, como el realizado:

Altunova & Kalman (2020) quienes exploraron los factores que afectan el rendimiento de trabajo en aula de los profesores. Se utilizó un muestreo de máxima variación para seleccionar el grupo de estudio conformado por 72 maestros que trabajan en escuelas primarias en Turquía. Los datos obtenidos de las entrevistas fueron analizados en su contenido, cuyos resultados indicaron que, los factores organizacionales, gerenciales y sistémicos tenían efectos positivos en el desempeño docente. Esta investigación aporta aspectos importantes relacionados al rendimiento del desempeño laboral en docentes.

Hendrawijaya et al. (2020) analizaron y evaluaron los efectos de la asignación por desempeño, la disciplina laboral, la cultura laboral y el liderazgo en el desempeño docente visto desde el efecto directo e indirecto mediado por la satisfacción laboral. Esta investigación aplicada involucra a maestros de la escuela primaria Jember Regency. El estudio mostró que el rendimiento, la asignación, la disciplina laboral, la cultura laboral y el liderazgo afectaron directamente la satisfacción en el trabajo y el desempeño docente. Este estudio aporta que los efectos directos e indirectos llevan a la satisfacción laboral de los docentes mejorando el desempeño y la calidad educativa en la institución.

Senol y Dagli (2017), investigan sobre la calidad de la educación y su contribución a la creación de una cultura de calidad en las escuelas secundarias. se empleó un método de muestreo intencional aplicando entrevistas semiestructuradas con 22 maestros que daban conferencias en escuelas secundarias y 10 directores de escuelas. Los datos se obtuvieron mediante análisis de contenido. Los resultados muestran que los profesores hicieron hincapié de las necesidades y obligaciones de los actores de escuela, mientras que los directores de escuelas destacaron la importancia de los métodos de enseñanza eficaces que los profesores desarrollaran en aula; las relaciones entre los alumnos y los directores, y las relaciones entre los servicios de orientación - asesoramiento y los profesores.

A nivel nacional, Rodríguez (2020) evaluó la relación entre las variables de calidad educativa y el rendimiento académico. Utilizó dos herramientas de recopilación de datos, una encuesta, un cuestionario personal y un esquema de correlación con 30 números de maestros en el año 2020. Concluyó que hay poca correlación entre la calidad de la educación y el rendimiento académico en San José, Además, todos los elementos de la calidad de la investigación están relacionados con las condiciones de vida de los docentes (derechos adecuados, entorno seguro, oportunidades de crecimiento, espacio vital comunitario, inclusión social, integración y desarrollo de habilidades profesionales).

En el ámbito local, Valdivia (2020) a partir de un estudio preliminar con el método de triangulación en una muestra de 32 docentes, propone un modelo que permite mejorar y optimizar el desempeño educativo de las instituciones educativas. Los promedios de desempeño del profesorado estaban por debajo de 44, pero el desempeño medio obtuvo 40 puntos y el buen desempeño 16 puntos. Asimismo, se ha encontrado que el modelo de gestión educativa es la regulación de los recursos humanos y físicos para alcanzar las metas educativas. Se Logro determinar que las metas educativas específicas mediante la construcción de relaciones entre maestros y directores era la mejor opción para mejorar la calidad educativa.

Como bases teóricas se encuentran las teorías relacionadas con la variable desempeño docente y la variable calidad educativa. En primer lugar, se define el desempeño como una actividad que conduce a un resultado o tarea realizada, especialmente un comportamiento que beneficia al medio ambiente de alguna manera (Rodríguez, 2020). El desempeño es un comportamiento que ocurre como resultado, de lo que el individuo hace en respuesta a una tarea, ya sea impuesta por otros o realizada por él mismo. Por tanto, existe una relación entre desempeño y comportamiento o actividad que tiene una consecuencia en el cambio del entorno.

Así también como lo argumentan Lipscomb et al. (2022), la autoeficacia de los maestros ha ganado progresivamente un papel importante en la investigación de la psicología escolar como resultado de sus implicaciones para la efectividad de la

enseñanza, las prácticas de instrucción y para el rendimiento académico de los estudiantes. Investigaciones considerables han demostrado que los maestros con altos niveles de autoeficacia experimentan niveles más altos de satisfacción laboral, y maestros con niveles más bajos de estrés relacionados con el trabajo enfrentan menos dificultades para lidiar con el mal comportamiento de los estudiantes (Arcoverde et al., 2022). Por lo tanto, la autoeficacia de la teoría sociocognitiva del cambio conductual de Bandura, se refiere a la creencia de un maestro en su capacidad para hacer frente con éxito a las tareas, obligaciones y desafíos relacionados con su papel profesional (por ejemplo, tareas didácticas, gestión de problemas de disciplina en la clase, etc.) (Zhang et al., 2022).

Esta creencia está determinada por varios factores, entre los cuales las características de la personalidad, en particular los rasgos de personalidad, que han llevado a un aumento en el interés académico sobre el tema. Por ejemplo, basado en el modelo de personalidad de cinco factores, Carmen et al. (2022), encontraron que los maestros con mayores niveles de apertura a la experiencia y la conciencia informaron un mayor sentido de eficacia, también mostraron que los valores personales son predictores significativos de la autoeficacia de los trabajadores.

Específicamente, la apertura a los valores de cambio (es decir, la autodirección, la estimulación y el hedonismo) y los valores de automejora (es decir, el poder y el logro) están relacionados positivamente con la autoeficacia. Estos valores son parte del conocido modelo de valores humanos de Schwartz, que también incluye valores de conservación (es decir, tradición, conformidad y seguridad) y valores de autotranscendencia (es decir, benevolencia y universalismo). Según Schwartz, los valores personales se pueden definir como objetivos trans-situacionales que varían en importancia y sirven como principios rectores en la vida de las personas (Cleary et al., 2022).

Según la teoría de Bandura, el comportamiento humano está motivado por la interacción de dos tipos de expectativas: la autoeficacia y la expectativa de resultados; la primera se refiere a los juicios de las personas sobre su capacidad para emprender

y ejecutar con éxito una tarea específica en un contexto concreto, y la segunda a los juicios sobre las consecuencias que esta actuación acarrearía. Bardach et al. (2022), reconocieron que los profesores con alta autoeficacia son mucho más propensos a proporcionar oportunidades para la comunicación de los alumnos utilizando una variedad de modelos para satisfacer las necesidades de todos los alumnos (trabajando individualmente, en parejas y en grupos). Asimismo, una investigación ha corroborado que los profesores con altos niveles de autoeficacia son más propensos a dividir la clase en pequeños grupos en lugar de enseñar a la clase en su conjunto, permitiendo así la oportunidad de una instrucción más individualizada (Shakeel et al., 2022). Así, se puede concluir que los profesores con alta autoeficacia permiten proporcionar un mejor proceso de aprendizaje

Para determinar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas peruanas se han establecidos mecanismos de evaluación a través del Manual de Aplicación de Rúbricas de observación de aula en el marco del acompañamiento pedagógico de los docentes en los espacios educativos (MINEDU. Ministerio de Educación, 2018); con el cual busca precisar el dominio del buen desempeño docente (Ministerio de Educación, 2016). Al respecto, (2019) manifiestan que, la calidad y eficacia de la gestión directiva y el desempeño docente es un factor decisivo y vital en la realización de los programas de desarrollo y bienestar educativo. Si la evaluación del desempeño se realiza con perspectiva de proceso y de manera correcta y continua, mejorará y responderá a los requerimientos del sistema educación y en la confianza de la comunidad educativa en el desempeño de los directivos y docentes, así como en la eficiencia y eficacia del Ministerio de Educación.

Por su parte, Jean et al. (2020), expresan que, la retroalimentación sobre el desempeño puede informar a los docentes sobre sus fortalezas y debilidades, así como oportunidades para mejorar y abordar sus limitaciones. La retroalimentación de desempeño permite que los docentes comprendan sus aptitudes y deficiencias en ciertos aspectos o áreas de enseñando. La retroalimentación es una parte integral del sistema de evaluación del desempeño.

Por otro lado, Casanova (2017) hace referencia a los modelos de desempeño docente, con el propósito de desarrollar su ámbito profesional y seguidamente el desarrollo organizacional del contexto educativo. Desde otro punto de vista, Lohman (2021) destaca que, la medida del éxito de cualquier institución educativa es la calidad del desempeño de sus docentes y la gestión que realizan los directivos. Solo los docentes de calidad pueden ayudar a los estudiantes a lograr sus objetivos de aprendizaje. El desempeño satisfactorio de la labor docente mejora la calidad educativa de escuela. Evaluar el desempeño docente de acuerdo con el propósito del sistema educativo es uno de los ejes principales y básicos para la formación docente.

Con base a lo antes expuesto, la variable desempeño docente son las actividades y tareas realizadas por el docente en el contexto de sus funciones en el proceso de enseñanza – aprendizaje lo cual requiere optimizar la calidad, efectividad y eficiencia de acciones y el uso de los recursos didácticos y pedagógicos. La ejecución de tareas en el desempeño o labor docente implica contar con mecanismos de evaluación y tener en consideración los dominios del buen desempeño docente.

Por otro lado, la gestión del desempeño de los docentes se refiere a un proceso en el que los directores como gerentes de la educación aseguran que el desempeño y el trabajo asignado se lleva a cabo probablemente en consonancia con los objetivos de la institución. Este proceso requiere una comprensión significativa sobre cuáles son estas actividades y productos, asegurar su logro, y se debe dar retroalimentación para ayudar a los docentes a cumplir con las expectativas de calidad educativa (Yousif & Ahmed, 2020). De igual manera, Barni et al. (2019) destacan que, la autoeficacia de los docentes, es decir, las creencias de los docentes en su capacidad para manejar eficazmente las tareas, obligaciones y desafíos relacionados con su desempeño profesional, juega un papel clave al influir en la calidad educativa.

Hartinah et al. (2020), afirman que "la gestión del rendimiento pertenece a la noción organizativa posmoderna de un sistema de gestión subjetivo centrado en el ser humano, que se manifiesta en la gestión de los recursos humanos, la planificación estratégica de la mano de obra y la gestión de la calidad total". Para muchos, la gestión

del rendimiento está asociada al trabajo a destajo y a la remuneración en función del rendimiento. Esto ha hecho que la gestión del rendimiento se conciba como un principio de evaluación que tiene poco o ningún objetivo efectivo. Según Yansyah (2022), este temor se ha convertido en los últimos tiempos en un temor racional para la educación mediante la articulación de las nociones de vigilancia y control. Básicamente, hay dos puntos de vista opuestos sobre la gestión del rendimiento. Por un lado, tenemos a los que apoyan este método de evaluación del profesorado y, por otro, tenemos a los que ven la gestión del rendimiento como un medio de ejercer un mayor control y un mayor nivel de vigilancia sobre los profesores. Krowin y Merentek (2019), también sostienen que la gestión del rendimiento tiene sus raíces en la teoría clásica de las organizaciones con fuertes nociones de poder y control a través de la gestión. En este caso, la gestión del rendimiento se considera una herramienta eficaz para controlar a los trabajadores y un medio para superar los posibles problemas que puedan causar los empleados.

Además, en el contexto del trabajo de los profesores, el uso cada vez más frecuente de modelos de gestión del rendimiento y de la remuneración en función del rendimiento en todos los niveles, ilustra el creciente énfasis en la política y la práctica en aquellos elementos del trabajo de una escuela que pueden ser objeto de gestión y medición (Ahmed et al., 2013). La gestión del rendimiento prescribe un resultado "requerido" en términos de aumento productivo del rendimiento. Sin embargo, los profesores, como personas, sólo están asociados al proceso de forma marginal.

Así, la gestión del rendimiento, en el contexto del trabajo de los profesores, se convierte en un mecanismo organizativo formal para controlar el rendimiento de las tareas laborales de forma racional, subjetiva y continua y es, según Van Waeyenberg y Decramer (2018), la fijación anual o semestral de objetivos de rendimiento individual relacionados con el objetivo de las unidades operativas dentro de la organización general; una revisión formal del progreso hacia estos objetivos, y/o la identificación de las necesidades de formación; la creación de una visión compartida de los objetivos de la organización, ocasionalmente a través de una declaración de misión comunicada a todos los empleados.

A partir de lo anterior, se podría afirmar que la gestión del rendimiento se ocupa principalmente de aclarar las tareas de los profesores, garantizando que se cumplan los objetivos fijados y que los profesores alcancen los resultados establecidos en un entorno caracterizado por un mayor nivel de vigilancia y responsabilidad. Así, la gestión del rendimiento desplaza la atención de cualquier forma directa o técnica de evaluación del profesorado "hacia un aspecto discrecional o de autogestión". Los profesores se ven ahora obligados a ejercer la discreción en su trabajo como consecuencia de los cambios tecnológicos que afectan a su entorno laboral (Mintrop et al., 2017). Como resultado de este comportamiento discrecional, los profesores son ahora propensos a su propia subordinación.

Hartinah et al. (2020) vio en ello el desarrollo de una tecnología de poder y dominación. El conocimiento, según Foucault, siempre apoya varias afirmaciones de verdad que forman parte intrínseca de la lucha por el poder dentro de los grupos humanos. Como la gestión del rendimiento es una forma de conocimiento sobre los individuos a través de los expedientes de evaluación, también es poder sobre ellos. En el centro del argumento de Foucault está la creencia de que el conocimiento refleja las posiciones de poder y autoridad. Por lo tanto, encarna tanto el significado como las relaciones sociales.

En cuanto a la calidad educativa, esta categoría es polifacética, dudosa y ambigua. Por esta razón, se han introducido diferentes criterios para juzgar la calidad de las escuelas y la educación. Este constructo se ha introducido en la educación desde el campo de la industria, por lo que la calidad en la industria es igual a la satisfacción del cliente y la atención a sus necesidades (Astráin, 2019). Por lo tanto, la calidad educativa debe realizar los cambios deseados en los estudiantes.

El marco conceptual para la calidad de la educación en las escuelas se basa en la teoría de sistemas aplicada a la educación. Esta teoría es importante para comprender cualquier sistema educativo, ya que contrasta con numerosas reformas fragmentarias destinadas a mejorar aspectos o partes del sistema educativo que normalmente no tienen éxito (Garira, 2020). Esta teoría deriva su noción de la ciencia, donde se cree

que un conjunto de partes de un sistema que interactúan para lograr objetivos específicos. Del mismo modo, en un sistema educativo, varios niveles del sistema educativo (nacional, terciario, escolar y preescolar) y sus aulas asociadas, junto con sus partes interesadas relevantes, deben trabajar juntos para lograr objetivos educativos sistémicos. Esto implica el desarrollo de instrumentos de monitoreo y evaluación relevante para su uso en el monitoreo y la evaluación de la educación para determinar si se está logrando la calidad, lo que debería ser un esfuerzo conjunto de todas las partes interesadas en la educación.

El incumplimiento de los objetivos educativos puede ser inadecuado para suponer que los problemas pueden estar en cualquiera de los niveles de los sistemas educativos. En su lugar, se debe hacer un análisis exhaustivo del sistema educativo para comprender el problema y averiguar la fuente exacta del problema. Esto puede ayudar a garantizar una mejora efectiva que se llevará a cabo. A este efecto, Romlah y Latief (2021), sugieren que al trabajar con sistemas, debemos explorar críticamente el problema en sí con todos aquellos que se ven afectados por él. Esto puede ayudar a garantizar una solución efectiva al problema. Sin un enfoque sistémico integral para resolver los problemas educativos, las mejoras solo pueden basarse en pruebas y errores que pueden no abordar los problemas.

Una literatura sustancial argumenta que las buenas instituciones educativas crean un entorno propicio para el desarrollo económico, político, social y cultural, mientras que las instituciones pobres generalmente obstaculizan el desarrollo (Skedsmo y Huber, 2019). En los últimos decenios, muchos países en desarrollo han experimentado enormes problemas relacionados con la calidad de sus instituciones educativas, que no han fomentado su desarrollo sustancial. Entre estos problemas se encuentran la inestabilidad política, la corrupción y el deterioro de la eficacia del gobierno. Además de estos aspectos, los países en desarrollo todavía tienen que avanzar mucho para mejorar su calidad institucional.

En promedio, tienen los desempeños más bajos en indicadores de calidad institucional. Por ejemplo, en el área de la efectividad gubernamental, las estadísticas

de los Indicadores de Gobernanza Mundial muestran que menos del 50% de los países en desarrollo registran una puntuación positiva en el índice de efectividad del gobierno cada año. Una tendencia similar se observa con otros indicadores de calidad institucional, en particular la voz y la rendición de cuentas, el estado de derecho y la calidad regulatoria. Ante esta situación, es posible que la calidad institucional pueda afectar a la calidad de la educación en los países en desarrollo (Suryani et al., 2020).

Con respecto a los factores relacionados con el sistema educativo, Parveen et al. (2020), analiza un conjunto de elementos que afectan la calidad de la educación. Estos son los salarios de los maestros (1), el número de estudiantes por maestro (2), el porcentaje de maestros que enseñan en más de un área temática (3), el número de libros de la biblioteca que exceden la norma (4) y el gasto corriente ajustado por estudiante (5). Los aumentos en los factores 1, 4 y 5 contribuyen a mejorar la calidad de la educación, mientras que los aumentos en los factores 2 y 3 afectan negativamente la calidad de la educación. Después de Parveen et al. (2020), varios autores se han centrado en la problemática de la calidad de la educación. Xu et al. (2018), señalan que la mejor manera de mejorar la calidad de la educación sería reducir las barreras a las carreras de los maestros y vincular más estrechamente la remuneración y el avance profesional con la capacidad de los maestros para mejorar el desempeño de los estudiantes.

Motala y Carel (2019), enfatizan la competencia de los maestros al resaltar que la escasez de maestros capacitados en los países en desarrollo conduce regularmente a la contratación de personas no capacitadas o mal capacitadas que sirven como voluntarios de educación, maestros temporales o maestros padres. Otros investigadores se han centrado en el tamaño de la clase y la interacción entre profesores y estudiantes como un aspecto importante de la buena educación y el éxito escolar (Maciej, 2013). Cuando el número de estudiantes por maestro es bajo, el maestro puede pasar más tiempo con cada estudiante, monitorear el progreso de cada estudiante y proporcionar enseñanzas más individualizadas (Zuilkowski et al., 2018).

La calidad de la educación, es decir, la calidad del trabajo de la escuela, es el grado de utilización en las actividades organizativas, didácticas y educativas de las posibilidades de los alumnos, docentes, así como de las condiciones materiales y organizativas para apoyar el desarrollo integral del estudiante (UNESCO, 2020). Consecuentemente, es necesario considerar en qué medida los mecanismos de mejora de la calidad desarrolladas y aplicadas con éxito en la industria pueden transferirse a las instituciones educativas. Las condiciones en las que deberán funcionar las escuelas están cambiando. A medida que se desarrolle el movimiento de la calidad en varias instituciones, las expectativas hacia la educación cambiarán (Chacón, 2019).

Para, Gamage et al. (2021) la calidad educativa implica estándares educativos, estos tienen un significado básico, en un lenguaje simple, significa documentar lo que pretendes como programa y objetivos educativos y hacer lo que has documentado paso a paso. La implementación de estándares educativos muestra que el desempeño de la organización y del docente tiene orden y calidad, y su gestión realmente se adhiere a lo que dice y se niega a implementar las decisiones del momento.

Según, Jean et al. (2020) durante muchos años, la estandarización educativa ha sido considerada en todo el mundo por las partes interesadas de la educación y los sectores, organizaciones e instituciones públicas y privadas. Para, León (2019) la filosofía de estandarización de la educación es considerada como una especie de consenso entre todos los actores del campo de la educación y busca capacitar a los implementadores y actores del sistema educativo para armonizar la educación e implementar la justicia educativa en todo el país y el sistema educativo. Es evidente que, los estándares educativos afectan y controlan los procesos de este sistema al proporcionar el nivel deseado de calidad de los servicios educativos y, en última instancia, hacen que las expectativas de los destinatarios de los servicios se cumplan con este sistema (Estupiñan & Estupiñan, 2020).

Por último, la calidad educativa como variable de estudio es definida por la autora de la investigación como: un conjunto de habilidades necesarias en nuestra vida

individual, académica y social, y el logro académico es solo una parte de ese conjunto de habilidades, lo cual implica desarrollar un pensamiento crítico, aprender a trabajar con otros y trabajar de forma independiente, en una amplia gama de áreas del conocimiento. Dejando claro que, una educación de calidad no significa necesariamente obtener calificaciones más altas en los exámenes, es adquirir las habilidades sociales y personales. El éxito de la calidad en la educación se puede lograr poniendo en práctica sus dimensiones y posteriormente midiendo los estándares de la calidad educativa en sus indicadores: gestión estratégica, formación integral y los soportes y recursos para procesos pedagógicos.

III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

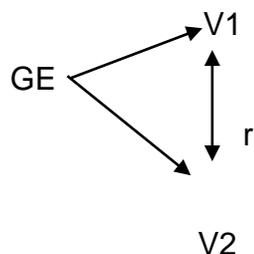
La finalidad de este tipo de investigación consiste en compilar información relevante hacia la generación de un nuevo conocimiento, también sirve de base para las investigaciones de tipo aplicada o tecnológica (Concytec,2018).

En referencia al enfoque que concierne a la presente investigación es cuantitativo establecido por la objetividad del conocimiento tomando en cuenta el proceso deductivo, donde se realiza un análisis numérico, inferencial y contrastación de hipótesis. (Hernández & Mendoza, 2018). Además, Fuentes, et al., (2020) precisan que dicho enfoque se apoya de los datos obtenidos que es corroborado por el paradigma positivista.

3.1.2. Diseño de la investigación

El diseño es no experimental, transeccional y descriptivo; en consecuencia, las variables del estudio no son sometidas mediante experimentos, teniendo una particularidad en los sujetos de estudio ya que se evalúan sin perjudicar el contexto en el que se encuentran. Según su alcance temporal es transversal ya que la recopilación de datos se realiza en un solo momento (Arias & Covinos , 2021).

El diseño mencionado tiene el siguiente esquema:



Dónde:

GE: Representado por los docentes de la institución educativa privada

V1: Lo constituye la variable Desempeño docente

V2: Lo constituye la variable calidad educativa

r: Es la representación de la relación de las dos variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Independiente 1: Desempeño Docente

Definición conceptual: Labor que el docente realiza de manera profesional, voluntaria y responsable para articular vínculos relevantes entre los factores que involucran la formación integral del estudiante como participar en el quehacer educativo, apoyar en una cultura democrática, intervenir en el diseño, la implementación y evaluación de políticas educativas tanto locales como nacionales, que permiten promover en los educandos, nuevos aprendizajes y el desarrollo de las competencias y habilidades idóneas para su vida. Guevara (2021)

Definición operacional: Se desarrollan las dimensiones Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Indicadores:

Proceso De Enseñanza.

Evaluación de aprendizajes

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

Formación continua

Formación ética

Escala de medición:

La escala de valoración es la siguiente:

1= nunca 2= algunas veces 3= frecuentemente 4= casi siempre 5= siempre

Variable Independiente 2: Calidad Educativa

Definición conceptual: Schmelkes (2018) manifestó que según el INEE una educación de calidad, es adquirir las competencias y los conocimientos necesarios para asegurar el reconocimiento y el respeto permanente de los derechos.

Definición operacional:

La variable de calidad educativa que consta de cinco dimensiones: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia la cual será aplicada a los docentes mediante un cuestionario con una escala de Lickert.

Indicadores:

Distribución de saberes

Respeto a la cultura

Integración social

Tiempo Aprendizajes

Interés social

Proceso de aprendizaje

Resultados, Metas, objetivos, oportunidades

Actividades de aprendizaje, Uso de materiales didácticos

Escala de medición:

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

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández & Mendoza (2018) la población estuvo conformado por un conjunto de individuos que mantienen ciertas características comunes para ser investigadas. Asimismo, se precisa que la población es el universo para el cual se sistematizaran los resultados. La población fue de 28 docentes de la institución educativa privada de Lambayeque.

No fue necesario una muestra porque se tomó la población, en este sentido la muestra se ha representado por 28 docentes del nivel secundaria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Ñaupas (2018), las técnicas están constituidas por normas y procedimientos cuyo fin es alcanzar un objetivo mediante la regulación de procedimientos. Los instrumentos sirven para recoger información a través de preguntas o ítems que requieren respuestas del investigado.

Se utilizó un cuestionario sobre desempeño docente adaptado del Marco del buen Desempeño Docente-MINEDU 2012 desarrollado por Guevara (2021). Asimismo indicar que tiene tres dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Dicho cuestionario está conformado por 25 ítems con una confiabilidad de 0,970 según el alfa de Cronbach.

Referente al cuestionario de calidad educativa, está distribuido en cinco dimensiones: Equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. Respecto a la confiabilidad tiene un valor de 0,767 en cual demuestra tener una buena confiabilidad. De otro lado, se validó a través de juicio de expertos.

3.5. Procedimientos

Primero, se solicitó permiso a la institución educativa mediante una carta presentada por la jefatura de posgrado.

Segundo, se brindó las instrucciones a los docentes encuestados, luego se aplicarán los instrumentos a los docentes del nivel secundaria, a través de su WhatsApp mediante un formulario de google.

Tercero, se recogió la información, la misma que fue procesada por el SPSS 26 para el análisis de datos estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos se utilizó un procesador IBM llamado SPSS 26.0, cuyo software procesó los datos mediante un análisis descriptivo e inferencial y contrastación de hipótesis de la variable desempeño docente y calidad educativa.

3.7. Aspectos éticos

Dentro de los aspectos éticos se ha considerado tener en cuenta el código de ética de la universidad César Vallejo cuyos principios se fundamentan en la autonomía ya que los docentes tendrán una participación de manera voluntaria en la investigación; también tenemos el principio de la beneficencia, donde se busca el total bienestar de los involucrados del presente estudio; de otro lado se la presente se circunscribe bajo el principio de probidad ya que los resultados se presentarán con total transparencia; y el respeto a la propiedad intelectual haciendo uso de las normas APA séptima edición.

IV. RESULTADOS

En este capítulo de resultados se ha procesado la información realizada a los docentes. Para dar respuesta al objetivo general: Determinar la relación entre Desempeño docente y la calidad educativa en una institución educativa privada, Lambayeque, se presenta la siguiente tabla:

Tabla 1

Correlación entre el desempeño docente y calidad educativa luego del retorno a la presencialidad en una institución educativa privada, Túcume Lambayeque.

		<i>Desempeño docente</i>	<i>Calidad educativa</i>
<i>Desempeño docente</i>	Correlación de Spearman	1	,715**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	28	28
<i>Calidad educativa</i>	Correlación de Spearman	,715**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	28	28

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

Nota. De acuerdo, a la tabla 1 mediante la correlación de Spearman lo que nos permite comprobar una relación de grado positiva y alta en las variables de estudio, expresado en 0,715 y con un valor de significancia de 0,00 menor a 0,05 lo que nos indica que si existe correlación; que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, podemos afirmar que al mejorar el desempeño docente también mejora significativamente la calidad educativa.

Tabla 2

Nivel de desempeño docente en una institución educativa privada de Lambayeque

Categorías	f	%
Bajo	0	0
Regular	2	7.1
Bueno	6	21.5
Muy bueno	20	71.4
Total	28	100.0

En la tabla 2, se muestra un 71.4% de docentes que se encuentran en una categoría de muy bueno, también se evidencia un 21.5 % de maestros que se encuentran en una categoría de bueno, también se puede observar un 7.1% que están en la categoría regular. Por tanto, se puede afirmar que a nivel de la variable desempeño docente, los maestros de la institución educativa tienen buenas actitudes en cuanto a la preparación para el aprendizaje, la misma que implica planificación de sus sesiones tomando en cuenta las características tecnológicas de sus estudiantes.

Asimismo, se resalta la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes basada en generación un clima para el aprendizaje basado en el respeto y el bien común teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje, destacando una evaluación de proceso y una adecuada retroalimentación. Del mismo modo este buen desempeño que presentan los profesores se manifiesta en una formación continua esto es precisamente que es a través de un trabajo colegiado estos reflexionan sobre su práctica pedagógica, participando en los diferentes cursos de capacitación promovidos por el Ministerio de Educación, también demuestra compromiso con su institución basado en el código de ética del colegio de profesores.

Tabla 3

Nivel de calidad educativa de una institución educativa privada de Lambayeque

	f	%
Bajo	0	0.0
Regular	0	0.0
Bueno	1	3.6
Muy bueno	27	96.4
Total	28	100.0

En la tabla 3, se ha identificado el nivel de calidad educativa de una institución privada de Lambayeque, donde se ha encontrado un nivel muy bueno 96.4%, seguido de un 3.6% que se encuentra en el nivel bueno. De estos resultados podemos inferir que la calidad educativa es muy buena y eso se refleja en la calidad de los aprendizajes basado en la igualdad de oportunidades, diversidad cultural y, estrategias para integrar a los estudiantes y sobre todo evitando la discriminación social. Asimismo, se destaca la relevancia esto traducido en la preocupación constante del maestro para asegurar que las competencias le sirvan para la vida convirtiendo en estudiantes autónomos y críticos. También los resultados reflejan el contante interés que tiene la institución en gestionar alianzas estratégicas, proyección social, participación en eventos tanto internos como externos llevando bien en alto a la institución educativa

Tabla 4

Relación entre Desempeño docente y las dimensiones de la calidad educativa en una institución educativa privada de Lambayeque

	Equida d	Relevanci a	Pertinenci a	Eficaci a	Eficienci a
Coeficient e de Desempeñ o laboral de Spearman	0,337	0,763**	0,629**	0,592**	0,585**
Sig. (bilateral)	0,080	0,000	0,000	0,001	0,001
N	28	28	28	28	28

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

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

En referencia a la tabla 4, donde se muestran los resultados de la relación entre Desempeño docente y las dimensiones de la calidad educativa en una institución educativa privada de Lambayeque. Se ha encontrado que no existe correlación entre desempeño docente con la dimensión equidad de la variable calidad educativa, dado que, tiene una significancia bilateral de 0,80 que es mayor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. De otro lado, se puede evidenciar que existe una correlación positiva y alta entre el desempeño docente y la dimensión relevancia. Del mismo modo, existe una correlación positiva y alta entre la variable desempeño docente y la dimensión pertinencia con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,629. También, se puede apreciar una correlación entre el desempeño docente y la dimensión eficacia positiva y moderada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,592. Finalmente, para las dimensiones Desempeño docente y la

dimensión eficiencia se ha determinado una correlación de Spearman positiva y moderada con un coeficiente de 0,585.

Tabla 5

Prueba de hipótesis

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,178	28	,058	,913	28	,048
V2	,136	28	,200*	,886	28	,013

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota. En la tabla 5, se presenta la prueba de normalidad, por lo que ha decidido trabajar con Shapiro- Wil, teniendo en cuenta que se está trabajando con una muestra de 28 elementos menores a 50; de otro lado se tiene una significancia mayor a 0,05 Por ello se trabajará con la correlación de Spearman.

V. DISCUSIÓN

Para este capítulo, se ha realizado un análisis de los resultados obtenidos con las diferentes teorías y antecedentes de estudio. De acuerdo, al objetivo determinar la relación entre desempeño docente y la calidad educativa en una institución educativa privada, lo que nos permite visualizar la relación positiva y alta en las variables de estudio, expresado en 0,715 y con un valor de significancia de 0,00 menor a 0,05 lo que nos indica que si existe correlación; esto nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

En este sentido, la presente investigación nos precisa que el desempeño docente es un factor preponderante para la calidad educativa. Pues, estos aportes son muy valiosos ya que se corroboran con el informe presentado por Guaicha (2019) quien realiza un estudio similar de las variables desempeño docente y calidad educativa en docentes de una institución educativa pública, y teniendo como resultados una correlación de Rho de Spearman = 0, 878** lo que significa una correlación muy buena; asimismo el p valor es de $p = 0.000$ ($p < 0.05$); rechazando la hipótesis nula y dando por aceptable la hipótesis alterna. En este orden de ideas podemos decir, que existe relación entre las variables, por cuanto se puede inferir que, si mejoramos el desempeño en los docentes, entonces mejora la calidad educativa. Solo los docentes de calidad pueden ayudar a los estudiantes a lograr sus objetivos de aprendizaje. El desempeño satisfactorio de la labor docente mejora la calidad educativa de escuela. Evaluar el desempeño docente de acuerdo con el propósito del sistema educativo es uno de los ejes principales y básicos para la formación docente (Lohman, 2021).

De otro lado, tenemos Arellano & Zumba (2015) desarrollan un estudio donde se abordan el desempeño laboral y la calidad educativa en docentes de una comunidad educativa de Lima. Asimismo, su objetivo fue determinar la relación entre las variables antes mencionadas. Finalmente concluyen que, si existe relación entre el desempeño docente y calidad educativa con una correlación de Rho de Spearman de 0.811, lo cual significa que es muy buena, también mencionamos que tiene un ($P <$

0.01), menor a 0,05 de tal manera que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Estas investigaciones nos ayudan a entender que en otros contextos las variables estudiadas, mantienen los mismos grados de correlación del si se correlacionan con grado de 0, 878**; 0.811 en comparación con los resultados que se han obtenido en la investigación de 0,715.

No obstante, se ha encontrado un estudio relacionado con las variables desempeño laboral y calidad educativa desarrollado en los ciclos 2013- 2016 en la ciudad de México en una región del centro de Chihuahua sector 25, conformado por cinco instituciones que proporcionan servicios educativos de los municipios de Meoquis, Julimes y Delicias. El presente estudio presenta un enfoque mixto con un procedimiento bastante atípico en los niveles comprensivo – correlacional. Finalmente se concluye, que estas variables no se relacionan entre sí, desde un enfoque de imputs (Chaires, Araizam & Ornelas, 2016).

En cuanto a los resultados de la tabla 2, cuyo objetivo consiste en Identificar el nivel de desempeño docente en una institución educativa privada de Lambayeque, se evidencia un 71.4% ubicado en el nivel muy bueno, asimismo se observa un 21.5% en el nivel bueno, también se tiene un 7.1% en el nivel regular. En conclusión, podemos decir que, la institución cuenta con docentes que tienen un buen nivel de desempeño, eso precisamente se evidencia en sus practica pedagógica, apoyo en la institución educativa para cumplir con los objetivos institucionales. Los hallazgos encontrados se corroboran por el MINEDU (2018) Para determinar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas peruanas se han establecidos mecanismos de evaluación a través del Manual de Aplicación de Rúbricas de observación de aula en el marco del acompañamiento pedagógico de los docentes en los espacios educativos. Asimismo, el Marco del Buen desempeño docente sirve como una guía sobre lo cual se tiene claridad de los aspectos básicos que se tiene que valorar. Por ello, Si la evaluación del desempeño se realiza con perspectiva de proceso y de manera correcta y continua, mejorará y responderá a los requerimientos del sistema educación y en la confianza

de la comunidad educativa en el desempeño de los directivos y docentes, así como en la eficiencia y eficacia del Ministerio de Educación (MINEDU, 2016). Cabe precisar que es a través de modelos desempeño docente, con el propósito de desarrollar su ámbito profesional y seguidamente el desarrollo organizacional del contexto educativo (Casanova, 2017). También, Lohman (2021) destaca que, la medida del éxito de cualquier institución educativa es la calidad del desempeño de sus docentes y la gestión que realizan los directivos.

Del mismo modo, Yousif & Ahmed (2020) la gestión del desempeño de los docentes se refiere a un proceso en el que los directores como gerentes de la educación aseguran que el desempeño y el trabajo asignado se lleva a cabo probablemente en consonancia con los objetivos de la institución. Este proceso requiere una comprensión significativa sobre cuáles son estas actividades y productos, asegurar su logro, y se debe dar retroalimentación para ayudar a los docentes a cumplir con las expectativas de calidad educativa.

En la tabla 3, se ha identificado el nivel de calidad educativa de una institución privada de Lambayeque, donde se ha encontrado un nivel muy bueno 96.4%, seguido de un 3.6% que se encuentra en el nivel bueno. De estos resultados podemos inferir que la calidad educativa es muy buena y eso se refleja en la calidad de los aprendizajes, de los docentes, del servicio que brinda la Institución educativa.

La calidad de la educación, es decir, la calidad del trabajo de la escuela, es el grado de utilización en las actividades organizativas, didácticas y educativas de las posibilidades de los alumnos, docentes, así como de las condiciones materiales y organizativas para apoyar el desarrollo integral del estudiante (UNESCO, 2020). Consecuentemente, es necesario considerar en qué medida los mecanismos de mejora de la calidad desarrolladas y aplicadas con éxito en la industria pueden transferirse a las instituciones educativas. Las condiciones en las que deberán funcionar las escuelas están cambiando. A medida que se desarrolle el movimiento de la calidad en varias instituciones, las expectativas hacia la educación cambiarán (Chacón, 2019).

Para, Gamage et al. (2021) la calidad educativa implica estándares educativos, estos tienen un significado básico, en un lenguaje simple, significa documentar lo que pretendes como programa y objetivos educativos y hacer lo que has documentado paso a paso. La implementación de estándares educativos muestra que el desempeño de la organización y del docente tiene orden y calidad, y su gestión realmente se adhiere a lo que dice y se niega a implementar las decisiones del momento.

Por su parte, Garira (2020) nos precisa que es sustancial abordar la teoría de sistema aplicada a la educación, la misma es importante para comprender cualquier sistema educativo, ya que contrasta con numerosas reformas fragmentarias destinadas a mejorar aspectos o partes del sistema educativo que normalmente no tienen éxito. Del mismo modo, en un sistema educativo, varios niveles del sistema educativo (nacional, terciario, escolar y preescolar) y sus aulas asociadas, junto con sus partes interesadas relevantes, deben trabajar juntos para lograr objetivos educativos sistémicos. Esto implica el desarrollo de instrumentos de monitoreo y evaluación relevante para su uso en el monitoreo y la evaluación de la educación para determinar si se está logrando la calidad, lo que debería ser un esfuerzo conjunto de todas las partes interesadas en la educación. Además las buenas instituciones educativas crean un entorno propicio para el desarrollo económico, político, social y cultural, mientras que las instituciones pobres generalmente obstaculizan el desarrollo (Skedsmo y Huber, 2019). En los últimos decenios, muchos países en desarrollo han experimentado enormes problemas relacionados con la calidad de sus instituciones educativas, que no han fomentado su desarrollo sustancial. Entre estos problemas se encuentran la inestabilidad política, la corrupción y el deterioro de la eficacia del gobierno. Además de estos aspectos, los países en desarrollo todavía tienen que avanzar mucho para mejorar su calidad institucional. Con respecto a los factores relacionados con el sistema educativo, Parveen et al. (2020), analiza un conjunto de elementos que afectan la calidad de la educación. Estos son los salarios de los maestros (1), el número de estudiantes por maestro (2), el porcentaje de maestros que enseñan en más de un área temática (3), el número de libros de la biblioteca que exceden la norma (4) y el gasto corriente ajustado por estudiante (5). Los aumentos en los factores 1, 4 y 5 contribuyen a mejorar

la calidad de la educación, mientras que los aumentos en los factores 2 y 3 afectan negativamente la calidad de la educación. Después de Parveen et al. (2020), varios autores se han centrado en la problemática de la calidad de la educación. Xu et al. (2018), señalan que la mejor manera de mejorar la calidad de la educación sería reducir las barreras a las carreras de los maestros y vincular más estrechamente la remuneración y el avance profesional con la capacidad de los maestros para mejorar el desempeño de los estudiantes.

En referencia a la tabla 4, donde se muestran los resultados de la relación entre Desempeño docente y las dimensiones de la calidad educativa en una institución educativa privada de Lambayeque. Se ha encontrado que no existe correlación entre desempeño docente con la dimensión equidad de la variable calidad educativa, dado que, tiene una significancia bilateral de 0,87 que es mayor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. De otro lado, se puede evidenciar que existe una correlación positiva y alta entre el desempeño docente y la dimensión relevancia con un coeficiente de Pearson 0,763. Del mismo modo, existe una correlación positiva y alta entre la variable desempeño docente y la dimensión pertinencia con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,629. También, se puede apreciar una correlación entre el desempeño docente y la dimensión eficacia positiva y moderada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,592. Finalmente, para las dimensiones Desempeño docente y la dimensión eficiencia se ha determinado una correlación de Spearman positiva y moderada con un coeficiente de 0,585. Estos resultados se comparan con Yousif & Ahmed (2020) desempeño de los docentes se refiere a un proceso en el que los directores como gerentes de la educación aseguran que el desempeño y el trabajo asignado se lleva a cabo probablemente en consonancia con los objetivos de la institución. Este proceso requiere una comprensión significativa sobre cuáles son estas actividades y productos, asegurar su logro, y se debe dar retroalimentación para ayudar a los docentes a cumplir con las expectativas de calidad educativa. Del mismo modo, Barni et al. (2019) destacan que, la autoeficacia de los docentes, es decir, las creencias de los docentes en su capacidad para manejar eficazmente las tareas, obligaciones y desafíos

relacionados con su desempeño profesional, juega un papel clave al influir en la calidad educativa. Finalmente se puede decir, que el desempeño docente es definido por la investigadora del presente estudio como: las actividades y tareas realizadas por el docente en el contexto de sus funciones en el proceso de enseñanza – aprendizaje lo cual requiere optimizar la calidad, efectividad y eficiencia de acciones y el uso de los recursos didácticos y pedagógicos. La ejecución de tareas en el desempeño o labor docente implica contar con mecanismos de evaluación y tener en consideración los dominios del buen desempeño docente.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado una correlación de Spearman de 0,715 siendo positiva y alta lo que nos permite comprobar una relación entre las variables desempeño Docente y calidad educativa. Por lo tanto, podemos afirmar que al mejorar el desempeño docente también mejora significativamente la calidad educativa.
2. A nivel de desempeño docente se tiene que más del noventa por ciento se encuentra entre las categorías de bueno y muy bueno. Por tanto, se puede afirmar que a nivel de la variable desempeño docente, los maestros de la institución educativa tienen buenas actitudes en cuanto a la preparación para el aprendizaje, la misma que implica planificación de sus sesiones tomando en cuenta las características tecnológicas de sus estudiantes.
3. A nivel de Calidad educativa se alcanzó en categoría muy buena. Por ello, podemos afirmar la calidad de los aprendizajes basado en la igualdad de oportunidades, diversidad cultural y, estrategias para integrar a los estudiantes y sobre todo evitando la discriminación social. Asimismo, se destaca la relevancia esto traducido en la preocupación constante del maestro para asegurar que las competencias le sirvan para la vida convirtiendo en estudiantes autónomos y críticos.
4. Existe correlación positiva y alta entre la variable desempeño docente y las dimensiones relevancia y Pertinencia con una correlación de Spearman de 0,763 y 0,629 respectivamente. De otro lado, también existen una correlación Positiva y moderada entre el desempeño docente y las dimensiones eficacia y eficiencia mediante la correlación de Spearman de 0,592 y 0,585 respectivamente. Sin embargo, no existe correlación entre el desempeño docente y la dimensión equidad; ya que el sig bilateral es mayor a 0,005, de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Director de la Institución educativa seguir con las estrategias de desarrollo profesional y personal teniendo en cuenta aspectos básicos y primordiales en la preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo progresivo de la profesionalidad e identidad docente, de esta manera optimizamos un idóneo desempeño docente.
2. Al Director de la Institución Educativa privada implementar estrategias institucionales tales como el involucramiento del personal docente hacia la misión y visión de la institución, logro de metas y objetivos institucionales.
3. Se recomienda seguir estudiando la variable calidad educativa y desempeño docente porque a pesar de que existe una correlación positiva y alta, la dimensión equidad no tiene relación con el desempeño docente. Por lo tanto, se debería seguir profundizando el estudio de estas variables

REFERENCIAS

- Altunova, C., & Kalman, M. (2020). Factors affecting classroom teachers' job performance: a qualitative-dominant analysis with q-sorting Factores que afectan el desempeño laboral de los maestros de aula: un análisis cualitativo dominante con clasificación Factores que afectan el desempeño. *Research in Pedagogy*, 10(2), 285-312. doi:10.5937 / istrped2002185a
- Andres, L. M., De la Cruz, J. B., Gonzaga, M. P., Rodriguez, I. S., Sanchez, J. A., & Ortiz, A. F. (2021). Teachers' Level of Adaptability and Performance: Their Response to the Rapidly Transforming Academic World. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 6(3), 326–331. <https://doi.org/10.22161/ijels>
- Andúgar, A., & Cortina, P. (2018). EFL Teachers' Reflections on Their Teaching Practice in Spanish Preschools: A Focus on Motivation. *Preschool Bilingual Education*, 25, 219–244. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77228-8_8
- Arcoverde, Â. R. dos R., Boruchovitch, E., Góes, N. M., & Acee, T. W. (2022). Self-regulated learning of Natural Sciences and Mathematics future teachers: Learning strategies, self-efficacy, and socio-demographic factors. *Psicologia: Reflexao e Critica*, 35(1). <https://doi.org/10.1186/S41155-021-00203-X>
- Arellano Campos, M. E., & Zumba Espinoza, S. E. (2015). Desempeño docente y calidad educativa en la IE N° 2085 San Agustín.[Tesis de maestria. Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6061>
- Astráin, S. (2019). *Calidad educativa: la motivación docente como elemento clave*. Pamplona, España: Universidad de Navarra. Obtenido de <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58269/1/Sara%20Astr%C3%A1in.pdf>
- Bardach, L., Klassen, R. M., & Perry, N. E. (2022). Teachers' Psychological Characteristics: Do They Matter for Teacher Effectiveness, Teachers' Well-being, Retention, and Interpersonal Relations? An Integrative Review. *Educational Psychology Review*, 34(1), 259–300. <https://doi.org/10.1007/S10648-021-09614->

- Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' Self-Efficacy: The Role of Personal Values and Motivations for Teaching Autoeficacia de los docentes: el papel de los valores personales y las motivaciones para la enseñanza. *Frontiers in Psychology*(10), 1645. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01645>
- Bernate, J., Guataquira, A., Romero, E., & Reyes, P. (2020). Satisfacción de la Calidad Educativa en Educación Superior. *PODIUM*, 38, 37–50. doi:<https://doi.org/10.31095/podium.2020.38.3>
- Carmen, R.-G., Olga, B.-G., & Beatriz, M. (2022). Socio-Emotional Competence and Self-Efficacy of Future Secondary School Teachers. *Education Sciences*, 12(3), 161. <https://doi.org/10.3390/EDUCSCI12030161>
- Casanova, J. (2017). Teacher Performance Evaluation: The Importance of Performance Standards [Evaluación del desempeño docente: la importancia de los estándares de desempeño]. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)*,, 8(1), 2973 - 2981. doi:<http://dx.doi.org/10.20533/ijcdse.2042.6364.2017.0404>
- Chacón, L. (2019). Calidad educativa: una mirada a la escuela y al maestro en Colombia. *Revista Educación y Ciudad*, 1(36), 35-49. doi:<https://doi.org/10.36737/01230425.v1.n36.2019.2120>
- Chairez, G. I. M., Araiza, A. G., & Ornelas, M. M. V. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 12(6), 123-134. file:///C:/Users/JACKY/Downloads/Dialnet-EIDesempenoDocenteYLaCalidadEducativa-7933112%20(3).pdf
- Cleary, T., Kitsantas, A., Peters-Burton, E., Lui, A., McLeod, K., Slemp, J., & Zhang, X. (2022). Professional development in self-regulated learning: Shifts and variations in teacher outcomes and approaches to implementation. *Teaching and Teacher Education*, 111. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2021.103619>

- Darmaji, D., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2019). Quality Management Education in the Industrial Revolution Era 4.0 and Society 5.0. *Atlantis Press*, 565–570. <https://doi.org/10.2991/ICET-19.2019.141>
- Estupiñan, A., & Estupiñan, M. (2020). Incidencia del modelo teórico organizacional de calidad y competitividad en la Escuela Ciudad de Machala. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 29-39. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.411>
- Gamage, K., Pradeep, R., Najdanovic, V., & Gunawardhana, N. (2021). Academic Standards and Quality Assurance: The Impact of COVID-19 on University Degree Programs [Estándares académicos y garantía de calidad: el impacto de COVID-19 en los programas de títulos universitarios]. *Sustainability*, 12(23), 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/su122310032>
- García, F., Juárez, S., & Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana Educación Superior*, 206-216.
- Garira, E. (2020). A Proposed Unified Conceptual Framework for Quality of Education in Schools: *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899445>
- Grissom, J. A., Bartanen, B., & Mitani, H. (2019). Principal Sorting and the Distribution of Principal Quality: *AERA Open*, 5(2), 23. <https://doi.org/10.1177/2332858419850094>
- Guevara, G.N. (2021). Educación remota y el desempeño docente en la Institución Educativa San Juan – Morropón. [Tesis de maestría, universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63401>
- Guaicha de la Cruz, C. D. R. (2019). Desempeño docente y calidad educativa, en la Unidad Educativa “República del Ecuador”, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11335>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jermstiparsert, K. (2020). Teacher’s performance management: The role of principal’s leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246.

<https://doi.org/10.5267/J.MSL.2019.7.038>

- Hendrawijaya, A., Hilmi, M., Hasan, I., Imsiyah, N., & Indrianti, D. (2020). Determinants of Teacher Performance with Job Satisfactions Mediation [Determinantes del desempeño docente con mediación de satisfacción laboral]. *International Journal of Instruction*, 13(3), 845-860. doi:<https://doi.org/10.29333/iji.2020.13356a>
- Hickey, S., & Hossain, N. (2019). The Politics of Education in Developing Countries. *The Politics of Education in Developing Countries*. <https://doi.org/10.1093/OSO/9780198835684.001.0001>
- Jean, G., Congcong, D., & Caingcoy, M. (2020). Feedback Mechanisms of School Heads on Teacher Performance [Mecanismos de retroalimentación de los directores de escuela sobre el desempeño docente]. *European Journal of Education Studies*, 7(3), 236-253. doi:<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.3759781>
- Kaiseroglou, N., & Sfakianaki, E. (2020). A review of total quality management applications in schools. *International Journal of Management in Education*, 14(2), 121–134. <https://doi.org/10.1504/IJMIE.2020.105405>
- Krowin, M. M. M., & Merentek, R. M. (2019). Management Of Post- Certification Primary School Teacher Performance In The Minahasa District Education Office Environment. *Atlantis Press*, 2018, 107–111. <https://doi.org/10.2991/ICPEOPLEUNNES-18.2019.22>
- León, J. (2019). *Desempeño docente y calidad educativa desde la percepción del estudiante en la Institución Educativa N° 81608 “San José”, La Esperanza, 2019*. Trujillo - Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37658/leon_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lipscomb, S. T., Chandler, K. D., Abshire, C., Jaramillo, J., & Kothari, B. (2022). Early Childhood Teachers’ Self-efficacy and Professional Support Predict Work Engagement. *Early Childhood Education Journal*, 50(4), 675–685. <https://doi.org/10.1007/S10643-021-01182-5>
- Lodge, J. M., Kennedy, G., Lockyer, L., Arguel, A., & Pachman, M. (2018).

- Understanding Difficulties and Resulting Confusion in Learning: An Integrative Review. *Frontiers in Education*, 3, 49. <https://doi.org/10.3389/FEDUC.2018.00049/BIBTEX>
- Lohman, L. (2021). Evaluation of university teaching as sound performance appraisal *Studies in Educational Evaluation*, 70, 1-11. doi:<https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101008>
- Maciej, S. (2013). Synteza i aktywność biologiczna nowych analogów tiosemikarbazonowych chelatorów żelaza. *Uniwersytet śląski*, 8(2), 343–354. <https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS>
- MINEDU. Ministerio de Educación. (2018). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. MANUAL DE APLICACIÓN*. Obtenido de <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/rubricas-de-observacion-de-aula/pdf/manual-de-aplicacion-jardin.pdf>
- Ministerio de Educación. (2016). *El Marco de Buen Desempeño Docente Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima - Perú: Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED,. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mintrop, R., Ordenes, M., Coghlan, E., Pryor, L., & Madero, C. (2017). Teacher Evaluation, Pay for Performance, and Learning Around Instruction: Between Dissonant Incentives and Resonant Procedures: *Educational Administration Quarterly*, 54(1), 3–46. <https://doi.org/10.1177/0013161X17696558>
- Motala, S., & Carel, D. (2019). Educational Funding and Equity in South African Schools. *South African Schooling: The Enigma of Inequality*, 5(2), 67–85. https://doi.org/10.1007/978-3-030-18811-5_4
- Özgenel, M., & Mert, P. (2019). The Role of Teacher Performance in School Effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 417-434. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/338083870_The_Role_of_Teacher_Performance_in_School_Effectiveness

- Parveen, K., Quang, P., & Tran, B. (2020). Practical problems for low quality education and steps needed for investment in public schools of Pakistan. *Journal of Social Sciences Advancement*, 1(1), 01–07. <https://doi.org/10.52223/JSSA20-010101-01>
- Plessis, P. du, & Mestry, R. (2019). Teachers for rural schools – a challenge for South Africa. *South African Journal of Education*, 39(4). <https://doi.org/10.4314/saje.v39i4>.
- Reyes, Y.L. (2021). Gestión Escolar y la calidad educativa de la Institución Educativa de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho, 2021. [Tesis de maestría, universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70746>
- Romlah, O. Y., & Latief, S. (2021). Empowering the Quality of School Resources in Improving the Quality of Education. *Bulletin of Science Education*, 1(1), 37–41. <https://doi.org/10.51278/BSE.V1I1.109>
- Rodríguez, T. (2020). *La calidad educativa y desempeño docente en la Institución Educativa JEC “San José”, de Pacasmayo, 2020*. Chepén - Perú. [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
- Senol, H., & Dagli, G. (2017). Increasing Service Quality in Education: Views of Principals and Teachers. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(8), 4857–4871. <https://doi.org/10.12973/EURASIA.2017.00969A>
- Shakeel, S., Khan, M. M., Khan, R. A. A., & Mujtaba, B. G. (2022). Linking Personality Traits, Self-Efficacy and Burnout of Teachers in Public Schools: Does School Climate Play a Moderating Role? *Public Organization Review*, 22(1), 19–39. <https://doi.org/10.1007/S11115-021-00514-8>
- Skedsmo, G., & Huber, S. G. (2019). Top-down and bottom-up approaches to improve educational quality: their intended and unintended consequences. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability 2019*, 31(1), 1–4.

<https://doi.org/10.1007/S11092-019-09294-8>

- Suryani, A., Tirtowaluyo, I., & Masalam, H. (2020). Science Teaching Practices in Indonesian Secondary Schools. *Preparing Indonesian Youth*, 4, 21–47. https://doi.org/10.1163/9789004436459_002
- UNESCO. (4 de 16 de 2020). *El sistema educativo peruano: buscando la calidad y la equidad durante los tiempos de COVID-19*. <https://es.unesco.org/news/sistema-educativo-peruano-buscando-calidad-y-equidad-durante-tiempos-covid-19>
- Valdivia, J. (2020). *Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque*. Chiclayo - Perú: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46802/Valdivia_GJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Van Waeyenberg, T., & Decramer, A. (2018). Line managers' AMO to manage employees' performance: the route to effective and satisfying performance management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(22), 3093–3114. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1445656>
- Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2020). Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 623–646. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881>
- Wiggin, G., Smith, D., & Watson, V. (2020). The National Teacher Shortage, Urban Education and the Cognitive Sociology of Labor. *The Urban Review*, 53(1), 43–75. <https://doi.org/10.1007/S11256-020-00565-Z>
- Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R. M., & Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social Behavior and Personality*, 47(3), 1–10. <https://doi.org/10.2224/SBP.7869>
- Xu, Y., Song, W., & Liu, C. (2018). Social-Spatial Accessibility to Urban Educational Resources under the School District System: A Case Study of Public Primary Schools in Nanjing, China. *Sustainability*, 10(7), 2315.

<https://doi.org/10.3390/SU10072305>

- Xuehui, A. (2018). Teacher Salaries and the Shortage of High-Quality Teachers in China's Rural Primary and Secondary Schools. *Chinese Education & Society*, 51(2), 103–116. <https://doi.org/10.1080/10611932.2018.1433411>
- Yansyah, M. (2022). The Effectiveness of Teacher Performance Management in the Implementation of Student Learning. *Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature*, 1(4), 227–234. <https://doi.org/10.54012/JCELL.V1I4.46>
- Yousif, A., & Ahmed, M. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation [El efecto de la evaluación del desempeño en el desempeño laboral en el sector gubernamental: el papel mediador de la motivación]. *Management Science Letters*, 10(9), 2077- 2088. doi:<http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003>
- Zarwini, Z., Ahyani, N., & Fitriani, Y. (2022). The Impact of the Principal's Leadership Style and Work Motivation on Teacher Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 3(2), 122–131. <https://doi.org/10.52690/JSWSE.V3I2.281>
- Zhang, Y., Tian, Y., Yao, L., Duan, C., Sun, X., & Niu, G. (2022). Individual differences matter in the effect of teaching presence on perceived learning: From the social cognitive perspective of self-regulated learning. *Computers and Education*, 179. <https://doi.org/10.1016/J.COMPEDU.2021.104427>
- Zuilkowski, S. S., Piper, B., Ong'ele, S., & Kiminza, O. (2018). Parents, quality, and school choice: why parents in Nairobi choose low-cost private schools over public schools in Kenya's free primary education era. *Oxford Review of Education*, 44(2), 258–274. <https://doi.org/10.1080/03054985.2017.1391084>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: Desempeño docente y calidad educativa en una institución educativa privada – Lambayeque.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa privada ?	<p>Determinar la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa privada de Lambayeque.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar el nivel del desempeño docente en Lambayeque. 2. Diagnosticar el nivel de calidad educativa de– Lambayeque. 3. Establecer la relación entre la dimensión 1 del desempeño docente y la calidad educativa de Lambayeque 4. Establecer la relación entre la dimensión 2 del desempeño docente y la calidad educativa de. <p>Establecer la relación entre la dimensión 3 del desempeño docente y la calidad</p>	<p>Hi: Existe una relación entre el desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa Lambayeque.</p> <p>Ho: No Existe una relación entre el desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa privada Lambayeque.</p>	<p>V.1.: Desempeño Docente</p> <p>V.2.: Calidad educativa</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Docentes de una institución educativa privada- Lambayeque</p> <p>Población</p> <p>23 docentes de la institución educativa privada Lambayeque</p> <p>Muestra</p> <p>23 docentes de la institución educativa privada - Lambayeque</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Según su finalidad: Básica – descriptiva. Según su carácter: Correlacional Según su naturaleza: Cuantitativa Según su alcance temporal: Transversal Según su orientación: Por descubrimiento</p> <p>Diseño:</p> <p>Cuantitativo no experimental Correlacional</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Deductiva - Descriptiva</p>

	educativa de Lambayeque					
--	-------------------------	--	--	--	--	--

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: **Desempeño docente y calidad educativa en una institución educativa privada – Lambayeque.**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Docente	Labor que el docente realiza de manera profesional, voluntaria y responsable para articular vínculos relevantes entre los	La variable desempeño docente se midió tres dimensiones con un cuestionario tipo Escala de Licker de Colocar el número de ítems	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Diagnóstico	escala ordinal
				Planificación De Actividades	
				Clima Para El Aprendizaje	

	factores que involucran la formación integral del estudiante como participar en el quehacer educativo, apoyar en una cultura democrática, intervenir en el diseño, la implementación y evaluación de políticas educativas tanto locales como nacionales, que permiten promover en los educandos, nuevos aprendizajes y el desarrollo de las competencias y habilidades idóneas para su vida. Guevara (2021)		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Proceso De Enseñanza. Evaluación de aprendizajes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Formación continua	
				Formación ética	
Calidad Educativa	Schmelkes (2018) manifestó que según el INEE una educación de calidad, es adquirir las competencias y los conocimientos necesarios para asegurar el reconocimiento y el respeto permanente de los derechos	La variable de calidad educativa que consta de cinco dimensiones: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia la cual será aplicada a los docentes mediante un cuestionario con una escala de Lickert.	Dimensión Equidad	Distribución de saberes	
				Respeto a la cultura Integración social	
			Dimensión relevancia	Importancia	
				Tiempo Aprendizajes	
			Dimensión pertinencia	Interés social Proceso de aprendizaje Resultados	
Dimensión eficacia Dimensión Eficiencia	Metas, objetivos, oportunidades Actividades de aprendizaje, Uso de materiales didácticos, Uso de los recursos económicos				

**Cuestionario sobre desempeño
docente Guevara (2021)**

(Adaptado Del Marco de Buen Desempeño Docente – MINEDU 2012)

Estimado(a) maestro(a):

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre su desempeño docente en el presente año en su Institución de trabajo. Hago de su conocimiento que la información es confidencial y reservada.

Instrucciones: Sírvase leer las siguientes expresiones y responder marcando la respuesta que considere conveniente.

La escala de valoración es la siguiente: 1= nunca 2= algunas veces 3= frecuentemente 4= casi siempre 5= siempre

N°	VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
	Diagnóstico					
1	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
2	Maneja adecuadamente los recursos que brindan los entornos virtuales en el área que desempeña.					
3	Tiene en cuenta las características tecnológicas de sus estudiantes.					
	Planificación De Actividades					
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales a desarrollar en sus estudiantes.					
5	Diseña actividades adicionales que contribuyen en el aprendizaje del educando.					
6	Diseña procesos pedagógicos que despierten curiosidad e interés en los estudiantes para lograr el aprendizaje esperado.					
7	Adapta las actividades de aprendizaje que desarrollarán los estudiantes, teniendo en cuenta el enfoque por competencias y los productos o retos que se proponen.					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.						
	Clima Para El Aprendizaje					
8	Construye relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes basados en el afecto y práctica de valores.					
9	Promueve un ambiente acogedor en el desarrollo de su sesión de aprendizaje.					
10	Genera relaciones de respeto en el trato con sus estudiantes.					
	Proceso De Enseñanza.					
11	Utiliza material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje en la modalidad de educación remota.					
12	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
13	Acompaña a los estudiantes en sus experiencias de aprendizaje por web, televisión y/o radio, reconociendo las posibles dudas y dificultades que pueda tener para desarrollar el producto que debe obtener al finalizar la actividad.					
14	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica en el sistema remoto.					
	Evaluación de aprendizajes.					
15	Identifica los aspectos a retroalimentar según las evidencias construidas por el estudiante.					
16	Brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexiva a sus estudiantes.					
17	Evalúa formativamente respetando el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.						
	Coordinación con padres de familia					
18	Fomenta y comparte con las familias de los estudiantes y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de sus avances y resultados.					
19	Mantiene comunicación con el padre de familia brindando soporte emocional en caso de ser necesario.					
	Coordinación con docentes					

20	Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias, mejorar la enseñanza y construir de manerasostenible un clima democrático en la escuela.						
21	Establece un adecuado diálogo profesional, basado en el respeto y la igualdad en la deliberación entrecolegas.						

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
	Formación continua						
22	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizajede todos sus estudiantes.						
23	Participa de cursos virtuales, promovidos por el MINEDU, a través de la plataforma PERU EDUCA.						
	Formación ética						
24	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, respetando los derechos de sus educandos.						
25	Ejerce su profesión demostrando su compromiso con el quehacer educativo.						

Cuestionario sobre Calidad Educativa

Estimados colegas:

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre Desempeño laboral "calidad educativa", la cual tiene fines exclusivamente para el trabajo de investigación es anónima y se mantendrá absoluta confidencialidad.

Instrucciones: Lee detenidamente y luego elige una alternativa de respuesta y marcar con una (x). 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Variable: Calidad Educativa								
Dimensiones	Indicadores e ítems		Escala					
			1	2	3	4	5	
1 dimensión Equidad	- Distribución de saberes	Promueve la igualdad de oportunidades a todos los estudiantes teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje						
	-Respeto a la cultura	Como docente, tiene en cuenta la diversidad cultural de los estudiantes para orientar los aprendizajes						
	- Integración social	Motiva Ud. la integración de los estudiantes con necesidades brindando la oportunidad de continuar sus estudios Evita la discriminación, propiciando la oportunidad para todos sin distinción de su estrato social o cultural.						
Dimensión relevancia	- Importancia	Considera que los aprendizajes adquiridos por los estudiantes les sirva para la vida A Ud. le preocupa que sus estudiantes logren las competencias básicas						
		Organiza su tiempo para implementar estrategias innovadoras de aprendizaje						
	-Tiempo	Como docente utiliza el tiempo óptimamente para promover los aprendizajes de calidad						
	- Aprendizajes		Los contenidos que enseña impactan en los estudiantes convirtiendo en autónomos y críticos.					
			Como docente promueve la autorreflexión en sus estudiantes					

dimensión pertinencia	-- Interés social	Como docente promueve la proyección social en su comunidad							
		Se interesa usted por realizar alianzas estratégicas con entidades afines en favor de la comunidad educativa							
	-Proceso de aprendizaje	Como docente aplica estrategias innovadoras para promover los aprendizajes							
	-Resultados	Como docente valora los logros adquiridos por los estudiantes							
Como docente implementa estrategias a partir de los resultados para potenciar las capacidades de los estudiantes									
4 dimensión Eficacia	-Metas	Como docente tiene claridad en sus metas de enseñanza y aprendizaje							
		Considera Ud. metas cuantitativas y cualitativas para la toma de decisiones							
	-Objetivos	Considera que los objetivos institucionales están orientados para los aprendizajes de calidad							
		Como docente participa en eventos internos y externos creando altas expectativas en sus estudiantes.							
	- Oportunidades	Desde su labor docente brinda oportunidades de aprendizaje y responde a las expectativas de los estudiantes							
		Gestiona algunas actividades que beneficien a todos los estudiantes.							
5 dimensión Eficiencia	- Actividades de aprendizaje	Considera Ud. que el nivel logrado en los aprendizajes es el que se espera alcanzar.							
		Promueve Ud. el uso de herramientas tecnológicas a la comunidad educativa como alternativa de mejora de los aprendizajes							
	--Uso de materiales didácticos	En el proceso de enseñanza utiliza material estructurado y no estructurado para promover los aprendizajes.							
		Como docente revisa y analiza los kits de trabajo y lo socializa con sus estudiantes							
	Evaluación Formativa	Evalúa sus evidencias en base a los criterios propuestos							
		Realiza Ud. la retroalimentación oportunamente en sus estudiantes para potenciar su capacidades							

CONFIABILIDAD

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,757	,852	2

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
V1	125,00	77,778	,742	,551	.
V2	104,36	285,646	,742	,551	.

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 20 de junio de 2022

Señor (a) Dr. / Mg. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Administración de la educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atenta



Br. Yuly Marleny Santa María Santa María

DNI 16687699

Estructura detallada según enfoque:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Desempeño docente y calidad educativa luego del retorno a la presencialidad en una institución educativa privada – Túcume

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Desempeño Docente</i>	<i>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>	<i>1.Planificación</i>	<i>04</i>
		<i>2.Psicología Escolar</i>	<i>04</i>
	<i>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>	<i>3.Rubricas de acompañamiento en el aula</i>	<i>04</i>
		<i>4.Efectividad de la enseñanza</i>	<i>04</i>
	<i>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i>	<i>5.Autoeficacia</i>	<i>03</i>
		<i>6.Reflexión sobre su práctica pedagógica</i>	<i>03</i>
<i>Calidad Educativa</i>	<i>Liderazgo pedagógico</i>	<i>7.Uso de Metodología activa</i>	<i>04</i>
		<i>8.Logros de aprendizaje</i>	<i>04</i>
	<i>Identidad institucional</i>	<i>9.Comparte los principios institucionales</i>	<i>04</i>
		<i>10.Integración de los Padres de Familia</i>	<i>03</i>
	<i>Convivencia Escolar</i>	<i>11.Competencias socioemocionales</i>	<i>04</i>
		<i>12.Ambiente de aprendizaje positivo</i>	<i>03</i>

			40. ¿Usted invierte su tiempo dentro de las actividades académicas para reparar estas emociones negativas identificadas?										
			41. ¿Dialoga con los padres de familia para dar a conocer sobre los problemas de conducta identificados en su hijo(a) y buscar juntos como ayudarlo?										
		Ambiente de aprendizaje positivo	42. ¿Propicia el trabajo colaborativo entre sus compañeros y sus y estudiantes?										
			43. ¿Propicias en tus actividades un diálogo abierto con los estudiantes?										
			44. ¿Se preocupa porque lo hayan entendido bien todos los procesos de enseñanza?										

Grado y Nombre del Experto: Dra. En Educación /Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón

Firma del experto:



Dra. Mercedes Collazos Alarcón
CONSULTORA ESPECIALISTA



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño Docente y el Calidad Educativa luego del retorno a la presencialidad en una institución de educativa privada – Tucume

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para establecer la relación entre el Desempeño Docente y el Calidad educativa luego del retorno a la presencialidad en una institución de educativa privada – Tucume.

3. TESISISTA:

Br. Yuly Marleny Santa María Santa María

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de junio de 2022

 <p>Dra. Mercedes Collares Alarobla CONSULTORA-ESPECIALISTA</p> <p>DNI: 40635167 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 16488577	LICENCIADO EDUCACION SECUNDARIA. ESPECIALIDAD: BIOLOGIA Y QUIMICA Fecha de diploma: 14/09/2000 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 16488577	BACHILLER EN ZOOTECNIA Fecha de diploma: Modalidad de estudio: - Fecha matriculada: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 16488577	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 29/02/2008 Modalidad de estudio: - Fecha matriculada: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 16488577	LICENCIADA EN EDUCACION BIOLOGIA Y QUIMICA Fecha de diploma: 14/09/2000 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 16488577	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 01/06/2012 Modalidad de estudio: - Fecha matriculada: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 16488577	BACHILLER EN CIENCIAS ZOOTECNIA Fecha de diploma: 22-05-1987 Modalidad de estudio: - Fecha matriculada: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 16488577	INGENIERO ZOOTECNISTA Fecha de diploma: 16-05-1990 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 16488577	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 09-04-1997 Modalidad de estudio: - Fecha matriculada: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 16488577	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matriculada: 15/03/2012 Fecha egreso: 18/07/2012	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Graduado	Grado o Título	Institución
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 16488577	DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 09/04/18 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matriculada: 05/08/2014 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 16488577	MAESTRA EN DOCENCIA UNIBERSITARIA Fecha de diploma: 21/04/21 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matriculada: 01/10/2016 Fecha egreso: 04/03/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 20 de junio de 2022

Señor (a) Dra. Bertila Hernández Fernández

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Administración de la educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atenta



Br. Yuly Marleny Santa María Santa María

DNI 16687699

Estructura detallada según enfoque:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Desempeño docente y calidad educativa luego del retorno a la presencialidad en una institución educativa privada – Túcume

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Desempeño Docente</i>	<i>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>	<i>1.Planificación</i>	<i>04</i>
		<i>2.Psicología Escolar</i>	<i>04</i>
	<i>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>	<i>3.Rubricas de acompañamiento en el aula</i>	<i>04</i>
		<i>4.Efectividad de la enseñanza</i>	<i>04</i>
	<i>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i>	<i>5.Autoeficacia</i>	<i>03</i>
		<i>6.Reflexión sobre su práctica pedagógica</i>	<i>03</i>
<i>Calidad Educativa</i>	<i>Liderazgo pedagógico</i>	<i>7.Uso de Metodología activa</i>	<i>04</i>
		<i>8.Logros de aprendizaje</i>	<i>04</i>
	<i>Identidad institucional</i>	<i>9.Comparte los principios institucionales</i>	<i>04</i>
		<i>10.Integración de los Padres de Familia</i>	<i>03</i>
	<i>Convivencia Escolar</i>	<i>11.Competencias socioemocionales</i>	<i>04</i>
		<i>12.Ambiente de aprendizaje positivo</i>	<i>03</i>

Convivencia Escolar	Padres de Familia	36. ¿Das a conocer a los padres de familia los propósitos de la escuela y los involucras activamente en el proceso para alcanzarlos?																			
		37. ¿Aplica ficha de entrevista con los padres de familia en sus horarios de atención?																			
	Competencias socioemocionales	38. ¿Usted se ha preocupado en prepararse en temas como: tutoría, coaching, ¿o competencias socioemocionales?																			
		39. ¿Identifica las emociones negativas más frecuentes entre los estudiantes en sus actividades escolares?																			
		40. ¿Usted invierte su tiempo dentro de las actividades académicas para reparar estas emociones negativas identificadas?																			
	Ambiente de aprendizaje positivo	41. ¿Dialoga con los padres de familia para dar a conocer sobre los problemas de conducta identificados en su hijo(a) y buscar juntos como ayudarlo?																			
		42. ¿Propicia el trabajo colaborativo entre sus compañeros y sus y estudiantes?																			
		43. ¿Propicias en tus actividades un dialogo abierto con los estudiantes?																			
		44. ¿Se preocupa porque lo hayan entendido bien todos los procesos de enseñanza?																			

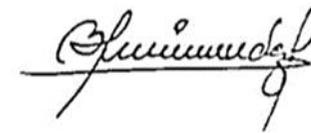
Chiclayo, 10 de Julio del 2022.

Nombre y Apellidos Bertila Hernández Fernández

DNI 16526129

Teléfono 990219547

E-mail: Bertilahernandez2013@gmail.com



FIRMA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño Docente y el Calidad Educativa luego del retorno a la presencialidad en una institución de educativa privada – Tucume

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para establecer la relación entre el Desempeño Docente y el Calidad educativa luego del retorno a la presencialidad en una institución de educativa privada – Tucume.

7. TESISISTA:

Br. Yuly Marleny Santa María Santa María

8. DECISIÓN:

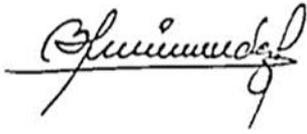
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de junio de 2022

 DNI: 16526129 EXPERTO	 HUELLA
---	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HERNANDEZ FERNANDEZ
Nombres	BERTILA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16526129

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	01/06/2012
Resolución/Acta	0645-2012-UCV
Diploma	A1390138
Fecha Matricula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 03 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000718185

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 03/05/2022 23:23:32-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 20 de junio de 2022

Señor (a) Dra. Jackeline Margot Saldaña Millán
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Administración de la educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atenta



Br. Yuly Marleny Santa María Santa María

DNI 16687699

Estructura detallada según enfoque:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Desempeño docente y calidad educativa luego del retorno a la presencialidad en una institución educativa privada – Túcume

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Desempeño Docente</i>	<i>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>	<i>1.Planificación</i>	<i>04</i>
		<i>2.Psicología Escolar</i>	<i>04</i>
	<i>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>	<i>3.Rubricas de acompañamiento en el aula</i>	<i>04</i>
		<i>4.Efectividad de la enseñanza</i>	<i>04</i>
	<i>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i>	<i>5.Autoeficacia</i>	<i>03</i>
		<i>6.Reflexión sobre su práctica pedagógica</i>	<i>03</i>
<i>Calidad Educativa</i>	<i>Liderazgo pedagógico</i>	<i>7.Uso de Metodología activa</i>	<i>04</i>
		<i>8.Logros de aprendizaje</i>	<i>04</i>
	<i>Identidad institucional</i>	<i>9.Comparte los principios institucionales</i>	<i>04</i>
		<i>10.Integración de los Padres de Familia</i>	<i>03</i>
	<i>Convivencia Escolar</i>	<i>11.Competencias socioemocionales</i>	<i>04</i>
		<i>12.Ambiente de aprendizaje positivo</i>	<i>03</i>

Convivencia Escolar	Padres de Familia	36. ¿Das a conocer a los padres de familia los propósitos de la escuela y los involucras activamente en el proceso para alcanzarlas?																		
		37. ¿Aplica ficha de entrevista con los padres de familia en sus horarios de atención?																		
	Competencias socioemocionales	38. ¿Usted se ha preocupado en prepararse en temas como: tutoría, coaching, ¿o competencias socioemocionales?																		
		39. ¿Identifica las emociones negativas más frecuentes entre los estudiantes en sus actividades escolares?																		
		40. ¿Usted invierte su tiempo dentro de las actividades académicas para reparar estas emociones negativas identificadas?																		
	Ambiente de aprendizaje positivo	41. ¿Dialoga con los padres de familia para dar a conocer sobre los problemas de conducta identificados en su hijo(a) y buscar juntos como ayudarlo?																		
		42. ¿Propicia el trabajo colaborativo entre sus compañeros y sus y estudiantes?																		
		43. ¿Propicias en tus actividades un dialogo abierto con los estudiantes?																		
		44. ¿Se preocupa porque lo hayan entendido bien todos los procesos de enseñanza?																		

Grado y Nombre del Experto: Dra. Jackeline Margot Saldaña Millán

Firma del experto



EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

9. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Desempeño Docente y el Calidad Educativa luego del retorno a la presencialidad en una institución de educativa privada – Túcume

10. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para establecer la relación entre el Desempeño Docente y el Calidad educativa luego del retorno a la presencialidad en una institución de educativa privada – Tucume.

11. TESISISTA:

Br. Yuly Marleny Santa María Santa María

12. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de junio de 2022



DNI: 40635167
EXPERTO



HUELLA

Colocar Constancia SUNEDU del validador

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SALDAÑA MILLAN, JACKELINE MARGOT DNI 40635167	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 28/12/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
SALDAÑA MILLAN, JACKELINE MARGOT DNI 40635167	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 09/03/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SALDAÑA MILLAN, JACKELINE MARGOT DNI 40635167	LICENCIADA EN EDUCACION, ESPECIALIDAD CIENCIAS NATURALES Fecha de diploma: 23/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
SALDAÑA MILLAN, JACKELINE MARGOT DNI 40635167	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2013 Fecha egreso: 31/12/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZORRILLA DE VENTURA GLADYS DALILA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Desempeño docente y la calidad educativa luego del retorno a la presencialidad en una institución educativa privada, Túcume

", cuyo autor es SANTA MARIA SANTA MARIA YULY MARLENY, 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 Completa 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.

CHICLAYO, 09 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZORRILLA DE VENTURA GLADYS DALILA DNI: 19258349 ORCID 0000-0003-3856-0698	Firmado digitalmente por: ZCIEZAG el 17-08-2022 16:54:47

Código documento Trilce: TRI - 0405457