



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Desempeño docente y calidad educativa en la Institución
Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Quispe Poma, Ember Manuel (orcid.org/0000-0002-5446-2281)

ASESORES:

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

Mgtr. Medina Escobar, Doris Otilia (orcid.org/0000-0003-3185-2735)

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi madre, hermano y tía, quienes fueron testigos del ánimo que le puse al desarrollo de la investigación.

AGRADECIMIENTO

A la profesora María Isabel Recines Bravo, quien me brindó su apoyo absoluto en la aplicación de mis instrumentos.



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño docente y calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023", cuyo autor es QUISPE POMA EMBER MANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 08- 08-2023 17:05:14

Código documento Trilce: TRI - 0638237



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUISPE POMA EMBER MANUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desempeño docente y calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las Fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
EMBER MANUEL QUISPE POMA DNI: 70793002 ORCID: 0000-0002-5446-2281	Firmado electrónicamente por: EQUISPEPO98 el 02- 08-2023 17:04:38

Código documento Trilce: TRI - 0638238

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población docente por género y condición laboral	18
Tabla 2 Escala de Spearman	20
Tabla 3 Variable desempeño docente (nivel)	22
Tabla 4 Dimensiones de desempeño docente (nivel)	23
Tabla 5 Variable calidad educativa (nivel)	24
Tabla 6 Dimensiones de calidad educativa (nivel)	25
Tabla 7 Kolmogorov-Smirnov. Prueba de normalidad	26
Tabla 8 Desempeño docente (V1) y calidad educativa (V2). Correlación	26
Tabla 9 La dimensión gestión en el aula (D1) y calidad educativa (V2). Correlación	27
Tabla 10 La dimensión identidad docente (D2) y calidad educativa (V2). Correlación	28
Tabla 11 La dimensión trabajo en equipo (D3) y calidad educativa (V2). Correlación	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable desempeño docente. Porcentaje	22
Figura 2 Dimensiones de desempeño docente. Porcentaje	23
Figura 3 Variable calidad educativa. Porcentaje	24
Figura 4 Dimensiones de calidad educativa. Porcentaje	25

RESUMEN

La presente pesquisa tuvo como propósito determinar la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023. El enfoque aplicado fue de tipo básico, con un diseño no experimental, descriptivo-correlacional. La población fue de 75 docentes de los turnos, mañana y tarde; se obtuvo una muestra no probabilística, tomando en cuenta a 60 maestros. Se utilizó un cuestionario con 51 ítems con la escala de Likert. Se obtuvo como resultados valores de alto (20%) y muy alto (80%) con respecto al desempeño docente y valores de alto (46.7%) y muy alto (53.3%) en referencia a calidad educativa; según la prueba de Rho Spearman es de 0,772 con un valor de sig. $p = ,000$ $p < 0.05$. Se concluye que existe una correlación alta significativa entre el desempeño docente y la calidad educativa.

Palabras Clave: Desempeño docente, calidad educativa, gestión en el aula, identidad docente.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between teaching performance and educational quality at the José Faustino Sánchez Carrión Educational Institution, Lurín, 2023. The applied approach was basic with a non-experimental, descriptive-correlational design. The population consisted of 75 teachers from the morning and afternoon shifts; a non-probabilistic sample was obtained, taking into account 60 teachers. A questionnaire with 51 Likert scale items was used. The results obtained were high (20%) and very high (80%) values with respect to teaching performance and high (46.7%) and very high (53.3%) values in reference to educational quality; according to the Rho Spearman test it is 0.772 with a value of sig. $p = ,000$ $p < 0.05$. It is concluded that there is a significant high correlation between teaching performance and educational quality.

Keywords: Teacher performance, educational quality, classroom management, teacher identity.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, mencionar el desempeño docente y calidad educativa son temas delicados y se encuentran muy relacionadas. El primero es esencial y se transforma en un elemento crucial para impartir una educación de calidad. En una Institución educativa, el docente es quien está a cargo del manejo del aula y, a su vez, tiene la responsabilidad de construir la enseñanza y aprendizaje a partir de un buen clima laboral, hace uso de algunos instrumentos para desarrollar la capacidad cognitiva de los estudiantes, los cuales también son guiados por aquellos maestros que conforman la parte administrativa y el director de la Institución para obtener resultados positivos con respecto a la calidad educativa. Mautino (2019) definió al desempeño docente como el conjunto de los cumplimientos de actividades relacionadas al campo educativo. El profesor realiza estas actividades para llevar a cabo su función y, de esa manera, asumir responsabilidades en el desarrollo de la formación de los discentes que tiene a su cargo.

Ante la situación actual, existen educadores con pocas actitudes autodidactas y que, incluso, no se actualizan con respecto a los cambios tecnológicos y educativos que les permita desarrollar la enseñanza y/o aprendizaje que se brinda a diario (Portuguez, 2022). La educación implica una gran responsabilidad, puesto que los maestros son los responsables de formar académicamente a sus estudiantes para que, en un futuro, afronten los problemas de la sociedad.

El desempeño docente tiene una conexión muy amplia a la calidad educativa, ya que, gracias al trabajo pedagógico que brinden los educadores, el efecto será la calidad de enseñanza y aprendizaje que se va a obtener en una institución Educativa. Córdor (2018) señaló que, para lograr la formación intelectual del discípulo, se requiere el fortalecimiento del educando en diversos ámbitos como refuerzo académico, planificación, evaluación diagnóstica, metodología, y otros. El docente capacitado, bien formado, con actitudes y habilidades consigue aprendizajes significativos, teniendo en cuenta su compromiso y ética en la labor educativa.

A nivel internacional, la Unesco (2018) afirmó que, para brindar una enseñanza de calidad, los docentes deben ser evaluados con la intención de perfeccionar y reforzar sus conocimientos teóricos y prácticos y así lograr mejores resultados. Según Arias et al. (2018), este es quien enfrenta los cambios que está generando la globalización, tecnología, comunicación y otros. Por ello, debe estar en la capacidad de construir y proponer el pensamiento crítico, creativo y cultural como también generar estrategias para desarrollar las capacidades cognitivas de sus discípulos.

A nivel nacional, el Minedu (2016) aludió que, para precisar una educación de calidad, el maestro debe afrontar retos de manera conjunta con la sociedad y su entorno puesto que una formación, docente y pedagógica, es necesaria para que los estudiantes logren los aprendizajes deseados en la educación básica. También se requiere que su desempeño se enfatice en el aprendizaje de valores democráticos, el respeto, la convivencia y la creatividad. En los últimos años, la población colegiada se ha incrementado, por ello la educación de calidad es la clave para asegurar la formación de los estudiantes y que luego estos sean competentes en la sociedad. Sin embargo, la falta de vocación ha generado una desvalorización de su imagen en el contexto social (Achata, 2020).

A nivel local, tanto el desempeño y la calidad que ofrecen las instituciones, deben enfocarse en lograr objetivos que puedan solucionar las necesidades de su entorno y que fortalezcan el desarrollo económico. Por otro lado, también están relacionados a las funciones que tiene el maestro en el aula y cómo interactúa con sus estudiantes, colegas y docentes administrativos con la finalidad de lograr que sus pupilos tengan mayores perspectivas al momento de egresar de la casa de estudios y esté realmente preparado para afrontar las situaciones que la vida les ofrezca.

Sin embargo, se observó que la problemática, a nivel institucional, hace referencia a la falta de compromiso y motivación de los maestros, esto repercutía en su desempeño; a todo ello se suma la carga laboral, aparte de su ocupación en el aula, se le adicionan las tareas administrativas y otros deberes institucionales; los cuales le quitan tiempo a la planificación de las clases y estos hechos generan un cuadro de estrés que afecta a la calidad educativa. En lo que respecta al problema general de la investigación este fue ¿cuál es la relación

entre el desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023?, y los problemas específicos se formularon con las respectivas dimensiones de la primera variable.

En cuanto a la justificación teórica, la pesquisa fue importante, porque permite aplicar, recolectar y fortalecer el conocimiento, de quienes la revisen, con respecto a ambas variables de estudio, de esta manera se beneficia no solo la institución, sino también la sociedad, en general, y la localidad, en particular. Además, su utilidad se refleja, porque ayuda en los antecedentes de próximas indagaciones; en el aspecto práctico, la búsqueda efectuada brindó información valiosa y relevante con respecto al desempeño y calidad, los cuales aportan al conocimiento del personal docente y, posteriormente, fortalecerá la enseñanza y aprendizaje del alumnado; así mismo se justificó metodológicamente, ya que se elaboró el instrumento de acuerdo con la población encuestada (docente), este fue sometido a validación por juicio de expertos con grado mínimo de magíster; por lo tanto, puede ser aplicado para otras investigaciones; de modo que se optimice el tiempo y el esfuerzo.

En lo que concierne al objetivo general, este fue determinar la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023. Sobre la hipótesis general se planteó la siguiente: La relación que tiene el desempeño docente y la calidad educativa es moderada en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023. Ambos casos con sus respectivos objetivos e hipótesis específicas.

II. MARCO TEÓRICO

Según los precedentes internacionales, Pérez (2021) tuvo como finalidad conocer las percepciones de los maestros panameños con respecto a las dos variables de estudio, se utilizó una metodología de corte mixto, de carácter transaccional, descriptivo-correlacional. Los resultados tienen correlación verdaderamente alta entre las dos variables ($r = 0,759$). Así mismo, se concluyó que los elementos como la infraestructura influyeron en la calidad educativa, pero no determinó el logro de aprendizaje de los estudiantes.

Gutiérrez y Chávez (2019), en su tesis desarrollada en Nicaragua, tuvo como finalidad llevar a cabo el plan de seguimiento pedagógico que coopere en consolidar el desempeño docente. Tuvo como metodología un estudio cualitativo de tipo descriptivo, interpretativo y transversal. El resultado fue que cinco de seis docentes mencionaron que hay una estimulación con respecto al acompañamiento y ambas partes quedan satisfechas en la evaluación. Concluyeron que es necesario llevar a cabo las fases del acompañamiento que permita el crecimiento de forma positiva.

Cabarcas y Contreras (2019), cuya finalidad fue establecer la relación entre sus dos variables, presentó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, transversal. Los resultados se describieron en dos fases: en la primera, los componentes (eficiencia, progreso y desempeño) expresaron valores estadísticamente no significativos, positivos pero bajos; el segundo componente ambiente sí mostró una correlación estadísticamente significativa, pero negativa. Se llegó a la conclusión de que no existía correlación entre las dos variables.

Alvarado (2021), en su pesquisa realizada en La Paz, Bolivia, tuvo como propósito establecer la relación entre el desempeño del maestro y el rendimiento académico. Fue un estudio tipo mixto, de diseño descriptivo-correlacional. Sus hallazgos fueron que las dimensiones de la primera variable tuvieron una correlación de rho de Spearman con el rendimiento académico y con los siguientes valores: actitud (0,095); pedagogía (0,118); estrategias didácticas (0,103); habilidades y competencias (0,101); concluyó que hubo una correlación con valor positivo, pero bajo según rho Spearman (0,052).

Mejía y Pineda (2021) tuvo como propósito identificar si una de sus variables influye en el desempeño laboral docente. La Indagación es no experimental con un enfoque mixto de diseño transversal, correlacional-causal. Sus resultados, según Pearson, fueron de un valor de 0.446, lo cual significa media positiva existiendo correlación entre ambas variables; se concluyó que los componentes de la primera variable tuvieron influencia con respecto al desempeño laboral de los maestros.

A nivel nacional, Aurazo (2021), cuyo objetivo fue establecer la relación entre desempeño docente y calidad educativa, con un enfoque de carácter cuantitativo, con diseño descriptivo-correlacional. Su resultado fue deficiente tanto en la primera variable, encontrando un valor de 77% y en la calidad educativa con un valor a un 62%. Se concluyó que ambas variables mostraron ciertas controversias y son deficientes, lo cual es un problema y debe ser enfrentado por los directivos.

Oztaíza (2019), en su pesquisa realizada en Piura, tuvo la intención de establecer la relación entre la variable desempeño docente y calidad educativa. Aplicó un enfoque metodológico no experimental, diseño correlacional-causal. El resultado se obtuvo de población de treinta maestros de ambos sexos, lo cual dio un valor según Spearman rho: 0.588 y una sig. 0.047. Los cuales demostraron que, a mayor desempeño de los maestros, mayores serán los resultados con respecto a la calidad educativa.

Joaquín (2020), determinó la relación entre sus dos variables. Su metodología fue cuantitativa, aplicada y descriptivo-correlacional. Los hallazgos determinaron un nivel óptimo en la primera variable de 79,25%, y uno en proceso en 20,75%, y con respecto a la segunda, se determinó un nivel óptimo de 66% de los profesores y uno en proceso en 32, 1% y otro defectuoso en 1,9% ($\rho=0,435$; $p=0,001<0,05$). Se concluyó que ambas variables presentaron una correlación positiva moderada.

Rodríguez (2020) en su pesquisa realizada en Chepén, tuvo la finalidad de establecer el valor de correlación entre sus dos variables. La metodología de diseño correlacional. Los hallazgos sugirieron que existe una correlación

significativa entre las variables ($\rho=0,369$; $p=0,045$). Así mismo, se determinó un nivel bueno y regular de 63,3 % y 36,7% en ese orden con referencia a la primera variable; además, un nivel de buena, regular y deficiente de 46,7%, 46,7% y 6,7%, con respecto al desempeño docente. Se concluyó que, efectivamente, existió una correlación moderada.

Montoya y Romero (2018) tuvieron como finalidad establecer el grado de correlación de ambas variables, su metodología fue un diseño correlacional. Obteniendo que las variables presentan una correlación significativa moderada ($r=0,602$; $p=0,001 < 0,01$); Así mismo, en la calidad educativa se determinó los niveles bueno y nivel muy bueno de 74,3% y 22,9%; por otro lado, con respecto al desempeño docente también se establecieron los niveles bueno y muy bueno 34,3% y 66%. En conclusión, hubo correlación moderada y altamente significativa.

Loza (2021) el objetivo fue precisar la relación entre sus dos variables, utilizó una metodología descriptivo-correlacional. Teniendo como resultados que la primera variable es eminentemente bueno (69,7%) y por consiguiente la segunda es regular (54,0%), las dimensiones de la primera como Personal, Institucional, Interpersonal, Didáctica y valores presentando un nivel de 61,1%, 69,7%, 72,2%, 57,1%, 61,6% (Pearson $r = ,365$; sig.=,000, $p<0,05$); se llegó a la conclusión de que existió una correlación significativa a nivel general.

León (2019) estableció la correlación de sus variables. El enfoque fue cuantitativo, descriptivo-correlacional y transversal. Tuvo como resultado un 62,5% bueno, en la primera variable; y un 55,4%, regular; las dimensiones del desempeño docente como institucional, personal, interpersonal, didáctica y valores tuvieron una estimación del nivel bueno con 75,0%; 62,5%; 73,2%; 56,5% y 64,3% en ese orden. Se concluyó que la primera variable y todas sus dimensiones se correlacionaron significativamente con la calidad educativa

Fajardo y Moreira (2019) tuvieron como finalidad producir estrategias para llevar a cabo un nuevo sistema para optimizar el desempeño docente en las actividades y con las cuales genere, en el alumno, los conocimientos deseados. La metodología realizada fue no experimental y el tipo propositivo–descriptivo. Los hallazgos mencionan que el 79,92 % y 52 % de los maestros y padres de

familia que fueron encuestados opinan que para los aprendizajes planteados sí hacen uso de los recursos tanto didácticos, la infraestructura y equipamiento, Concluyeron que no existía un buen desempeño profesional docente, ya que no se efectuaron algunas dimensiones como participación, gestión pedagógica, seguridad escolar y por último convivencia y gestión administrativa.

Callata y Fuentes (2018) tuvieron como finalidad establecer la relación entre sus variables. Su metodología fue descriptivo-correlacional. Se aplicó la encuesta a una población de 168 estudiantes. Se obtuvo que la motivación laboral tuvo una valoración de alta satisfacción (59.1%); satisfacción normal (36.4%) y satisfacción baja (4.5%) y con respecto al desempeño docente se alcanzó una valoración de Regular (13,6%); Bueno (77.3%) y Muy bueno (9,1%). En conclusión, hubo una correlación baja con tendencia positiva.

Huayllani (2018) su pesquisa realizada en Ayacucho, estableció la relación entre sus variables. La metodología fue de un estudio descriptivo básico, de diseño correlacional transversal con enfoque cuantitativo. Para los hallazgos, se aplicó un cuestionario y se obtuvo valores de eficiente 86%; regular 14%; deficiente 0% con respecto a gestión institucional y para la calidad educativa, un nivel de bueno 90%; regular 10% y malo 0% (($p= 0,000$, $r=0,49$). En conclusión, hubo correlación significativa.

Andia (2018) en su pesquisa realizada en Huanta, tuvo como propósito establecer la relación entre el desempeño y rendimiento académico. Utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental y el diseño fue descriptivo-correlacional. Los resultados mostraron el valor de τ_b (0, 428), es decir, que existió una relación directa al ser $p\text{-valor} = 0,021$ y que es menor a $\alpha=0,05$ de significancia; en conclusión, existió una relación entre las variables de estudio y se aceptó la hipótesis alterna.

Plaza (2019) tuvo como propósito fijar la relación de sus variables. Su metodología fue cuantitativa, no experimental, correlacional, tuvo un resultado de una población de 29 maestro teniendo un valor de 0,784 en la escala de Likert con Alfa de Cronbach para la primera variable y 0.811 para la segunda, también se dio a conocer que el 31.0% de los encuestados mencionaron que el

desempeño es bueno y la calidad es alta. Concluyó que los componentes se relacionaron significativamente con la calidad educativa.

Ramírez (2021) en su pesquisa realizada en Piura, tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables planificación curricular y desempeño docente. Su enfoque metodológico fue cuantitativo, no experimental, correlacional. El resultado obtenido de una población encuestada de cuarenta y nueve maestros fue un valor de 0,408 según Rho y una Sig. de 0,004 < 0.05, lo cual concluyó que hay una relación significativamente moderada entre ambas variables de estudio.

A nivel local, Gonzales (2021) su finalidad fue identificar la relación entre sus dos variables. Su pesquisa fue no experimental-transversal y metodología cuantitativa; de un alcance correlacional y explicativo. Se obtuvo que la primera variable se correlaciona significativamente al 5% con la segunda. La indagación realizada, llegó a la conclusión que las variables se correlacionaban, puesto que la prueba de rho Spearman arrojó una sig. (0.019), menor a 0.05. Así mismo, el 40% de estudiantes encuestados mencionaron que sus docentes se desempeñan adecuadamente y el 41,8% estimaron que sus escuelas profesionales son de calidad

Barzola (2020) tuvo como objetivo determinar y describir la relación de ambas variables. La metodología fue de diseño correlacional de corte transversal. Se aplicó los instrumentos a una población estudiantil conformada por 182 alumnos. Los resultados demostraron que ambas variables tuvieron un nivel significativo, mediante el coeficiente *rho de Spearman* ($r = 0,795$) con un valor de sig. de ($p < 0,05$). Concluyó que sí existía una relación entre la variable desempeño y la calidad educativa.

Laínez y López (2019) su indagación tuvo la finalidad de establecer la relación entre sus variables. De metodología cuantitativa, tipo descriptivo-correlacional, no experimental. Los instrumentos se aplicaron a 94 maestros y 317 alumnos. Los hallazgos evidenciaron, mediante la prueba de Spearman ($\rho = 0,937$; $p = 0,000 < 0,05$), que tenían un nivel directo significativo de relación. Se

llegó a la conclusión de que mientras la primera variable sea óptima, tendrá mejoras con respecto a la calidad educativa.

Cabrera (2018) tuvo como propósito conocer la relación que existe entre sus variables. Su enfoque tuvo un método hipotético–deductivo, de nivel descriptivo-correlacional, Los hallazgos descriptivos muestran que la relación de ambos componentes y es admisible en un 70%, mientras que el 30% es malo. Se llegó a la conclusión de que el coeficiente rho de Spearman fue de 0,73 lo que indicó una correlación positiva muy alta.

Ormeño (2021) tuvo como diseño determinar la influencia entre sus variables. Su indagación aplicó el método hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo, con nivel explicativo y diseño no-experimental, correlacional-causal, de corte transeccional. Tuvo como resultados que, de 50 docentes encuestados, la confiabilidad de su desempeño fue de 0.759 % y con respecto a la calidad educativa, de 0.844%. Concluyó que los componentes influyeron significativamente en la planificación curricular.

Guzmán (2022) tuvo como propósito establecer la correlación entre sus dos variables. La metodología fue básica de diseño no experimental, descriptivo-correlacional, transaccional. Los hallazgos de la muestra encuestada, respecto a la primera variable se reflejaron por porcentajes de acuerdo con la población encuestada los cuales el 31,7% señalaron que el desempeño es alto, el 41%, regular y 34,2%, bajo; por otro lado, indicaron que la segunda variable se refleja con porcentajes como que el 33,3% indicaron que la calidad es mala; el 33,3%, buena; 33,3%, regular y la prueba de Spearman arrojó un valor de 0,554. Se concluyó que hubo una relación significativa entre las variables.

Ceballos (2019) tuvo como finalidad determinar el lazo entre sus variables. Se utilizó un enfoque de diseño descriptivo-correlacional, de corte transversal o transaccional. Sus resultados indicaron que el desempeño docente tuvo una valoración de bajo (25%); regular (35%) y bueno (40%) y para la calidad educativa, de buena (30%); regular (30%); alto nivel (40%) y una correlación Rho de Spearman =0,968. Se llegó a la conclusión de que, a mayor desempeño, mejor será la calidad educativa.

Mautino (2019) en su pesquisa determinó la relación de sus variables. De enfoque cuantitativo, tipo básica, con diseño no experimental, transversal–correlacional. Los cuestionarios se aplicaron a una población conformada por 130 educadores. Los hallazgos mostraron relación entre ambas variables ($\rho=0,616$); y significativa ($\text{sig}=0,000<0,05$) dando un valor de alta significativa. Se concluyó que mientras el nivel de inclusión educativa sea alto, mayor será el desempeño docente en una institución.

Para Cano (2019) su indagación fue determinar la relación positiva entre sus dos variables. El enfoque es tipo básico, diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional y de enfoque cuantitativo. Su población estuvo conformada por educadores del nivel primario y secundaria. Tuvo como resultados que ambos datos fueron procesados e interpretados con un valor para la hipótesis $\rho = 0,925$, $p\text{-valor}<0,05$. Aceptando la hipótesis general. Se concluyó que ambas variables tenían relación muy alta, significativa y positiva.

Urquía (2019) tuvo como finalidad instaurar la relación entre sus dos variables. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. Tuvo como resultados, en las encuestas realizadas, que el 78.5% (150) de los alumnos opinaron que sus profesores tenían un nivel de desempeño medio y, por otro lado, el 69.6% (133) consideraron un nivel medio, respecto a la satisfacción de la calidad educativa, según la prueba de Spearman fue 0.368; de significancia $p = 0,00 < 0.05$ lo cual corresponde a un nivel de correlación media. Finalmente, se determinó la existencia de una relación significativa.

Delgado (2021) tuvo como finalidad establecer la relación entre las dos variables. El enfoque que utilizó fue tipo básico, diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Para los hallazgos se empleó un cuestionario en una población conformada de 74 educadores entre varones y mujeres, obteniendo un valor de 0,665 según la prueba de Spearman, con un valor de sig. 0.000, señalando que el nivel de correlación es moderado. Se concluyó que existía correlación.

Mariluz (2018) su pesquisa tuvo como propósito precisar la relación que existe entre sus variables. La metodología fue de tipo básica, descriptiva-correlacional, enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal. Obtuvo un nivel de valoración de 47,2% regular para la primera variable y 47,2% regular para la calidad educativa, según la prueba de Rho Spearman, fue .503 y una sig. 0.000. Llegó a la conclusión de que existió una correlación, lo cual acepta la hipótesis alterna.

En cuanto a las bases teóricas, el desempeño docente es definido como el cumplimiento de las responsabilidades propias que tiene el docente dentro del ambiente laboral donde ejerza y desempeñe su profesión. También cabe precisar que este se lleva a cabo en diversos campos, niveles, entornos institucionales, contextos socioculturales, el ambiente del salón e, incluso, sobre el propio educador. El docente se encuentra en la primera línea del mundo de la educación y es el responsable de llevar al educando a las puertas del éxito. Los maestros deben mejorar sus competencias y desarrollar sus conocimientos y habilidades para obtener buenos resultados, puesto que, sobre sus hombros recae la calidad de aprendizaje de los estudiantes (Iskamto, 2022).

Según Rodríguez (2021), el desempeño es el acto o acción realizado dentro de una institución para llevar a cabo el proceso de enseñanza, de acuerdo con la necesidad de la sociedad donde desempeña su labor profesional. Según el Marco del buen desempeño, los profesores deben caracterizarse por el uso y manejo de los dominios, competencias y desempeños que son útiles para lograr el aprendizaje; también se expresa como el cumplimiento de estándares o criterios que permiten identificar el logro de los maestros (Minedu, 2016).

Para Pacheco et al. (2018), existen modelos que permiten realizar la evaluación del desempeño de los maestros, para lo cual es inevitable definir el escenario de la enseñanza y aprendizaje donde se encuentran, también conocer el contexto y los propósitos para luego aplicar la evaluación, la que puede ser desde una observación hasta la utilización de exámenes sofisticados. Los modelos que se usan con mayor frecuencia en instituciones educativas son los siguientes: Evaluación mediante pares, Consiste en la evaluación por parte de otros docentes que cuentan y tienen las mismas formaciones académicas que los

evaluados y cabe precisar que este modelo es el más antiguo de todos; autoevaluación, el docente realiza su propia evaluación para definir su desempeño, los cuales pueden ayudarse y guiarse de fichas, encuestas o cuestionarios, entre otros; evaluación por parte de los estudiantes, los alumnos son los responsables de evaluar, puesto que ellos son testigos del desempeño y cabe destacar que este modelo es realizado y aplicado con frecuencia por las instituciones educativas; evaluación a través de portafolios, tiene la capacidad de ver aspectos cualitativos y cuantitativos del desempeño, este tipo evidencia la enseñanza y aprendizaje de los escolares.

Con respecto al desempeño docente se plantearon tres dimensiones, teniendo en cuenta el Marco del buen desempeño docente, las cuales son las siguientes: En la primera dimensión gestión en el aula o también llamada gestión académica, Charlotte et al. (2021) afirmó que es el contexto situacional, el cual servirá como experiencia para que pueda desarrollar una interpretación, crear metas y expectativas; para luego tener la capacidad de integrar adaptativamente sus conocimientos pedagógicos de acuerdo con los tipos de evento y estudiante. Los maestros expertos ven y aplican lo que los novatos dudan o son incapaces de describir.

Según Surco (2018) lo detalló como un conjunto de labores que toma el pedagogo con la finalidad de mejorar el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje de los escolares. También los maestros expertos perciben en el aula de manera visual los eventos que se suscitan e interpretan el contexto y acontecimientos para razonar y dar sentido a las situaciones. La gestión en el aula es muy importante, puesto que tendrá resultados directos en el proceso de aprendizaje de los discípulos, ya que el docente no solamente se basa en saber y tener conocimiento de la asignatura, sino también es importante conocer la forma y manera adecuada de impartir la clase y de organizar el grupo, las actividades, la metodología para certificar el éxito educativo de los estudiantes (Uruñuela, 2019).

En la segunda dimensión Identidad docente, Arias et al. (2018) mencionó que se basa de acuerdo con diferentes dimensiones y que estas están ligadas a la formación personal, profesional y situacional; puesto que varía según diversas situaciones culturales, tradicionales, lenguaje o de acuerdo con el país o zona

donde ejerza su profesión. En la actualidad, el docente ya no debe ser tan solo un representante o funcionario del estado o ser la autoridad del saber; debe ser una pieza primordial para el proceso de aprendizaje y de enseñanza.

Hoy, el profesor debe ser experto en crear contenidos didácticos y pedagógicos que conlleven a obtener calidad educativa. Por ende, las exigencias se basan en él, quien debe ser una persona instruida, capacitada profesionalmente, culta y contar con destrezas, métodos educativos y pedagógicos que lo ayude a formar de manera adecuada al estudiante.

El docente debe caracterizarse por el uso metodológico que imparte en el aula para lograr su objetivo con los estudiantes y que le permitan llevar y cubrir sus necesidades cognitivas, ya que cada uno de estos cuenta con diferentes ritmos y estilos de aprendizaje (Játiva, et al. 2021).

Para la tercera dimensión, se tuvo en cuenta el trabajo en equipo. Polega et al. (2021) quienes aludían que el trabajo en conjunto no solamente es tarea de los directivos, sino también de los docentes, ellos deben ser responsables de destacar la satisfacción laboral, la autoeficacia, el liderazgo efectivo y la colaboración; apoyando a establecer un clima cohesivo, con una amplia gama de ideas, conocimientos y experiencias que se pueden compartir y reflexionar en el desarrollo académico. El trabajo directivo toma la responsabilidad de gestionar los recursos de la institución, para llevar a cabo una buena interacción que favorezcan y a la vez posibiliten un buen desempeño en cuanto a las funciones académicas de los maestros para el beneficio del establecimiento (Estrada & Mamani, 2020). Por otro lado, Díaz (2021) argumentó que el trabajo en equipo ayuda a desarrollar actitudes positivas en el aula, despertando la curiosidad y esto hace que exista una mejora con respecto al rendimiento, la productividad de las personas, lo cual fortalece el proceso intelectual de los estudiantes.

Respecto a la calidad, la relación y definición es subjetiva e influirá mucho en las perspectivas que uno vaya a tener, de acuerdo con las necesidades y/o servicio que se obtenga. La calidad es un término muy utilizado en diversos contextos como los industriales, humanos, educativos, entre otros. Según Pichardo et al. (2017), la calidad en el contexto educativo es la satisfacción que se logra a través de un servicio; contextualizándolo, el estudiante cumple funciones de ser cliente y a la vez es protagonista, pero quien garantiza el proceso de

formación en el aspecto del desarrollo del aprendizaje, es el profesor, quien será responsable de certificar el logro de la calidad en el ámbito pedagógico.

Sineace (2016) mencionó que la formación académica debe ser de un nivel óptimo para poder enfrentar los desafíos del desarrollo humano y de esa manera ir aprendiendo para ejercer la democracia y brindar una educación de calidad a todos los alumnos teniendo en cuenta los principios básicos como la integridad, pertinencia y equidad; Además, Martín (2018) la definió como una de las habilidades que obtiene el docente para desarrollar su labor y lograr buenos resultados de manera adecuada, rápida y sobre todo eficiente.

Para lograr resultados eficientes, con respecto a la calidad, tener en cuenta algunos aspectos esenciales como la infraestructura, materiales educativos y ambientes adecuados; muy aparte del aspecto y capacidad intelectual con las que cuenta el estudiante, puesto que son necesarios para que el discípulo logre afrontar la demanda educativa de la localidad o sociedad. Según Córdor (2018), la calidad no se obtiene solamente con la implementación y/o cimentación de la infraestructura de los planteles o con la capacidad de atención que se pueda dar en el sistema educativo e incremento de escolares en las aulas. La calidad de la educación se evalúa por la capacidad e instrucción del docente y la mejora de la enseñanza y aprendizaje.

A continuación, se proponen dos dimensiones con respecto a la calidad educativa: El primero son los logros de competencia de los aprendizajes, implica que el maestro desarrolle las competencias de sus alumnos y se muestren evidencias observables de manera subjetiva, o un producto y generando un mayor desempeño del aprendiz con la finalidad de resolver los problemas de la sociedad y saber aplicar de manera articulada los aspectos del saber conocer, saber hacer, saber convivir y sobre todo saber ser (Bautista et al., 2021).

Minedu (2016) definió la competencia como la capacidad con que cuenta un docente con el objetivo de dar solución a determinadas situaciones y por ende obtener resultados eficientes con sentido ético. También mencionó que un educador competente cuenta con ciertas características que determinan que una persona tiene habilidades, conocimientos y estos obtengan resultados eficientes en relación con los demás. Por lo tanto, los maestros desarrollan las

competencias para la formación deliberada, constante y consistente, que son motivadas por los profesores e instituciones educativas.

Las competencias están relacionadas a las personas, sus constantes cambios de conocimiento que involucran habilidades para lograr y asimilar otros nuevos y con ello adaptarse a los cambios para que las personas tengan la capacidad de crear, inventar y descubrir.

Con lo que respecta el perfil del egresado, se basa en el estudiante que ha culminado sus estudios secundarios y que deberá de contar con capacidades, habilidades y conocimientos que desarrollen su juicio crítico para resolver los problemas que se llegaran a presentar. Minedu (2016) mencionó que existen once rasgos del perfil del egresado los cuales se basan en que el estudiante se debe sentir identificado con su cultura, conocer sus deberes y derechos, respetar, cuidar su cuerpo como también practicar alguna actividad deportiva. También se debe de comunicar con otras personas de acuerdo con los contextos que afronte y cuente con la capacidad de gestionar proyectos haciendo uso de las tecnologías.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo

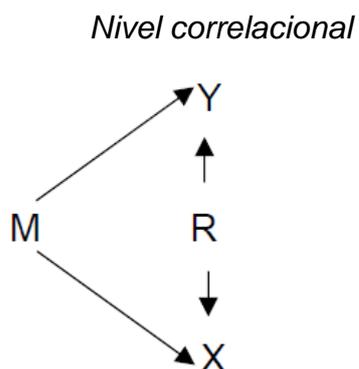
Para Ñaupas et al. (2018), la pesquisa básica, pura o también llamada sustantiva, está motivada por la simple curiosidad y el descubrir nuevos conocimientos; es fundamental para el avance de la ciencia, incluso sirve de cimiento para la investigación aplicada y comprende tres niveles: descriptivo, correlacional y exploratorio. Este trabajo es descriptivo-correlacional, de nivel básico y enfoque cuantitativo.

3.1.2 Diseño

La pesquisa fue descriptiva, ya que no se manipularon las variables de estudio y se describieron los resultados estadísticos y correlacional debido a que la finalidad de la investigación fue determinar la relación entre el desempeño docente y calidad educativa en una Institución Educativa de Lurín, 2023; además, fue de corte transversal.

Arias (2021) mencionó que con este tipo de diseño, las variables no se manipulan y los participantes son estudiados en su contexto natural. Según el momento de la recolección de datos, fue transversal, pues estos se recogieron en un solo momento.

El diseño se grafica de esta manera



En dónde:

M: Muestra

Y: Desempeño docente

X: Calidad educativa

R: Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Desempeño docente

Definición conceptual. Cerón et al. (2020) definió al profesor según cómo se desempeña en el campo pedagógico y cómo se relaciona con el estudiante teniendo como objetivo el aprendizaje, el diseño de enseñanza, evaluación, entre otros.

Definición operacional. Se usó un cuestionario compuesto por tres dimensiones: Gestión en el aula, identidad docente y trabajo en equipo, 11 indicadores, 31 ítems, en la escala ordinal Likert con los valores 1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre y 5=siempre.

Indicadores. Los indicadores fueron planificación curricular, metodología, acompañamiento, evaluación, iniciativa, compromiso, responsabilidad, actividades colaborativas y participación individual.

Escala. Ordinal

Variable 2: Calidad educativa

Definición conceptual. Para los autores Carpio et al. (2021), la calidad educativa fue definida como un proceso de transformación o cambio en el plan de estudio y en las instituciones educativas, también tiene relación como una característica de las cosas que muestran la mejora, logro de metas, perfeccionamiento, haciendo que se brinde una enseñanza eficaz y eficiente.

Definición operacional. Se evaluó bajo un cuestionario que estuvo integrado por 2 dimensiones: logros de competencia de los aprendizajes y perfil del egresado, 4 indicadores, 20 ítems, en una escala ordinal de Likert con los valores 1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre y 5=siempre.

Indicadores. Los indicadores fueron nivel de aprendizaje, refuerzo, gestión democrática y visión.

Escala. Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

Ñaupas et al. (2018), la definieron como a la totalidad de elementos de estudio; estos componentes pueden ser personas, objetos, fenómenos o hechos, entre otros. Por lo cual, la población esta conformada por los profesores del nivel secundario del turno mañana y turno tarde de la I. E. José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, los cuales conforman un total de 75 docentes y sus condiciones laborales son las siguientes: 41 nombrados entre 16 profesores y 25 profesoras y para la otra condición laboral, 34 contratados entre 16 profesores y 18 profesoras.

Criterio de inclusión. Participaron docentes contratados y nombrados de ambos turnos (mañana y noche) que expresaron su consentimiento de manera verbal y por escrito.

Criterio de exclusión. El director, docentes que tenían cargos administrativos y aquellos que no asistieron.

Tabla 1

Población docente por género y condición laboral

Condición laboral	Género				Total	%
	Hombres	%	Mujeres	%		
Nombrado	16	21.3%	25	33.3%	41	54.7%
Contratado	16	21.3%	18	24.0%	34	45.3%
Total	32	42.7%	43	57.3%	75	100%

3.3.2 Muestra

Hernández y Mendoza (2018), mencionaron a esta como un subgrupo de la población al que se realiza la investigación para recolectar datos pertinentes; por lo general, la pesquisa se lleva a cabo en muestras para el ahorro de recursos y sobre todo tiempo. Por lo tanto, la muestra para el estudio de esta estuvo constituida por 60 educadores de ambos turnos (mañana y tarde) de la institución en estudio.

3.3.3 Muestreo

Se empleó un muestreo no probabilístico. Se utiliza de acuerdo con los criterios del investigador, pueden ser por conveniencia, accesibilidad y otros (Ñaupas et al., 2018).

3.3.4 Unidad de analisis

La totalidad de participantes fueron 60 maestros de ambos trunos (mañana y tarde).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Según Aguilar y Oseda (2022), son el conjunto de procedimientos y reglas que facultan la recaudación de datos de la muestra estipulada y se elige de acuerdo con el tipo de hipótesis y método de pesquisa.

Para realizar y aplicar la técnica fue fundamental plantear el instrumento correspondiente. Para el desarrollo del estudio, se empleó una encuesta como técnica.

3.4.2 Instrumento

Según Fuentes-Doria et al. (2020), para la pesquisa se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de información, este se planteó de acuerdo con las variables e indicadores y constó por un conjunto de preguntas enumeradas en las cuales no existen respuestas incorrectas o correctas.

3.5. Procedimientos

El tesista efectuó los siguiente procedimientos para la elaboracion del presente estudio:

Primero, se analizó e identificó la problemática de la pesquisa, para luego explorar fuentes apropiadas que apoyen el estudio como articulos científicos, tesis, revistas e inclusive explorar diversos repositorios tanto nacionales e internacionales.

En segundo lugar, se elaboró la matriz de concistencia, esta cual constó de 51 ítems, los que pasaron por la validacion de juicio de expertos.

Tercero, se envió la documentación pertinente a la dirección de la I.E. José Faustino Sánchez Carrión, solicitando el permiso para aplicar el instrumento del estudio, la cual, posteriormente, fue aceptada y luego derivada a los coordinadores de TOE, donde se fijó la fecha para la aplicación de los cuestionarios.

Cuarto, a los maestros encuestados se les brindó el consentimiento informado, en el que se explicó el propósito del estudio y se resaltó la importancia de su apoyo y participación, así mismo se les manifestó que se necesita de su responsabilidad y sinceridad para abordar con efectividad la investigación. Del mismo modo, se les indicó que dichos datos serán confidenciales y netamente para el trabajo.

Por último, una vez aplicado se realizó el procesamiento de los datos estadísticos al software Excel y al programa SPSS v. 26, para luego obtener los resultados de acuerdo con las respuestas de los docentes.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez recopilados los datos, se llegó a transportar y procesar hacia el software Microsoft Excel y al programa estadístico SPSS v.26. Para luego generar las tablas y figuras que pasaron a ser interpretadas según el análisis descriptivo, por las cuales nos permitió conocer el vínculo entre las variables. Luego se realizó la prueba de normalidad así como también se aplicó la prueba Rho de Spearman.

Tabla 2

Escala de Spearman

R	relación	correlación
$R = 0$	No existe	Nula
$0,00 < r \leq 0,20$	Muy poco intensa	Pequeña
$0,20 < r \leq 0,40$	Pequeña/apreciab.	Baja
$0,40 < r \leq 0,60$	Considerable	Regular
$0,60 < r \leq 0,80$	Intensa	Alta
$0,80 < r \leq 1,00$	Muy intensa	Muy alta

3.7. Aspectos éticos

El estudio se realizó teniendo en cuenta la formalidad del caso y en función a las normas APA 7.^a edición, se consideró los principios éticos de la casa de estudio de la UCV, así como la guía de investigación de la tesis con resolución R.V.I n.º 062-2023-VI - UCV y también se consideraron las ideas de los autores citados. Se asumieron los compromisos responsables como honestidad, veracidad y confiabilidad de los datos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Se muestran cuadros y gráficos de la pesquisa con sus respectivas descripciones.

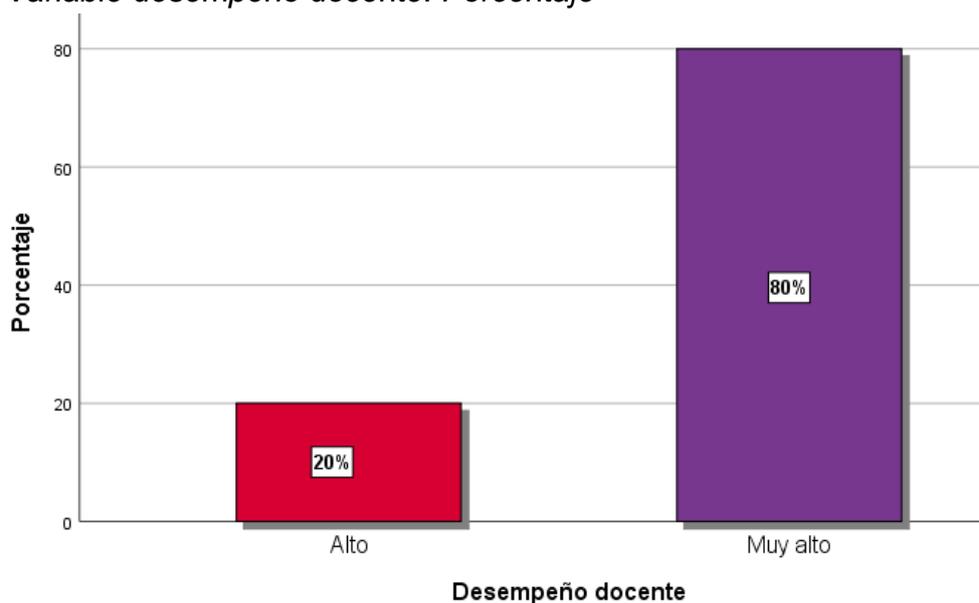
Tabla 3

Variable desempeño docente (nivel)

	f	%
Alto	12	20%
Muy alto	48	80%
Total	60	100%

Figura 1

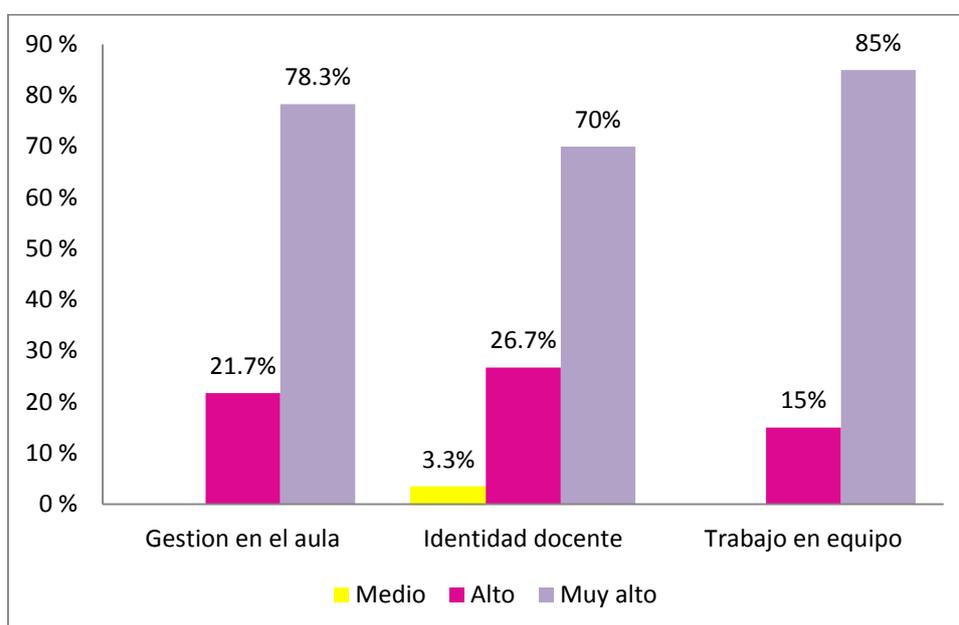
Variable desempeño docente. Porcentaje



Se muestra, en la tabla 3 y figura 1, el resultado de los maestros encuestados de la variable desempeño docente y arrojaron los valores de alto (20%) y muy alto (80%). En este sentido, el valor predominante es el segundo para la variable.

Tabla 4*Dimensiones de desempeño docente (nivel)*

Niveles	Gestión en el aula		Identidad docente		Trabajo en equipo	
	f	%	f	%	f	%
Medio			2	3.3%		
Alto	13	21.7%	16	26.7%	9	15%
Muy alto	47	78.3%	42	70%	51	85%
Total	60	100%	60	100%	60	100%

Figura 2*Dimensiones de desempeño docente. Porcentaje*

En la tabla 4 y figura 2, del total de maestros encuestados, respecto a la primera dimensión gestión en el aula, se observó que arrojó valores de alto (21.7%) y muy alto (78.3%). En relación con identidad docente, los valores fueron medio (3.3%), alto (26.7%) y muy alto (70%). En cuanto al trabajo en equipo, se obtuvo valores de alto (15%) y muy alto (85%). Predominó, en las tres dimensiones, el valor muy alto.

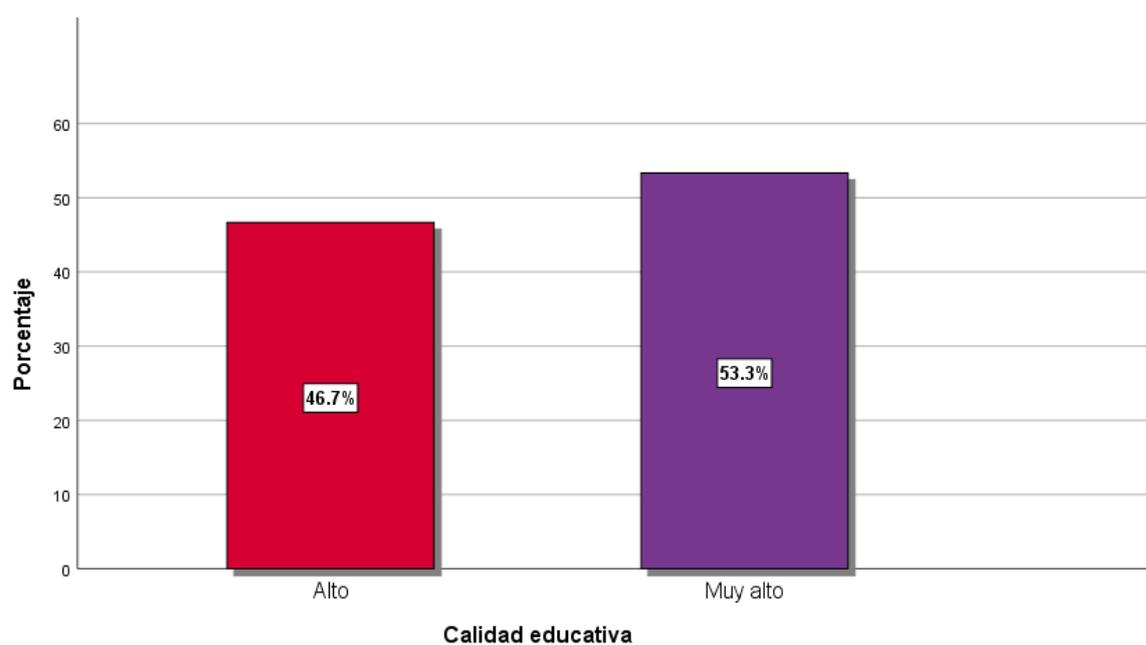
Tabla 5

Variable calidad educativa (nivel)

	f	%
Alto	28	46.7%
Muy alto	32	53.3%
Total	60	100%

Figura 3

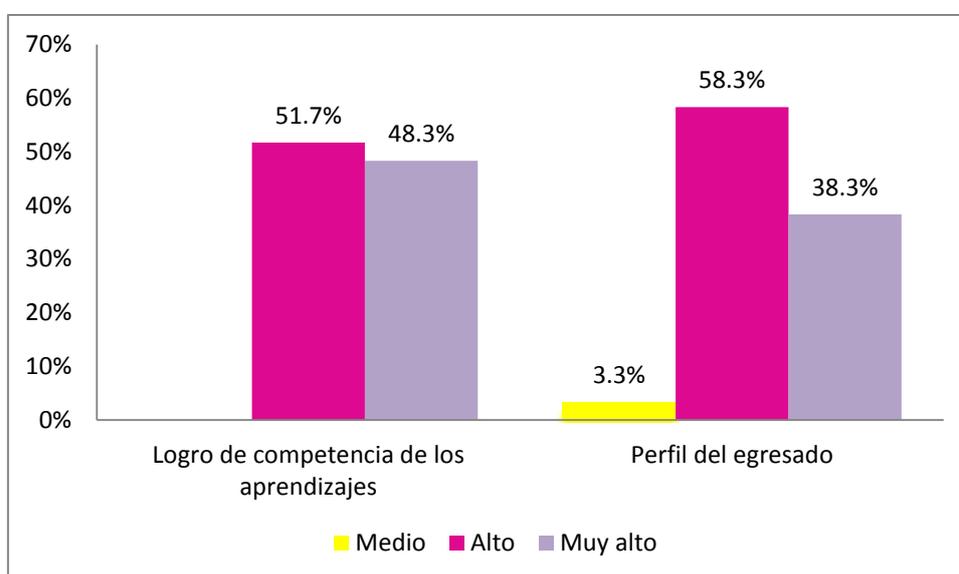
Variable calidad educativa. Porcentaje



Se evidencia en la tabla 5 y figura 3, que el resultado del total de maestros encuestados de la segunda variable presentó los valores de alto (46.7%) y muy alto (53.3%). Predominó el segundo valor.

Tabla 6*Dimensiones de calidad educativa (nivel)*

Niveles	Logro de competencia de los aprendizajes		Perfil del egresado	
	f	%	f	%
Medio			2	3.3%
Alto	31	51.7%	35	58.3%
Muy alto	29	48.3%	23	38.3%
Total	60	100%	60	100%

Figura 4*Dimensiones de calidad educativa. Porcentaje*

Da certeza, la tabla 6 y figura 4 que, del total de maestros encuestados, con respecto de la variable calidad, la primera dimensión Logro de competencia de los aprendizajes, arrojó valores de alto (51.7%) y muy alto (48.3%). Con relación al perfil de egresado los valores fueron medio (3.3%), alto (58.3%) y muy alto (38.3%). Predominó en las dos dimensiones el valor alto.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1 Prueba de normalidad

Para la presente pesquisa, se utilizó la prueba Kolmogorov- Smirnov, puesto que son más de 50 maestros de la Institución.

Tabla 7

Kolmogorov-Smirnov. Prueba de normalidad

	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	.131	60	.012
Calidad educativa	.066	60	.200*

4.2.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: La relación que tiene el desempeño docente y la calidad educativa no es significativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.

H1: La relación que tiene el desempeño docente y la calidad educativa es significativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.

Tabla 8

Desempeño docente (V1) y calidad educativa (V2). Correlación

		V1 vs V2
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	.772**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	60

La tabla 8, muestra la correlación que obtuvieron ambas variables: un valor de 0.772, según el análisis de Spearman, lo cual mostró una correlación

altamente significativa ($p = ,000$ $p < 0.05$); por ende, la hipótesis nula (H_0) se rechazó y se aceptó la hipótesis alterna (H_1).

Primera hipótesis específica

H₀: La relación que tiene la gestión en el aula y la calidad educativa no es significativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.

H₁: La relación que tiene la gestión en el aula y la calidad educativa es significativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.

Tabla 9

La dimensión gestión en el aula (D1) y calidad educativa (V2). Correlación

		D1 vs. V2
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	.766**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	60

Se muestra en la tabla 9, un valor de correlación alta significativa según la prueba de Spearman, se observó un resultado de 0.766 y una sig. ($p = ,000$ $p < 0.05$). Se aceptó la hipótesis alterna (H_1) indicando que, a mejor gestión, mejor será la calidad en una institución.

Segunda hipótesis específica

H₀: La relación que tiene la identidad docente y la calidad educativa no es significativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.

H₁: La relación que tiene la identidad docente y la calidad educativa es significativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.

Tabla 10*La dimensión identidad docente (D2) y calidad educativa (V2). Correlación*

		Identidad docente vs Calidad educativa
Rho	Coeficiente de correlación	.654**
de	Sig. (bilateral)	.000
Spearman	N	60

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

Se observó en la tabla 10, una relación intensa y correlación alta según Spearman, obteniendo un valor de $=0.654$ y sig. ($p = ,000$ $p < 0.05$), lo cual rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la alterna (H_1), demostrando que mientras el maestro se identifique de manera profesional o institucional, mayor será la calidad educativa

Tercera hipótesis específica

Ho: La relación que tiene el trabajo en equipo y la calidad educativa no es significativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.

H1: La relación que tiene el trabajo en equipo y la calidad educativa es significativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.

Tabla 11*La dimensión trabajo en equipo (D3) y calidad educativa (V2). Correlación*

		D3 vs V2
Rho	Coeficiente de correlación	.527**
de	Sig. (bilateral)	.000
Spearman	N	60

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

Se observó en la tabla 11, una relación considerable y una correlación media, según Spearman se puede notar un valor $=0.527$ y sig. ($p = ,000$ $p < 0.05$), lo cual

aceptó la hipótesis alterna (H1), mostrando que a mejor trabajo en equipo, mejor es la calidad educativa.

V. DISCUSIÓN

Con respecto a la pesquisa, el objetivo fue determinar la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023. Los resultados por la aplicación de instrumentos dan valores de alto (20%) y muy alto (80%) con respecto al desempeño y de alto (46.7%) y muy alto (53.3%) en referencia a calidad educativa alcanzando una correlación alta según la prueba Rho Spearman ($Rho = 0.772$) y significancia $p = ,000$ $p < 0.05$, lo cual indica que existe correlación entre ambas variables. Estos no tuvieron semejanza con Aurazo (2021) quien no obtuvo resultados favorables, que denotan que de toda su población encuestada el 77% es deficiente con respecto al desempeño docente y el 62% cuenta con una magnitud deficiente con respecto a la calidad educativa, obteniendo una correlación baja.

En cambio, se tiene cierta similitud con Mejía & Pineda (2021) quienes obtuvieron una relación media positiva según Pearson (0.446). Con los que se está de acuerdo, también, y tenían una mayor similitud, en cuanto a los resultados, fue con Barzola (2020) quien obtuvo resultados con un valor 0,795 según rho Spearman, siendo una relación significativa; también tiene alta relación con Mori (2019); Cabrera (2018); Ormeño (2021); Gutiérrez & Chávez (2019); Guzmán (2022) y Cevallos (2019) con los que guarda una gran similitud con respecto a los resultados.

Con respecto al primer objetivo, determinar la relación entre gestión en el aula y la calidad educativa en la Institución Educativa, los resultados dan valores de alto (21.7%) y muy alto (78.3%) relacionados a la gestión en el aula, según la prueba de Spearman fue 0,766; se logró una correlación alta significativa.

Los datos de los resultados guardan concordancia con Ostíza (2019) donde se encontró una significancia de 0.047 y según la prueba Rho Spearman es 0.588 lo cual indica que existe una influencia significativa entre las variables. También se concuerda con Fajardo y Moreira (2019) cuya finalidad fue generar estrategias que permitieran mejorar el desempeño de los docentes y cómo los hallazgos muestran que el 79,92% de los profesores sí hacen uso de la

infraestructura y recursos didácticos. Andía (2018) presentó que el valor de tau b (0,428), lo que indicó que el rendimiento de los estudiantes tuvo una correlación con el desempeño de los profesores. Huayllani (2018) obtuvo 0,49 según la prueba Rho Spearman, lo cual indica una relación significativa con valores de deficiente (0%), regular (14%) y eficiente (86%). Además, con quienes se guardó mucha concordancia fue con Hilario (2018); Cano (2019); Gonzáles (2021), ellos contemplan, en el desarrollo de su pesquisa, gestión pedagógica, gestión en el aula. Juvicsa (2019) evidenció una relación significativa, gracias a los valores proporcionados por el desempeño docente, los que bueno (62,5%) y regular (55,4%) con respecto a la calidad. Con quien no se concordó fue con Cabarcas & Contreras (2019) por los resultados según los datos descriptivos e inferenciales, los componentes no tienen correlación con el desempeño docente.

Con respecto al segundo objetivo, determinar la relación entre identidad docente y la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín. Los resultados, por la aplicación de los instrumentos mostraron una correlación alta, según la prueba Rho Spearman es 0,654 y sig. $p=,000$.

Los datos de la investigación comparados con los antecedentes guardan relación con Montoya & Romero (2018), ya que según la prueba Rho Spearman es 0,602 y su nivel de significancia 0,001 lo cual indica una correlación significativa moderada. También coincide con Pérez (2021) quien busca conocer los retos que afronta el maestro de acuerdo a los estándares planteados por la administración educativa, teniendo como resultado según Rho Spearman 0,759 dándole valor de una correlación alta. Laínez & López (2019) evidenció una correlación directa significativa según la prueba Rho Spearman 0,937 y sig. 0,000. Callata & Fuentes (2018) por la aplicación de los cuestionarios, tuvo un resultado de Rho =0,82 lo cual indica la existencia de una correlación puesto que los profesores muestran una alta motivación y evidencian una alta motivación laboral. Loza (2021) obtuvo una correlación significativa según Pearson (0,365) sig. 0,000 de los valores de regular (54,0%) y bueno (69,7%). Delgado (2021) quien tuvo una correlación de 0,665 según la prueba de Spearman, asignando que existe una correlación y que el apoyo de los directivos sí influye en el desempeño de los profesores.

Con respecto al tercer objetivo, determinar la relación entre trabajo en equipo y la calidad en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín. El resultado de Rho Spearman fue 0,527, lo que demuestra que existió una correlación media considerable con respecto de la tercera dimensión de la primera variable con la calidad educativa.

Los datos de la pesquisa tuvieron relación con Plaza (2019) mostrando un resultado, según Spearman es 0,581 y sig. =,000. Concluyendo que la preparación, instrucción, responsabilidad profesional y planificación guardaron relación significativa con la calidad de la educación. Joaquín (2020) según la prueba de Spearman fue de 0,435 lo cual indicó un nivel de correlación significativa moderada, concluyendo que existe una correlación en la pesquisa realizada. Ramírez (2021) quien manejo un estudio cuantitativo, correlacional, tuvo como resultados, por la prueba de Spearman, (0.408) y sig. 0,004, encontró una relación significativa. Mautino (2019) quien en su pesquisa incluye en la educación y la enseñanza a todos los estudiantes de la institución para obtener mejores resultados; de acuerdo con la prueba Spearman se consiguió un resultados de 0,616 y sig. =0,000<0,05 y concluyó que sí existió una correlación. Alvarado (2021) quien trata temas del rendimiento académico del estudiante como resultado del trabajo en equipo del profesor, consiguió como valor de Rho =0,095 el que indicó una correlación alta significativa entre variables. Rodríguez (2020) quien en su pesquisa trata temas relacionados sobre el trabajo en equipo como planificación de trabajo pedagógico, proceso de enseñanza y responsabilidad social; la cual obtuvo, según la prueba de Spearman, un valor de 0,369 indicando que hay una correlación moderada entre ambas variables.

El aporte del presente estudio, sin duda alguna, servirá de gran apoyo a la institución donde se llevó a cabo; los instrumentos, para las próximas investigaciones que se realicen e incluso serán una parte fundamental para las comparaciones y para reforzar la calidad educativa en las instituciones. Con el propósito de mejorar la calidad en la educación de la institución, de tal manera que sean beneficiados los estudiantes y la sociedad en general, este estudio busca que los directivos mejoraren y refuercen en cuanto al clima institucional, capacitaciones en el manejo y uso de las TIC, trabajos colaborativos y otros

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación altamente significativa entre el desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, con un $Rho = 0.772$ y $p < 0.05$, lo cual significa una relación intensa y una correlación alta.

Segunda: Existe relación altamente significativa entre gestión en el aula y la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, con un $Rho = 0.766$ y $p < 0.05$, lo cual significa una relación intensa y una correlación alta.

Tercera: Existe relación altamente significativa entre identidad docente y la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, con un $Rho = 0,654$ y $p < 0.05$, lo cual significa una relación intensa y una correlación alta.

Cuarta: Existe relación altamente significativa entre el trabajo en equipo y la calidad en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, con un $Rho = 0.527$ y $p < 0.05$, lo cual significa demuestra una relación considerable y una correlación media.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al área administrativa, coordinadores pedagógicos y TOE de la institución educativa, difundir talleres que fortalezcan las habilidades como trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, entre otros; para el buen desempeño docente y de acuerdo con ello tener resultados positivos con relación a la calidad educativa.

Segunda: Se recomienda al personal docente fortalecer y actualizar sus habilidades digitales, de acuerdo con los avances tecnológicos, también deben ser autodidactas para mejorar el desarrollo intelectual de los estudiantes de acuerdo con la necesidad que presenta la institución y/o localidad. Se recomienda a la UGEL 1, específicamente al Área de Gestión de la Educación Básica Regular y Especial (AGEBRE), capacitar en las áreas pedagógicas según los avances educativos y tecnológicos que se presentan a diario a nivel nacional e internacional.

Tercera: Recomendar a los docentes, laborar con plena profesionalidad, asumir responsabilidades con función ÉTICA e identificarse con la institución y la localidad donde laboran, haciendo que su desempeño pedagógico tenga altos estándares de calidad para el bienestar de los estudiantes.

Cuarta: Se sugiere a la comunidad educativa, fortalecer y fomentar los trabajos en equipo o colaborativos, los cuales brinden mayor satisfacción, y se obtengan resultados positivos a nivel personal, institucional y local.

REFERENCIAS:

- Achata, F. (2020). *El Desempeño Docente y la Calidad Educativa en el Colegio Mariscal Oscar R. Benavidez de la Ciudad de Iquitos, UGEL Maynas – 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6013>
- Acuña, L. y Pons, L. (2016). Calidad educativa en México. De las disposiciones internacionales a los remiendos del Proyecto Nacional. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc*, 12(2), 155-174. <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v12n2/2226-4000-riics-12-02-00155.pdf>
- Aguilar, M. y Oseda, D. (2022). Taller de investigación I. Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica. <https://drive.google.com/file/d/1GTYXK45c5UyAVZiY9rbOwpPrMLyGF2V7/view>
- Alvarado, M. (2021). *Desempeño Docente y el rendimiento académico de los estudiantes en la carrera de electromecánica - Universidad Mayor San Andrés, durante el segundo semestre del 2020* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. <file:///C:/Users/pccv/Downloads/TM431.pdf>
- Andia, E. (2018). *Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública “Esmeralda de los Andes”. Huanta, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19534/andia_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. ENFOQUES CONSULTING EIRL. 1-124. file:///C:/Users/pccv/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Arias, L., Arias E., Arias., J., Ortiz M. & Garza G. (2018). Perfil y competencias del docente universitario recomendados por la UNESCO y la OCDE. *Revista*

Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo.
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/06/competencias-docente-universitario.html/>

Arias, A. et al. (2018). *Identidad Profesional Docente.*
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=V-ykDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=identidad+docente+en+una+institucion&ots=COVVZiVOeZ&sig=wqs9_TbVYYZV0JvAaB7aeR7Mfel#v=onepage&q=identidad%20docente%20en%20una%20institucion&f=true

Aurazo, J. (2021). *Desempeño Docente y Calidad Educativa en la Institución Educativa 10924 Artesanos Independientes -José Leonardo Ortiz, 2021*[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78108>

Barzola, E. (2020). *El desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa Mariscal Antonio José de Sucre.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación].
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5037>

Bautista, T., Santa María, H. y Córdova U. (2021). Logro de competencias en el proceso de aprendizaje durante tiempos del COVID-19. . *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1175.pdf>

Bordero, H. (2014). *El impacto de la calidad educativa.* *Apunt. cienc. soc.*, 04(01).
[file:///C:/Users/pccv/Downloads/Dialnet-ElImpactoDeLaCalidadEducativa-5042937%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pccv/Downloads/Dialnet-ElImpactoDeLaCalidadEducativa-5042937%20(1).pdf)

Braslavsky, C. (2006). Diez factores para una Educación de Calidad para Todos en el Siglo XXI. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(2). 84-101.
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55140206.pdf>

Cabarcas, D. y Contreras, Y. (2019). *Evaluación del desempeño docente y su relación con las dimensiones del índice sintético de calidad educativa en*

instituciones públicas del distrito de barranquilla. Universidad de la Costa.
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5174>

Cabrera, C. (2018). Desempeño docente y calidad educativa en la Universidad Nacional de San Martín. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2500/TD%20CE%201952%20C1%20-%20Cabrera%20Tuanama.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Callata, Z. y Fuentes, J. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la una – puno*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Antiplano Puno].

<http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/312>

Cano, S. (2019). *Gestión educativa y calidad educativa en la Institución Educativa Emblemática Ricardo Bentín*. UGEL 02, Lima, 2016 [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos].

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11357>

Cantú, C. (2012). La Calidad Educativa en Argentina desde una perspectiva Económica. Universidad Nacional de Cuyo. 4-

37. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5212/cantulacalidadeducativaenargentinadesdeunaperspectivaeconomica.pdf

Carpio, L., Miranda, O., Torres, G. y Pernet, J. (2021). Calidad educativa como base de la transformación universitaria. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 13 (9), 192-200.

<file:///C:/Users/pccv/Downloads/Dialnet-CalidadEducativaComoBaseDeLaTransformacionUniversi-7703910.pdf>

Cerón, C., Cossio, M., Pezoa P. y Gómez, R. (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas formativas. *Revista Complutense de Educación*. 31(4), 463-472.

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/202885/Dise%c3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cevallos, M. (2019). *Desempeño docente y calidad educativa en la Institución Bernardita Correa Delgado Cantón del Guayas - Guayaquil, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11134/Cevallos_sm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Charlotte, E., Halszka, J., y Henny, P. (2021). Classroom Management Scripts: a Theoretical Model Contrasting Expert and Novice Teachers' Knowledge and Awareness of Classroom Events. *Educational Psychology Review*, 33, 131–148. <file:///C:/Users/pccv/Downloads/s10648-020-09542-0.pdf>
- Cóndor, B. (2018). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Cátedra*, 2(1), 116-131. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436/2697>
- Delgado, R. (2021). *Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de los Olivos, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69736>
- Díaz, P. (2020). Economía y trabajo en equipo como fuente de ventaja competitiva en las aulas de Secundaria. *Magister*. 32 (2), 23-30. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/209566/23-30.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-15. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/44055139021.pdf>
- Estrada, E. & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Rev. Innova Educ.* 2 (1).132-146. <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/143>
- Fajardo, F. y Moreira, S. (2019). *Estrategias de desempeño profesional docente para mejorar la calidad educativa de la escuela de educación general*

básica “Hugo Serrano Valencia” Daule – Guayas – Ecuador – 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39632?show=full>

Fuentes-Doria, D., Toscano-Hernández, A. E., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., y Díaz Pertuz, L. (2020). Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/6201>

Gonzales, P. (2021). *Relación entre desempeño docente y calidad educativa en las facultades de la universidad para el desarrollo Andino – UDEA Lircay – Huancavelica 2019*. [Tesis de maestría,. Universidad de San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7794>

Gutiérrez, M. y Chávez A (2019). Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente del colegio público José de la Cruz Mena, en la modalidad de educación secundaria, turno vespertino, ubicado en el municipio de Managua, distrito IV, en el periodo del II semestre del año 2018. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <https://catalogosiidca.csuca.org/Record/UNANM.827/>

Guzmán, G. (2022). *Desempeño docente y calidad educativa del centro de Educación técnico productiva Magdalena, Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86244>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill- educación, 4-714. <file:///C:/Users/pccv/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>

Hilario, M. (2018). *Gestión pedagógica del docente y calidad educativa en la RED 03, UGEL 06 de Ate -Lima 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23224/Hilario_FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huayllani, M. (2018). *La gestión institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1815?show=full>

Iskamto, D. (2022). Analysis of The Impact of Competence on Performance: An Investigative In Educational Institutions. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 68–76. <https://journal.adpebi.com/index.php/AIJB/article/view/74>

Játiva, D. et al. (2021). La formación de profesores de Educación Básica. *Revista Conrado*, 17(80), 194-200. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-194.pdf>

Joaquín, R. (2020). *El desempeño docente y la calidad educativa en la I. E “Casa Grande” de Casa Grande, Ascope, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52818>

Juvicsa, L. (2019). *Desempeño docente y calidad educativa desde la percepción del estudiante en la Institución Educativa N° 81608 “San José”, La Esperanza, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37658?locale-attribute=es>

Laínez, W. y López, P. (2019). Desempeño docente y la calidad educativa en la carrera profesional de administración, finanzas y negocios globales, modalidad presencial de la Universidad Privada TELESUP durante el año 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Privada TELESUP]. <https://core.ac.uk/download/pdf/250038467.pdf>

Loza, W. (2021). *Relación entre el desempeño docente y calidad educativa en tiempos COVID-19 sobre la Percepción del estudiante de secundaria. Puno – Perú*. [Tesis para maestría, Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3119819>

- Marrero, O., Mohamed R. y Xifra J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica ECOCIENCIA*. 1-18.
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/144/111>
- Martin, J. (2018) Calidad educativa en la educación superior colombiana: una aproximación teórica. *Sophia- Educacion*, 14 (2), 4-14.
<http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v14n2/1794-8932-sph-14-02-00004.pdf>
- Mautino, V. (2019). *Inclusión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas públicas, red 08, Ugel 02, Rímac 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27060?locale-attribute=es>
- Mautino, V. (2019). *Inclusión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas públicas, red 08, Ugel 02, Rímac 2018*. [Tesis Maestría, Repositorio de la Universidad César Vallejo].
[file:///C:/Users/pccv/Downloads/Mautino_SVI%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/pccv/Downloads/Mautino_SVI%20(2).pdf)
- Mejía, E. y Pineda, F. (2021). Las competencias blandas y el desempeño laboral de los docentes del liceo militar de Honduras. Universidad Tecnológica Centroamericana.
<file:///C:/Users/pccv/Downloads/COMPETENCIAS%20BLANDAS%20Y%20DESEMPE%20LABORAL%20HONDURAS.pdf>
- MINEDU (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica.
<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2018). Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Ediciones especiales: Magister8-25.

https://www.google.com.pe/books/edition/Evaluaci%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o_docente/8mH8ozUEIL4C?hl=es&gbpv=1&dq=Desempe%C3%B1o+docente&printsec=frontcover

Montoya, J. y Romero, S. (2018). *Percepción de la calidad educativa y desempeño docente en la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paijan*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11761>

Moreno, G. y Pineda, R. (2019). Determinación de relación entre cultura organizacional y desempeño docente. *Rev. Hallazgos*21, 4(2), 112- 132. <file:///C:/Users/pccv/Downloads/Dialnet-LaDeterminacionDeLaRelacionEntreCulturaOrganizacio-7148228.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Científica cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Ormeño, J. (2021). *Desempeño docente y calidad educativa en docentes de la Institución Educativa José Abelardo Quiñones Gonzales de Pisco*. Ica, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67317>

Ostaíza, C. (2019). *Desempeño docente y calidad educativa en los docentes de una unidad educativa fiscal de Ecuador 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41422>

Pacheco, M., Ibarra I., Iñiguez, E., Lee, H. y Sánchez, C. (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista Digital Universitaria* (RDU), 1(6), <https://www.revista.unam.mx/2018v19n6/evaluacion-del-desempeno-docente-en-la-educacion-superior/>

- Pérez, J. (2021). *Relación entre la percepción de calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/xmlui/bitstream/handle/2250/189949/Relacion-entre-la-percepcion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pichardo M., Hurtado A., García J. & Silvano J. (2017). Análisis documental de los sistemas de gestión de la calidad mediante la cartografía conceptual. *Revista Entramados - Educación y Sociedad*, 4(4), 161-183.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6223266>
- Plaza, J. (2019). *Evaluación docente por competencias y la calidad educativa de una Unidad Educativa, El Triunfo, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43186/Plaza_SJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Polega, M., Amorim, N., Brilowski, R. & Baker K. (2019) Principals and teamwork among teachers: an exploratory study. *Revista @ambienteeducação*, 12 (2), p.12-32.
<https://publicacoes.unicid.edu.br/ambienteeducacao/article/view/708>
- Portuguez, J., León, L., Alanya, E. y Castro L. (2022). Competencia digital y desempeño docente en el Perú. *Revista: Propuestas Educativas*, 4(7), 44-53.
<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/774/2010>
- Ramírez, Z. (2021). *Planificación curricular y calidad educativa en docentes de la I.E. Juan Pablo II de Paita* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64640>
- Rodríguez, J., Rodríguez, R. y Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Revista:*

Propósitos y Representaciones, 9(1).
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1038.pdf>

Rodríguez, T. (2020). *La Calidad Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa JEC “san José”, de Pacasmayo, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48981>

Sineace (2016). Modelo de acreditación para instituciones de Educación Básica.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5143/Modelo%20de%20acreditaci%C3%B3n%20para%20instituciones%20de%20Educaci%C3%B3n%20B%C3%A1sica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Surco, D. (2018). Gestión Académica y Desempeño Docente, según los estudiantes de una universidad privada en Lima, Perú. *Revista Industrial Data*, 21(1), 83-90.
<https://www.redalyc.org/journal/816/81658059012/81658059012.pdf>

UNESCO (2018). ¿Qué determina el buen desempeño de un docente?.
<https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>

Urquía, G. (2019). *Desempeño docente y satisfacción de la calidad educativa en estudiantes de una institución educativa – lima, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46639>

Uruñuela, P. (2019). La gestión del aula: Todo lo que me hubiera gustado saber cuándo empecé a dar clase. Marcea, S. A. de Ediciones. Madrid.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=g-ykDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=Gestion+en+el+aula+&ots=gLxqvwKe3Y&sig=MCUewMi85hw2gWnyNEG6dnLBpFE#v=onepage&q=Gestion%20en%20el%20aula&f=false>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Matriz de Consistencia							
Título: Desempeño docente y calidad educativa en la Institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín-2023.							
Autor: Quispe Poma Ember Manuel							
<p>PROBLEMA</p> <p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre gestión en el aula y la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre identidad docente y la calidad educativa en la Institución Educativa</p>	<p>OBJETIVOS</p> <p>Objetivo General Determinar la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre gestión en el aula y la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre identidad docente y la calidad educativa en</p>	<p>HIPÓTESIS</p> <p>Hipótesis general La relación que tiene el desempeño docente y la calidad educativa es moderada en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.</p> <p>Hipótesis específico 1 La relación que tiene la gestión en el aula y la calidad educativa es moderada en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.</p> <p>Hipótesis específico 2 La relación que tiene la identidad docente y la calidad educativa es moderada en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión,</p>	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable(1): DESEMPEÑO DOCENTE				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Niveles y rangos	
			Dimensión 1: Gestión en el aula	-Planificación curricular -Metodología -Acompañamiento -Evaluación	p1;p2;p3;p4;p5;p6;p7;p8;p9;p10;p11;p12;p13;p14;p15;p16;	Escala ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	
			Dimensión 2: Identidad docente	-Iniciativa -Compromiso -Responsabilidad	p17;p18;p19;p20;p21;p22;p23;p24	Casi Nunca (2) Nunca (1)	
Dimensión 3: Trabajo en equipo	-Actividades colaborativas -Participación individual	p25;p26;p27;p28;p29;p30;p31					
			Variable(2): CALIDAD EDUCATIVA				

<p>José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre trabajo en equipo y la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023?</p>	<p>la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre trabajo en equipo y la calidad en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.</p>	<p>Lurín, 2023.</p> <p>Hipótesis específica 3 La relación que tiene el trabajo en equipo y la calidad educativa es moderada en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Dimensión 1: Logros de competencia de los aprendizajes</p> <p>Dimensión 2: Perfil del egresado</p>	<p>Indicadores</p> <p>-Nivel de aprendizaje -Refuerzo</p> <p>-Gestión democrática -Visión</p>	<p>Ítems</p> <p>p1;p2;p3,p4;p5;p6;p7;p8;p9;p10</p> <p>p11;p12;p13;p14;p15;p16;p17;p18;p19;p20</p>	<p>Escala y valores Niveles y rangos</p> <p>Escala ordinal</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi Nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>				

<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: Descriptivo - correlacional</p> <p>Método: Cuantitativo</p>	<p>Población: 75 docentes del turno mañana y tarde de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín.</p> <p>Tipo de muestra: Muestra probabilística de azar simple.</p> <p>Tamaño de muestra: 60 docentes del turno mañana y tarde de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín.</p>	<p>Variable 1: Desempeño Docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario - Elaborado por el autor de la investigación, según el marco teórico. Estructura. Está conformada por 31 ítems. Las dimensiones son: Gestión en el aula Identidad docente Trabajo en equipo</p> <p>Variable 2: Calidad Educativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Elaborado por el autor de la investigación, según el marco teórico Estructura. Está conformada por 20 ítems. Las dimensiones son: Logros de competencia de los aprendizajes Perfil del egresado</p>	<p>DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p> <p>INFERENCIAL: Se usará la prueba Z.</p>
---	---	---	---

Anexo 2: Operacionalización de variables

Operacionalización de variables							
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
Desempeño docente	Define al profesor como se desempeña en el campo pedagógico y cómo este se relaciona con el estudiante teniendo como objetivo el aprendizaje, el diseño de enseñanza, evaluación y entre otras (Cerón et al., 2020).	Se usó un cuestionario compuesto por 3 dimensiones: Gestión en el aula, identidad docente y trabajo en equipo, 11 indicadores, 31 ítems, las cuales se encuentran en la escala ordinal Likert con los valores 1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre y 5=siempre	Gestión en el aula	Planificación curricular	1,2,3	Escala ordinal	Muy bajo 1-31 Bajo 32-62 Medio 63-93 Alto 94-124 Muy alto 125-155
				Metodología	4,5,6,7,8,9,10,11		
				Acompañamiento	12,13,14		
				Evaluación	15,16		
			Identidad docente	Iniciativa	17,18,19		
				Compromiso	20,21,22		
				Responsabilidad	23,24		
			Trabajo en equipo	Actividades colaborativas	25,26,27,28		
				Participación individual	29,30,31		
Calidad educativa	Es un proceso de transformación o cambio en el plan de estudio y en las instituciones educativas, también tiene relación como una característica de las cosas que muestran la mejora, logro de metas, perfeccionamiento, haciendo que se brinde una enseñanza eficaz y eficiente (Carpio et al., 2021).	Se evaluó bajo un cuestionario que está integrado por 2 dimensiones: logros de competencia de los egresados y perfil del egresado, 4 indicadores, 20 ítems, las cuales se encuentran en una escala ordinal de Likert con los valores 1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre y 5=siempre.	Logros de competencia de los aprendizajes	Nivel de aprendizaje	1,2,3,4,5,6,7	Escala ordinal	Muy bajo 1-20 Bajo 21-40 Medio 41-60 Alto 61-80 Muy alto 81-100
				Refuerzo	8,9,10		
			Perfil del egresado	Gestión democrática	11,12,13,14,15		
				Visión	16,17,18,19,20		

Anexo 3: Instrumentos de evaluación.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

Observa detenidamente cada ítem y marca con una (X) según corresponda la escala de valoración.

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

N°	DIMENSIONES / Indicadores	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Gestión en el aula					
1	Planificas con responsabilidad tu EDA (experiencia de aprendizaje) y sesiones de aprendizaje, considerando que sean significativas y motivadoras.					
2	Presentas con puntualidad tus planificaciones curriculares a los directivos.					
3	Las sesiones de aprendizaje la desarrollas teniendo en cuenta las competencias de tu área y la adecúas para lograr las competencias en cada uno de los estudiantes.					
4	Desarrollas tu clase de manera motivadora para lograr los aprendizajes.					
5	Desarrolla procesos pedagógicos donde despierte el interés y compromiso de los alumnos para el desarrollo de los aprendizajes.					
6	Aplica estrategias de aprendizaje para lograr el desarrollo cognitivo de los estudiantes.					
7	Hace uso de un lenguaje sencillo y claro en el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
8	Felicita al estudiante cuando realiza una actividad positiva en el salón de clase.					
9	Siente que el desarrollo de su clase es claro, preciso y conciso.					
10	Presenta dificultad al emplear los materiales tecnológicos.					
11	Promueve el desarrollo democrático y de respeto en el aula.					
12	En la institución educativa recibe charlas y capacitaciones con referencia al área curricular que desempeña.					
13	Genera un ambiente motivador en el proceso del aprendizaje de los estudiantes.					
14	Demuestra liderazgo en todo momento del desarrollo de la clase.					
15	En las sesiones de clase retroalimenta sobre las clases anteriores.					
16	Realizas acompañamiento permanente y consideras su nivel de desempeño académico de los estudiantes.					
	DIMENSIÓN 2: Identidad docente	1	2	3	4	5
17	Promueves una buena comunicación de forma horizontal con los directivos y docentes de la Institución.					

18	Buscas espacios donde se desarrolle un dialogo abierto y democrático con los directivos y docentes de la Institución.					
19	Tomas iniciativa para emprender trabajos innovadores, motivadores para el bien de tu institución educativa.					
20	Actúas respetando los principios éticos en el desarrollo de una clase en diversos escenarios educativos.					
21	Te encuentras comprometido con la visión y misión de la institución.					
22	Te preocupas por el bienestar de los estudiantes, colegas y padres de familia, estás dispuesto a brindarles todo tipo de apoyo.					
23	Participas con entusiasmo y responsabilidad en las reuniones pedagógicas de gestión.					
24	Te identificas con tu institución educativa, por ello trabajas pensando en el bienestar de todos los integrantes de la comunidad escolar.					
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
25	Participas en los trabajos encomendados, llevando propuestas innovadoras y creativas para presentar un trabajo eficiente.					
26	Pide apoyo de sus colegas cuando se presenta alguna dificultad.					
27	En las sesiones de clase toma en cuenta el trabajo en equipo, la unión y liderazgo de los estudiantes.					
28	En las clases que brinda ¿Promueve el trabajo en equipo?					
29	Promueve un trato justo y respetuoso con los miembros de la institución.					
30	En las clases que brinda ¿Promueve el trabajo individual y grupal de los estudiantes?					
31	Respetas las opiniones de los colegas de la institución.					

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

INSTRUCCIONES:

Observa detenidamente cada ítem y marca con una (X) según corresponda la escala de valoración.

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

N°	DIMENSIONES / Indicadores	Escala de Valoración				
	DIMENSIÓN 1: Logro de competencia de los aprendizajes	1	2	3	4	5
1	Planificas con eficiencia y eficacia las sesiones de clases, pensando en lograr los aprendizajes esperados.					
2	Brindas y promueves aprendizajes significativos para lograr las competencias en los estudiantes.					
3	Los profesores solo se preocupan en avanzar sus asignaturas sin importarles las necesidades de aprendizaje de algunos estudiantes.					
4	Consideras que los estudiantes están satisfechos por la educación brindada por los docentes de la Institución.					
5	Consideras que la gran mayoría de los estudiantes están logrando las competencias y nivel de logros esperados en su área.					
6	Sientes que los padres te apoyan en el proceso del aprendizaje de sus hijos.					
7	La Institución donde labora tiene una imagen y prestigio ganado en la comunidad educativa.					
8	Elaboras planes de refuerzo para la atención de los estudiantes con dificultades de aprendizaje.					
9	Haces seguimiento al estudiante en el desarrollo de enseñanza y aprendizaje.					
10	Retroalimentas a los estudiantes cuando percibes que no están logrando los aprendizajes esperados					
	DIMENSIÓN 2: Perfil del egresado	1	2	3	4	5
11	Promueves y generas el desarrollo de la autonomía en cada uno de los estudiantes.					
12	Los estudiantes demuestran autonomía, responsabilidad y compromiso con la mejora de sus aprendizajes.					
13	Consideras que los egresados se identifican con la institución.					
14	El equipo directivo busca convenios o capacita a los estudiantes que destacan en las especialidades técnicas.					
15	Tus estudiantes se involucran en participaciones ciudadanas asumiendo desde ya su ciudadanía.					

16	Tus enseñanzas contribuyen a formar ciudadanos emprendedores y con capacidad de mejorar la calidad de vida de los egresados.					
17	La formación técnica que brinda la institución contribuye a generar emprendimientos en los estudiantes					
18	El tipo de educación brindada por la I.E. responde a las necesidades de la zona donde labora.					
19	Los estudiantes se comprometen por su buen desempeño académico y tiene metas a corto y largo plazo.					
20	Los estudiantes manifiestan sus expectativas de ser profesionales y mejorar su calidad de vida.					

Anexo 4: Validación por expertos.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para analizar el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Cárdenas Valverde, Juan Carlos
Grado profesional	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Licenciado en Educación, especialidad Informática y Matemática; Magíster en Gestión Educativa, Doctor en Ciencias de la Educación.
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica	Docente de metodología de la investigación.

2. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala ordinal.

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Quispe Poma, Ember Manuel
Procedencia	Lurín - Perú
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 - 20 minutos
Ámbito de aplicación	Personal docente

Significación

El cuestionario está compuesto por tres dimensiones:
gestión en el aula, identidad docente y trabajo en equipo, 11 indicadores, 31 ítems.
Tiene como objetivo, evaluar el desempeño del docente de la Institución Educativa.

4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Gestión en el aula	Se basa en saber y tener conocimiento sobre la asignatura y la manera adecuada de impartir a sus estudiantes.
	Identidad docente	Es la formación personal, profesional, situacional y varía de acuerdo a situaciones culturales, tradicionales, lenguaje o de acuerdo al país o zona donde ejerza su profesión.
	Trabajo en equipo	Es el desarrollo de actitudes positivas de parte de los docentes, los cuales generan satisfacción laboral, la auto eficiencia, la colaboración y entre otras actitudes positivas.

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario desempeño docente, elaborado por Quispe Poma Ember Manuel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño docente.

- Primera dimensión: Gestión en el aula.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de gestión que tiene los docentes en el aula.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Planificación curricular	Planificas con responsabilidad tu EDA (experiencia de aprendizaje) y sesiones de aprendizaje, considerando que sean significativas y motivadoras.	4	4	4	
	Presentas con puntualidad tus planificaciones curriculares a los directivos.	4	4	4	
	Las sesiones de aprendizaje la desarrollas teniendo en cuenta las competencias de tu área y la adecúas para lograr las competencias en cada uno de los estudiantes.	4	4	4	
Metodología	Desarrollas tu clase de manera motivadora para lograr los aprendizajes.	4	4	4	
	Desarrolla procesos pedagógicos donde despierte el interés y compromiso de los alumnos para el desarrollo de los aprendizajes.	4	4	4	
	Aplica estrategias de aprendizaje para lograr el desarrollo cognitivo de los estudiantes.	4	4	4	
	Hace uso de un lenguaje sencillo y claro en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	
	Felicita al estudiante cuando realiza una actividad positiva en el salón de clase.	4	4	4	
	Siente que el desarrollo de su clase es claro, preciso y conciso.	4	4	4	
	Presenta dificultad al emplear los materiales tecnológicos.	4	4	4	
Acompañamiento	En la institución educativa recibe charlas y capacitaciones con referencia al área curricular que desempeña.	4	4	4	
	Genera un ambiente motivador en el proceso del aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Demuestra liderazgo en todo momento del desarrollo de la clase.	4	4	4	
Evaluación	En las sesiones de clase retroalimenta sobre las clases anteriores.	4	4	4	
	Realizas acompañamiento permanente y consideras su nivel de desempeño académico de los estudiantes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Identidad docente.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de identidad que tienen los docentes con la Institución Educativa.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y recomendaciones
Iniciativa	Promueves una buena comunicación de forma horizontal con los directivos y docentes de la Institución.	4	4	4	
	Buscas espacios donde se desarrolle un dialogo abierto y democrático con los directivos y docentes de la Institución.	4	4	4	
	Tomas iniciativa para emprender trabajos innovadores, motivadores para el bien de tu institución educativa.	4	4	4	
Compromiso	Actúas respetando los principios éticos en el desarrollo de una clase en diversos escenarios educativos.	4	4	4	
	Te encuentras comprometido con la visión y misión de la institución.	4	4	4	
	Te preocupas por el bienestar de los estudiantes, colegas y padres de familia, estás dispuesto a brindarles todo tipo de apoyo.	4	4	4	
Responsabilidad	Participas con entusiasmo y responsabilidad en las reuniones pedagógicas de gestión.	4	4	4	
	Te identificas con tu institución educativa, por ello trabajas pensando en el bienestar de todos los integrantes de la comunidad escolar.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de colaboración y/o trabajo en equipo de los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Actividades colaborativas	Participas en los trabajos encomendados, llevando propuestas innovadoras y creativas para presentar un trabajo eficiente.	4	4	4	
	Pide apoyo de sus colegas cuando se presenta alguna dificultad.	4	4	4	
	En las sesiones de clase toma en cuenta el trabajo en equipo, la unión y liderazgo de los estudiantes.	4	4	4	
	En las clases que brinda ¿Promueve el trabajo en equipo?	4	4	4	
Participación individual	Promueve un trato justo y respetuoso con los miembros de la institución.	4	4	4	
	En las clases que brinda ¿Promueve el trabajo individual y grupal de los estudiantes?	4	4	4	
	Respeto las opiniones de los colegas de la institución.	4	4	4	



.....

Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde
Firma del Experto Informante
DNI 20048150 – Cti vitae P0003939

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para analizar la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Cárdenas Valverde, Juan Carlos
Grado profesional	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Licenciado en Educación, especialidad Informática y Matemática; Magíster en Gestión Educativa, Doctor en Ciencias de la Educación.
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica	Docente de metodología de la investigación.

2. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala ordinal.

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Quispe Poma, Ember Manuel
Procedencia	Lurín - Perú
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 - 20 minutos
Ámbito de aplicación	Personal docente
Significación	El cuestionario está compuesto por dos dimensiones: logro de competencia de los aprendizajes y perfil del egresado, 4 indicadores, 20 ítems. Tiene como objetivo, evaluar la calidad educativa de la Institución Educativa.

4. Soporte teórico.

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Calidad educativa	Logros de competencia de los aprendizajes	Implica que el docente desarrolle las competencias de los estudiantes aplicando todos los aspectos de manera articulada del saber convivir, saber conocer, saber hacer y saber ser.
	Perfil del egresado	El estudiante deberá de culminar con ciertas capacidades, habilidades y conocimientos que desarrollen su juicio crítico para poder resolver los problemas y que se identifiquen con su cultura, conocer sus deberes y derechos,

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario calidad educativa, elaborado por Quispe Poma Ember Manuel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

-
1. No cumple con el criterio
 2. Bajo Nivel
 3. Moderado nivel
 4. Alto nivel
-

Dimensiones del instrumento: Calidad educativa.

- Primera dimensión: Logro de competencia de los aprendizajes.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de competencia que desarrollan los estudiantes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Nivel de aprendizaje	Planificas con eficiencia y eficacia las sesiones de clases, pensando en lograr los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	Brindas y promueves aprendizajes significativos para lograr las competencias en los estudiantes.	4	4	4	
	Los profesores solo se preocupan en avanzar sus asignaturas sin importarles las necesidades de aprendizaje de algunos estudiantes.	4	4	4	
	Consideras que los estudiantes están satisfechos por la educación brindada por los docentes de la Institución.	4	4	4	
	Consideras que la gran mayoría de los estudiantes están logrando las competencias y nivel de logros esperados en su área.	4	4	4	
	Sientes que los padres te apoyan en el proceso del aprendizaje de sus hijos.	4	4	4	
	La Institución donde labora tiene una imagen y prestigio ganado en la comunidad educativa.	4	4	4	
Refuerzo	Elaboras planes de refuerzo para la atención de los estudiantes con dificultades de aprendizaje.	4	4	4	
	Haces seguimiento al estudiante en el desarrollo de enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	
	Retroalimentas a los estudiantes cuando percibes que no están logrando los aprendizajes esperados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Perfil del egresado.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del logro de los estudiantes

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Gestión democrática	Promueves y generas el desarrollo de la autonomía en cada uno de los estudiantes.	4	4	4	
	Los estudiantes demuestran autonomía, responsabilidad y compromiso con la mejora de sus aprendizajes.	4	4	4	
	Consideras que los egresados se identifican con la institución.	4	4	4	
	El equipo directivo busca convenios o capacita a los estudiantes que destacan en las especialidades técnicas.	4	4	4	
	Tus estudiantes se involucran en participaciones ciudadanas asumiendo desde ya su ciudadanía.	4	4	4	
Visión	Tus enseñanzas contribuyen a formar ciudadanos emprendedores y con capacidad de mejorar la calidad de vida de los egresados.	4	4	4	
	La formación técnica que brinda la institución contribuye a generar emprendimientos en los estudiantes	4	4	4	
	El tipo de educación brindada por la I.E. responde a las necesidades de la zona donde labora.	4	4	4	
	Los estudiantes se comprometen por su buen desempeño académico y tiene metas a corto y largo plazo.	4	4	4	
	Los estudiantes manifiestan sus expectativas de ser profesionales y mejorar su calidad de vida.	4	4	4	



.....
Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde
Firma del Experto Informante
DNI 20048150 – Cti vitae P000393

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para analizar el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Medina Escobar, Doris Otilia
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Bachiller en lengua y literatura, licenciada en Educación, Magister en lengua y Literatura.
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica	Docente de metodología de la investigación.

2. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala ordinal.

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Quispe Poma, Ember Manuel
Procedencia	Lurín - Perú
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 - 20 minutos
Ámbito de aplicación	Personal docente

El cuestionario está compuesto por tres dimensiones: gestión en el aula, identidad docente y trabajo en equipo, 11 indicadores, 31 ítems.
Tiene como objetivo, evaluar el desempeño del docente de la Institución Educativa.

4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Gestión en el aula	Se basa en saber y tener conocimiento sobre la asignatura y la manera adecuada de impartir a sus estudiantes.
	Identidad docente	Es la formación personal, profesional, situacional y varía de acuerdo a situaciones culturales, tradicionales, lenguaje o de acuerdo al país o zona donde ejerza su profesión.
	Trabajo en equipo	Es el desarrollo de actitudes positivas de parte de los docentes, los cuales generan satisfacción laboral, la auto eficiencia, la colaboración y entre otras actitudes positivas.

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario desempeño docente, elaborado por Quispe Poma Ember Manuel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño docente.

- Primera dimensión: Gestión en el aula.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de gestión que tiene los docentes en el aula.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Planificación curricular	Planificas con responsabilidad tu EDA (experiencia de aprendizaje) y sesiones de aprendizaje, considerando que sean significativas y motivadoras.	4	4	4	
	Presentas con puntualidad tus planificaciones curriculares a los directivos.	4	4	4	
	Las sesiones de aprendizaje la desarrollas teniendo en cuenta las competencias de tu área y la adecúas para lograr las competencias en cada uno de los estudiantes.	4	4	4	
Metodología	Desarrollas tu clase de manera motivadora para lograr los aprendizajes.	4	4	4	
	Desarrolla procesos pedagógicos donde despierte el interés y compromiso de los alumnos para el desarrollo de los aprendizajes.	4	4	4	
	Aplica estrategias de aprendizaje para lograr el desarrollo cognitivo de los estudiantes.	4	4	4	
	Hace uso de un lenguaje sencillo y claro en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	
	Felicita al estudiante cuando realiza una actividad positiva en el salón de clase.	4	4	4	
	Siente que el desarrollo de su clase es claro, preciso y conciso.	4	4	4	
	Presenta dificultad al emplear los materiales tecnológicos.	4	4	4	
	Promueve el desarrollo democrático y de respeto en el aula.	4	4	4	
Acompañamiento	En la institución educativa recibe charlas y capacitaciones con referencia al área curricular que desempeña.	4	4	4	
	Genera un ambiente motivador en el proceso del aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Demuestra liderazgo en todo momento del desarrollo de la clase.	4	4	4	
Sumo	En las sesiones de clase retroalimenta sobre las clases anteriores.	4	4	4	

	Realizas acompañamiento permanente y consideras su nivel de desempeño académico de los estudiantes.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

• Segunda dimensión: Identidad docente.

• Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de identidad que tienen los docentes con la Institución Educativa.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Iniciativa	Promueves una buena comunicación de forma horizontal con los directivos y docentes de la Institución.	4	4	4	
	Buscas espacios donde se desarrolle un dialogo abierto y democrático con los directivos y docentes de la Institución.	4	4	4	
	Tomas iniciativa para emprender trabajos innovadores, motivadores para el bien de tu institución educativa.	4	4	4	
Compromiso	Actúas respetando los principios éticos en el desarrollo de una clase en diversos escenarios educativos.	4	4	4	
	Te encuentras comprometido con la visión y misión de la institución.	4	4	4	
	Te preocupas por el bienestar de los estudiantes, colegas y padres de familia, estás dispuesto a brindarles todo tipo de apoyo.	4	4	4	
Responsabilidad	Participas con entusiasmo y responsabilidad en las reuniones pedagógicas de gestión.	4	4	4	
	Te identificas con tu institución educativa, por ello trabajas pensando en el bienestar de todos los integrantes de la comunidad escolar.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Trabajo en equipo.

• Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de colaboración y/o trabajo en equipo de los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Actividades colaborativas	Participas en los trabajos encomendados, llevando propuestas innovadoras y creativas para presentar un trabajo eficiente.	4	4	4	
	Pide apoyo de sus colegas cuando se presenta alguna dificultad.	4	4	4	
	En las sesiones de clase toma en cuenta el trabajo en equipo, la unión y liderazgo de los estudiantes.	4	4	4	
	En las clases que brinda ¿Promueve el trabajo en equipo?	4	4	4	
Participación individual	Promueve un trato justo y respetuoso con los miembros de la institución.	4	4	4	
	En las clases que brinda ¿Promueve el trabajo individual y grupal de los estudiantes?	4	4	4	
	Respeto las opiniones de los colegas de la institución.	4	4	4	



.....
Mgtr. Medina Escobar, Doris Otilia
Firma del Experto Informante
DNI: 17831032

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para analizar la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Medina Escobar, Doris Otilia
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Bachiller en lengua y literatura, licenciada en Educación, Magister en lengua y Literatura.
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica	Docente de metodología de la investigación.

2. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala ordinal.

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Quispe Poma, Ember Manuel
Procedencia	Lurín - Perú
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 - 20 minutos
Ámbito de aplicación	Personal docente
Significación	El cuestionario está compuesto por dos dimensiones: logro de competencia de los aprendizajes y perfil del egresado, 4 indicadores, 20 ítems. Tiene como objetivo, evaluar la calidad educativa de la Institución Educativa.

4. Soporte teórico.

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Calidad educativa	Logros de competencia de los aprendizajes	Implica que el docente desarrolle las competencias de los estudiantes aplicando todos los aspectos de manera articulada del saber convivir, saber conocer, saber hacer y saber ser.
	Perfil del egresado	El estudiante deberá de culminar con ciertas capacidades, habilidades y conocimientos que desarrollen su juicio crítico para poder resolver los problemas y que se identifiquen con su cultura, conocer sus deberes y derechos,

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario calidad educativa, elaborado por Quispe Poma Ember Manuel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Calidad educativa.

- Primera dimensión: Logro de competencia de los aprendizajes.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de competencia que desarrollan los estudiantes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Nivel de aprendizaje	Planificas con eficiencia y eficacia las sesiones de clases, pensando en lograr los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	Brindas y promueves aprendizajes significativos para lograr las competencias en los estudiantes.	4	4	4	
	Los profesores solo se preocupan en avanzar sus asignaturas sin importarles las necesidades de aprendizaje de algunos estudiantes.	4	4	4	
	Consideras que los estudiantes están satisfechos por la educación brindada por los docentes de la Institución.	4	4	4	
	Consideras que la gran mayoría de los estudiantes están logrando las competencias y nivel de logros esperados en su área.	4	4	4	
	Sientes que los padres te apoyan en el proceso del aprendizaje de sus hijos.	4	4	4	
	La Institución donde labora tiene una imagen y prestigio ganado en la comunidad educativa.	4	4	4	
Refuerzo	Elaboras planes de refuerzo para la atención de los estudiantes con dificultades de aprendizaje.	4	4	4	
	Haces seguimiento al estudiante en el desarrollo de enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	
	Retroalimentas a los estudiantes cuando percibes que no están logrando los aprendizajes esperados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Perfil del egresado.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del logro de los estudiantes

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Gestión democrática	Promueves y generas el desarrollo de la autonomía en cada uno de los estudiantes.	4	4	4	
	Los estudiantes demuestran autonomía, responsabilidad y compromiso con lamejora de sus aprendizajes.	4	4	4	
	Consideras que los egresados se identifican con la institución.	4	4	4	
	El equipo directivo busca convenios o capacita a los estudiantes que destacan en lasespecialidades técnicas.	4	4	4	
	Tus estudiantes se involucran en participaciones ciudadanas asumiendo desde ya suciudadanía.	4	4	4	
Visión	Tus enseñanzas contribuyen a formar ciudadanos emprendedores y con capacidadde mejorar la calidad de vida de los egresados.	4	4	4	
	La formación técnica que brinda la institución contribuye a generar emprendimientos en los estudiantes	4	4	4	
	El tipo de educación brindada por la I.E. responde a las necesidades de la zonadonde labora.	4	4	4	
	Los estudiantes se comprometen por su buen desempeño académico y tiene metas acorto y largo plazo.	4	4	4	
	Los estudiantes manifiestan sus expectativas de ser profesionales y mejorar sucalidad de vida.	4	4	4	



.....
Mgtr. Medina Escobar, Doris Otilia
Firma del Experto Informante
DNI: 17831032

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para analizar el desempeño docente en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Julca Dávila, Jesús Ernesto
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Licenciado en Educación – Matemática Física, Magister en docencia y gestión educativa.
Institución donde labora	I.E. José Faustino Sánchez Carrión, Lurín.
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala ordinal.

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Quispe Poma, Ember Manuel
Procedencia	Lurín - Perú
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 - 20 minutos
Ámbito de aplicación	Personal docente

El cuestionario está compuesto por tres dimensiones: gestión en el aula, identidad docente y trabajo en equipo, 11 indicadores, 31 ítems.
Tiene como objetivo, evaluar el desempeño del docente de la Institución Educativa.

4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Gestión en el aula	Se basa en saber y tener conocimiento sobre la asignatura y la manera adecuada de impartir a sus estudiantes.
	Identidad docente	Es la formación personal, profesional, situacional y varía de acuerdo a situaciones culturales, tradicionales, lenguaje o de acuerdo al país o zona donde ejerza su profesión.
	Trabajo en equipo	Es el desarrollo de actitudes positivas de parte de los docentes, los cuales generan satisfacción laboral, la auto eficiencia, la colaboración y entre otras actitudes positivas.

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario desempeño docente, elaborado por Quispe Poma Ember Manuel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño docente.

- Primera dimensión: Gestión en el aula.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de gestión que tiene los docentes en el aula.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Planificación curricular	Planificas con responsabilidad tu EDA (experiencia de aprendizaje) y sesiones de aprendizaje, considerando que sean significativas y motivadoras.	4	4	4	
	Presentas con puntualidad tus planificaciones curriculares a los directivos.	4	4	4	
	Las sesiones de aprendizaje la desarrollas teniendo en cuenta las competencias de tu área y la adecúas para lograr las competencias en cada uno de los estudiantes.	4	4	4	
Metodología	Desarrollas tu clase de manera motivadora para lograr los aprendizajes.	4	4	4	
	Desarrolla procesos pedagógicos donde despierte el interés y compromiso de los alumnos para el desarrollo de los aprendizajes.	4	4	4	
	Aplica estrategias de aprendizaje para lograr el desarrollo cognitivo de los estudiantes.	4	4	4	
	Hace uso de un lenguaje sencillo y claro en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	
	Felicita al estudiante cuando realiza una actividad positiva en el salón de clase.	4	4	4	
	Siente que el desarrollo de su clase es claro, preciso y conciso.	4	4	4	
	Presenta dificultad al emplear los materiales tecnológicos.	4	4	4	
	Promueve el desarrollo democrático y de respeto en el aula.	4	4	4	
Acompañamiento	En la institución educativa recibe charlas y capacitaciones con referencia al área curricular que desempeña.	4	4	4	
	Genera un ambiente motivador en el proceso del aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Demuestra liderazgo en todo momento del desarrollo de la clase.	4	4	4	
Observación	En las sesiones de clase retroalimenta sobre las clases anteriores.	4	4	4	

	Realizas acompañamiento permanente y consideras su nivel de desempeño académico de los estudiantes.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

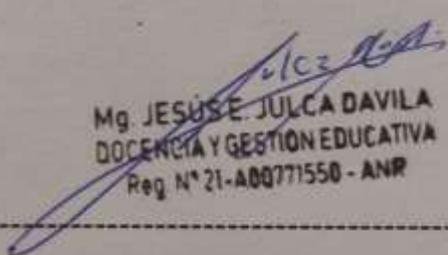
• Segunda dimensión: Identidad docente.

• Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de identidad que tienen los docentes con la Institución Educativa.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Iniciativa	Promueves una buena comunicación de forma horizontal con los directivos y docentes de la Institución.	4	4	4	
	Buscas espacios donde se desarrolle un dialogo abierto y democrático con los directivos y docentes de la Institución.	4	4	4	
	Tomas iniciativa para emprender trabajos innovadores, motivadores para el bien de tu institución educativa.	4	4	4	
Compromiso	Actúas respetando los principios éticos en el desarrollo de una clase en diversos escenarios educativos.	4	4	4	
	Te encuentras comprometido con la visión y misión de la institución.	4	4	4	
	Te preocupas por el bienestar de los estudiantes, colegas y padres de familia, estás dispuesto a brindarles todo tipo de apoyo.	4	4	4	
Responsabilidad	Participas con entusiasmo y responsabilidad en las reuniones pedagógicas de gestión.	4	4	4	
	Te identificas con tu institución educativa, por ello trabajas pensando en el bienestar de todos los integrantes de la comunidad escolar.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de colaboración y/o trabajo en equipo de los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Actividades colaborativas	Participas en los trabajos encomendados, llevando propuestas innovadoras y creativas para presentar un trabajo eficiente.	4	4	4	
	Pide apoyo de sus colegas cuando se presenta alguna dificultad.	4	4	4	
	En las sesiones de clase toma en cuenta el trabajo en equipo, la unión y liderazgo de los estudiantes.	4	4	4	
	En las clases que brinda ¿Promueve el trabajo en equipo?	4	4	4	
Participación individual	Promueve un trato justo y respetuoso con los miembros de la institución.	4	4	4	
	En las clases que brinda ¿Promueve el trabajo individual y grupal de los estudiantes?	4	4	4	
	Respeto las opiniones de los colegas de la institución.	4	4	4	


 Mg. JESÚS E. JULCA DAVILA
 DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
 Reg. N° 21-AB0771550 - ANR

Firma del Experto Informante.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para analizar la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Julca Dávila, Jesús Ernesto
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Licenciado en Educación – Matemática Física, Magister en docencia y gestión educativa.
Institución donde labora	I.E. José Faustino Sánchez Carrión, Lurín.
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala ordinal.

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Quispe Poma, Ember Manuel
Procedencia	Lurín - Perú
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 - 20 minutos
Ámbito de aplicación	Personal docente
Significación	El cuestionario está compuesto por dos dimensiones: logro de competencia de los aprendizajes y perfil del egresado, 4 indicadores, 20 ítems. Tiene como objetivo, evaluar la calidad educativa de la Institución Educativa.

4. Soporte teórico.

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Calidad educativa	Logros de competencia de los aprendizajes	Implica que el docente desarrolle las competencias de los estudiantes aplicando todos los aspectos de manera articulada del saber convivir, saber conocer, saber hacer y saber ser.
	Perfil del egresado	El estudiante deberá de culminar con ciertas capacidades, habilidades y conocimientos que desarrollen su juicio crítico para poder resolver los problemas y que se identifiquen con su cultura, conocer sus deberes y derechos,

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario calidad educativa, elaborado por Quispe Poma Ember Manuel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

-
1. No cumple con el criterio
 2. Bajo Nivel
 3. Moderado nivel
 4. Alto nivel
-

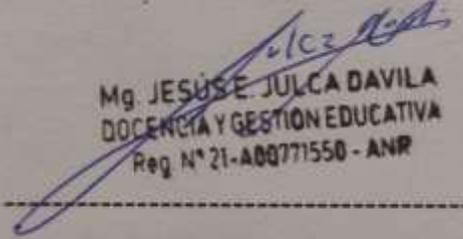
Dimensiones del instrumento: Calidad educativa.

- Primera dimensión: Logro de competencia de los aprendizajes.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de competencia que desarrollan los estudiantes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Nivel de aprendizaje	Planificas con eficiencia y eficacia las sesiones de clases, pensando en lograr los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	Brindas y promueves aprendizajes significativos para lograr las competencias en los estudiantes.	4	4	4	
	Los profesores solo se preocupan en avanzar sus asignaturas sin importarles las necesidades de aprendizaje de algunos estudiantes.	4	4	4	
	Consideras que los estudiantes están satisfechos por la educación brindada por los docentes de la Institución.	4	4	4	
	Consideras que la gran mayoría de los estudiantes están logrando las competencias y nivel de logros esperados en su área.	4	4	4	
	Sientes que los padres te apoyan en el proceso del aprendizaje de sus hijos.	4	4	4	
	La Institución donde labora tiene una imagen y prestigio ganado en la comunidad educativa.	4	4	4	
Refuerzo	Elaboras planes de refuerzo para la atención de los estudiantes con dificultades de aprendizaje.	4	4	4	
	Haces seguimiento al estudiante en el desarrollo de enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	
	Retroalimentas a los estudiantes cuando percibes que no están logrando los aprendizajes esperados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Perfil del egresado.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del logro de los estudiantes

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Gestión democrática	Promueves y generas el desarrollo de la autonomía en cada uno de los estudiantes.	4	4	4	
	Los estudiantes demuestran autonomía, responsabilidad y compromiso con la mejora de sus aprendizajes.	4	4	4	
	Consideras que los egresados se identifican con la institución.	4	4	4	
	El equipo directivo busca convenios o capacita a los estudiantes que destacan en las especialidades técnicas.	4	4	4	
	Tus estudiantes se involucran en participaciones ciudadanas asumiendo desde ya su ciudadanía.	4	4	4	
Visión	Tus enseñanzas contribuyen a formar ciudadanos emprendedores y con capacidad de mejorar la calidad de vida de los egresados.	4	4	4	
	La formación técnica que brinda la institución contribuye a generar emprendimientos en los estudiantes	4	4	4	
	El tipo de educación brindada por la I.E. responde a las necesidades de la zona donde labora.	4	4	4	
	Los estudiantes se comprometen por su buen desempeño académico y tiene metas a corto y largo plazo.	4	4	4	
	Los estudiantes manifiestan sus expectativas de ser profesionales y mejorar su calidad de vida.	4	4	4	


 Mg. JESÚS E. JULCA DAVILA
 DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
 Reg. N° 21-000771550 - ANP

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Base de datos de la investigación

Desempeño Docente																															
Gestión en el aula																Identidad docente								Trabajo en equipo							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
3	5	5	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	1	4	3	2	3	4	3	3	5	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	1	5	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
8	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5
11	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
12	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4
14	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5
17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5
20	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3
21	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
22	4	5	4	3	3	3	4	4	4	2	4	1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
23	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	1	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
25	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5
26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	5	2	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
33	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5
35	3	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	3	5	4	5
36	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
39	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5
40	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
41	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5
42	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5
43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
46	5	5	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	1	4	3	2	3	4	3	3	5	5	4	5	4
47	4	4	5	4	4	4	5	5	5	1	5	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
48	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5
49	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5
50	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
51	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4
53	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4

54	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	
55	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
56	4	5	4	3	3	3	4	4	4	2	4	1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
57	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	1	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
58	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
59	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	
60	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	5	2	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	

Calidad Educativa																				
Logros de competencia de los aprendizajes											Perfil del egresado									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	3	3
2	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3
3	5	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	2	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3
5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	1	2	4	4	3	2	2	3
6	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
7	5	4	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
8	5	5	3	4	3	2	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
9	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
10	5	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4
11	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3
12	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
13	5	5	2	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
14	5	5	2	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
15	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	4	5	5
17	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5
19	5	5	1	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
20	4	4	2	3	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4
21	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4
22	5	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3
23	5	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4
25	4	4	2	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
26	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
27	4	5	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
28	5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
29	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4
31	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4
32	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
33	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
34	5	5	3	3	4	2	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	5	3	3
35	4	5	3	3	3	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3
36	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	3	4	4	4	3	3
38	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
39	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4
40	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
41	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4
42	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3
43	5	5	2	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4
44	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	3	3
45	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3
46	5	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4
47	4	4	3	4	4	2	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3
48	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	1	2	4	4	3	2	2	3
49	5	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4
50	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3
51	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4

52	5	5	2	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
53	5	5	2	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
54	4	4	2	3	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4
55	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4
56	5	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3
57	5	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4
59	4	4	2	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
60	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4

Anexo 6: Consentimiento informado.



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Desempeño docente y calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.

Investigador: Quispe Poma Ember Manuel

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Desempeño docente y calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado, programa de maestría, mención administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima-Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución José Faustino Sánchez Carrión.

Se observó que la problemática, a nivel institucional, hace referencia a la falta de compromiso y motivación de los maestros, esto repercutía en su desempeño; a todo ello se suma la carga laboral, aparte de su ocupación en el aula, se le adicionan las tareas administrativas y otros deberes institucionales; los cuales le quitan tiempo a la planificación de las clases y estos hechos generan un cuadro de estrés que afecta a la calidad educativa.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “ Desempeño docente y calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15-20 minutos y se realizará en el ambiente del auditorio de la institución José Faustino Sánchez Carrión. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Quispe Poma Ember Manuel Cel.: 900600278 email: embermanuelq@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

.....

Firma

Anexo 7: Prueba de normalidad.

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	.131	60	.012
Calidad educativa	.066	60	.200 [*]

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 8: Carta de autorización de aplicación.

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 30 de mayo del 2023

Señor (a):
Mg. Ricapa Beraún, Raúl César.
Director (a):
José Faustino Sánchez Carrión, Lurín.

Nº de Carta : 094 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 30 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **QUISPE POMA, EMBER MANUEL**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : "DESEMPEÑO DOCENTE Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, LURÍN, 2023"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



PERÚ

Ministerio
de Educación

UGEL N° 01



I.E. "JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN" - LURÍN
FE – AMOR- PRESTIGIO Y TRADICION

Lurín, 06 de junio del 2023

OFICIO N° 214 - 2023 – D. IE/JFSC-L

Señor:

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar

Jefa de la Escuela de Posgrado de la UCV

Campus Lima Ate

N° de Carta: 25 – 2023 – J.F.S.C.-Lurín

Presente. -

Asunto: Respuesta a la Carta 094 – 2023 – UCV – VA –
EPG – F05L03/J.

Ref. : Solicitud del interesado de fecha: 30 de Mayo del
2023

Tengo el agrado dirigirme a Ud., a fin de saludarlo cordialmente a nombre de la I.E – José Faustino Sánchez Carrión, Lurín. Así mismo desearte éxitos en la gestión de la Institución a la cual usted representa.

Por el presente remito la respuesta a la carta enviada por su digno despacho, en la cual se autoriza al investigador docente EMBER MANUEL QUISPE POMA, identificado con DNI: 70793002, estudiante de la maestría en mención: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION, hacer efecto el recojo de información en nuestros docentes de la I.E. para la investigación correspondiente y así obtener el Grado Académico de Maestro.

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


Mg. Raúl César Ricardo Berain
DIRECTOR
I.E. "JOSÉ F. SÁNCHEZ CARRIÓN"

Jr. Castilla 5ta. Cuadra S/N Lurín – Telf.: 4302401