



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

Desempeño docente y la calidad educativa en los docentes de una  
Institución Educativa del Callao, 2021

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

**AUTORA:**

Bach. Rios Luna, Melsy Nayda ([ORCID: 0000-0001-7421-7630](https://orcid.org/0000-0001-7421-7630))

**ASESOR:**

Dr. Quispe Quiñones, Heder Marino ([ORCID: 0000-0002-8087-4669](https://orcid.org/0000-0002-8087-4669))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

## Dedicatoria

Este logro académico está dedicado a mis padres Tomás y Elena; su amor y ejemplo están presentes en todos los momentos de mi vida.

A mi esposo Miguel, por su presencia y por mostrarme que el amor lo puede todo, aun con más fuerza después de 22 años juntos.

A mis hijas María Paz y Michelle, por ser mi principal motivo de superación en la vida.

## Agradecimiento

A Dios y a la Buena Madre.

A esta casa de estudios, por fomentar la investigación en todos sus niveles,  
contribuyendo al desarrollo del país.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos .....	19
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	47

## Índice de tablas

Tabla 1:	Distribución de población de estudio.....	16
Tabla 2:	Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach.....	19
Tabla 3:	Índices de correlación de Pearson.....	22
Tabla 4:	Correlación de Pearson del Objetivo general.....	23
Tabla 5:	Resumen del modelo del Objetivo general.....	23
Tabla 6:	Correlación de Pearson del Objetivo específico 1.....	25
Tabla 7:	Resumen del modelo del Objetivo específico 1.....	26
Tabla 8:	Correlación de Pearson del Objetivo específico 2.....	28
Tabla 9:	Resumen del modelo del Objetivo específico 2.....	28
Tabla 10:	Correlación de Pearson del Objetivo específico 3 .....	30
Tabla 11:	Resumen del modelo del Objetivo específico 3.....	31
Tabla 12:	Correlación de Pearson de la Hipótesis general.. .....	
Tabla 13:	Resumen del modelo de la Hipótesis general.....	
Tabla 14:	Correlación de Pearson de la Hipótesis específica 1.....	
Tabla 15:	Resumen del modelo de la Hipótesis específica 1.....	
Tabla 16:	Correlación de Pearson de la Hipótesis específica 2.....	
Tabla 17:	Resumen del modelo de la Hipótesis específica 2.....	
Tabla 18:	Correlación de Pearson de la Hipótesis específica 3.....	
Tabla 19:	Resumen del modelo de la Hipótesis específica 3.....	

## Índice de figuras

Gráfico 1:	Diagrama de dispersión del Objetivo General .....	24
Gráfico 2:	Diagrama de dispersión del Objetivo específico 1.....	27
Gráfico 3:	Diagrama de dispersión del Objetivo específico 2.....	29
Gráfico 4:	Diagrama de dispersión del Objetivo específico 3.....	31
Gráfico 5:	Diagrama de dispersión de la Hipótesis general.....	
Gráfico 6:	Diagrama de dispersión de la Hipótesis específica 1.....	
Gráfico 7:	Diagrama de dispersión de la Hipótesis específica 2.....	
Gráfico 8:	Diagrama de dispersión de la Hipótesis específica 3.....	

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar cómo el desempeño docente influye en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao durante en el año 2021. El tipo de investigación utilizado ha sido el básico puro o fundamental, con el enfoque cuantitativo, empleando como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios de 20 preguntas cada uno y que ha sido validado por el juicio de tres expertos; el diseño de la investigación fue de tipo no experimental y de nivel correlacional causal. El instrumento fue aplicado a una muestra de 38 participantes de una población total de 44 docentes de la institución educativa. El resultado obtenido fue que el desempeño docente influye en la calidad educativa en un 76% y se concluyó que existe una relación altamente positiva entre ambas variables.

Palabras clave: desempeño docente, calidad educativa, capacidades pedagógicas, responsabilidad profesional, relaciones interpersonales.

## Abstract

The general objective of this research was to determine how the teaching performance influences the educational quality of the teachers of an Educational Institution in Callao during the year 2021. The type of research used has been the pure basic or fundamental, with the quantitative approach, using the survey as a technique and as an instrument two questionnaires of 20 questions each, which have been validated by the judgment of three experts; the research design was non-experimental and causal correlation level. The instrument was applied to a sample of 38 participants from a total population of 44 teachers from the educational institution. The result obtained was that teaching performance influences educational quality by 76% and it was concluded that there is a highly positive relationship between both variables.

Keywords: teaching performance, educational quality, pedagogical abilities, professional responsibility, interpersonal relationships.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, todas las instituciones educativas tienen el permanente desafío de cumplir las altas exigencias de sus públicos de interés, por lo que se hace necesario que con frecuencia se replanteen las definiciones de desempeño docente y calidad educativa, términos que van unidos porque uno es consecuencia del otro. La actual competencia, aun en pandemia, hacen del mercado educativo cada vez más competitivo haciendo que las familias aumenten su nivel de exigencia. Y ciertamente, la pandemia, ha abierto más posibilidades en el servicio educativo que se ofrece. Ya no hay distancias, por lo tanto, el estudiante puede estar en cualquier lugar.

Es por ello, que el desempeño docente como la calidad educativa, están estrechamente vinculados para el logro de una institución educativa en permanente mejora, brindando como resultado un capital humano acorde a las exigencias de su entorno.

Cueto (2016), considera que toda organización se esmera en comprender las necesidades y expectativas de sus públicos de interés, y sistemáticamente, van modificando sus procesos de gestión para satisfacer estas necesidades. Las instituciones educativas no son diferentes, tal es así que orientan sus líneas de servicio a una permanente búsqueda de mejora continua, de calidad en beneficio de sus estudiantes y sus familias. Una calidad de impacto positivo, con el reto de lograr una puesta en marcha que va más allá de ampliar el número de horas de clase, sino como la mejora de la calidad general de su servicio.

Tras una mirada al tema de calidad educativa en Latinoamérica, Escribano (2018), menciona que ésta va unida a un grupo de factores como los económicos, científicos, políticos, culturales, y tecnológicos, más un determinante componente humano: el desempeño docente, cuyo resultado es vital según el contexto que lo rodea. En ese sentido, se marcan las limitaciones de hoy en el proceso de formación continuo del personal docente, así como también los retos que debe enfrentar su desempeño en respuesta coherente al proceso educativo. (p.3)

Las expectativas de la sociedad nacional actual precisan que el sistema educativo fomente continuamente la formación del docente en el aspecto técnico, científico y metodológico, que fortalezca el desarrollo de competencias, conocimientos, destrezas y valores profesionales, mostrados en su desempeño profesional del día a día, en el aula o en un dispositivo electrónico. Y en este desempeño están involucrados factores como la motivación personal, capacitación, ética profesional, entre otros.

En este sentido, la legislación del país es imprescindible en la toma de decisiones y acciones concretas. A través de las políticas de estado, se han hecho intentos por mejorar la capacitación y desempeño del docente, aun así, nos falta mucho camino por avanzar.

En su investigación, Colella y Díaz (2017) explican la calidad educativa como la búsqueda que permitirá caracterizar las propiedades de la didáctica, que propiciará la sensibilización de los sentidos sociales y políticos que sustentan determinada concepción de la pedagogía. (p.448)

En la región Callao, también se ha enfatizado el desarrollo del desempeño docente proponiendo como objetivo el logro de un protagonismo activo y el interés de los alumnos por las sesiones de aprendizaje. En esta región se ha evidenciado una permanente capacitación al docente desde el Ministerio de Educación y liderado por la Dirección Regional de Educación del Callao, evidenciada en la firma de convenios para que los docentes de la región completen estudios de Maestría, lo que contribuirá en mejorar la educación de los niños, niñas y adolescentes de las instituciones educativas de la localidad.

El problema a investigar se pudo sintetizar en la siguiente interrogante: ¿De qué manera el desempeño docente influye en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021?, y los siguientes problemas específicos: (1) ¿Cómo influye la dimensión capacidades pedagógicas en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao? (2) ¿Cómo influye la dimensión responsabilidad profesional satisfacción general en la calidad

educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao? (3) ¿Cómo influye la dimensión relaciones interpersonales en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao?

Se plantea el siguiente objetivo general: Determinar cómo el desempeño docente influye en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao, y los siguientes objetivos específicos: (1) Determinar cómo la dimensión capacidades pedagógicas influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao. (2) Determinar cómo la dimensión responsabilidad profesional influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao. (3) Determinar cómo la dimensión relaciones interpersonales influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao.

El presente estudio tuvo como hipótesis general: El desempeño docente influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao, y las siguientes hipótesis específicas: (1) La dimensión capacidades pedagógicas influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao, (2) la dimensión responsabilidad profesional influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao y (3) la dimensión relaciones interpersonales influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao.

La justificación de la elección del desempeño docente y la calidad educativa como tema de la presente investigación se sustenta en base a dos argumentos.

En primer lugar, la calidad educativa en tiempos de pandemia, puede parecer una realidad inalcanzable con las escuelas cerradas en todo el mundo, sin embargo, se pueden adaptar modelos de calidad de gestión que enfatizan un mejor servicio educativo. Considerar el término “calidad” en cualquier organización, implica un cambio de paradigmas en la búsqueda de satisfacer nuevas y altas exigencias.

En segundo lugar, el desempeño del docente, que resulta siendo un factor determinante para considerar un servicio educativo como de calidad. Entonces, establecer los criterios de un buen desempeño, es el marco ideal para la creación de políticas públicas que fortalezcan nuestra labor.

De acuerdo con el Marco de Buen Desempeño Docente (2016), se busca que todo docente logre que los alumnos logren aprendizajes fundamentales mientras dure su educación básica, y motiva al magisterio al permanente desarrollo profesional que garantice estos aprendizajes. Así se evidencia que la labor docente es un tema público de vital importancia para el bienestar común.

En este sentido, esta investigación contribuirá a generar información y conocimiento sobre los elementos que inciden en el desempeño de los docentes pudiendo medir su práctica pedagógica y sus verdaderas posibilidades de desarrollo profesional; con el fin de que las autoridades respectivas asuman políticas enfocadas a optimizar la capacitación docente, comprender sus necesidades para fortalecer el servicio educativo, que a la larga será de calidad. Además, el estudio propone algunos lineamientos orientados a fomentar los indicadores más altos de la satisfacción laboral y procesos de calidad. Finalmente, esta investigación busca el beneficio de toda la comunidad de una Institución Educativa chalaca.

## II. MARCO TEÓRICO

En este proyecto, la investigadora ha revisado bibliografía variada del ámbito nacional e internacional y se ha encontrado trabajos en donde intervienen las dos variables tema de este estudio (desempeño docente y calidad educativa), sin embargo, estas investigaciones varían de acuerdo al contexto en que se desarrollaron y al tiempo de las mismas, sobre todo antes y después de la pandemia.

Entre los trabajos de respaldo internacional para esta investigación, se encuentran los siguientes autores.

En su artículo científico, Aguilera (2020) indica que el objetivo principal de la universidad pública es establecer mecanismos para la generación de una educación de calidad, y por ello es esencial el desempeño docente en la evaluación institucional. La investigación para este artículo fue de naturaleza descriptiva y se propuso como objetivo identificar las competencias y estrategias de los maestros de la Universidad Autónoma de México. Se utilizó una forma de trabajo mixta. Luego, se entrevistaron a docentes y expertos con el fin de reflexionar en conceptos y aspectos cuantitativos; se procesó la información cuantitativa en bases de datos de Excel.

Los autores Cabarcas y Contreras (2019) en su trabajo de investigación, centran su tema de investigación en encontrar la relación de las variables desempeño docente y calidad educativa con el objetivo de diseñar un plan de mejora en las instituciones públicas de Barranquilla, en Colombia. La investigación fue cuantitativa y de diseño no experimental, transaccional correlacional. Usaron la técnica del análisis y la revisión documental de las pruebas de desempeño de los docentes, brindada por la Secretaría de Educación de Barranquilla y los resultados ISCE 2017. La revisión de esta información fue en dos etapas: la descriptiva y la inferencial que determinó que los elementos *progreso*, *eficiencia* y *desempeño* lograron una correlación positiva y más bien baja, y estadísticamente no significativa, a su vez que el elemento *ambiente escolar* logró una correlación

negativa, sin embargo, estadísticamente significativa. Así, concluyeron que no hay correlación entre la Evaluación del Desempeño Docente y los elementos: Progreso, Desempeño y Eficiencia del ISCE, y que mientras más elevada es el puntaje del profesor, más bajos son los logros del elemento Ambiente Escolar. Asimismo, Escribano (2018) en su ensayo enfatiza que el desempeño docente es una variable directamente asociada a la calidad educativa en América Latina; unida a su vez a causas económicas, políticas, culturales, científicas y tecnológicas, como también a un imprescindible factor humano como el desempeño del docente. Para este ensayo, el autor se basó en una sistematización teórica, sobre la revisión de fuentes diversas relacionadas al tema, sobresaliendo los informes de organismos internacionales, por el valor de su despliegue.

Por su parte, Torres (2017), se centra en la evaluación la calidad educativa desde la mirada del docente, pieza fundamental del sistema educativo. La metodología de investigación es del método cuantitativo, descriptivo y en la modalidad de encuesta. Este trabajo nos presenta un completo documento de la conceptualización de calidad educativa, sus teorías, enfoques y modelos de su evaluación, siempre desde la propia percepción del docente.

Los autores Martínez, Guevara y Valles (2016) realizan una investigación de forma mixta y de procedimiento correlacional. Según algunos resultados, los profesores piensan que la calidad educativa no se centra solamente en su desempeño, sino también de cuatro estamentos elementales: escuela, contexto, docente y estado, que debieran trabajar colaborativamente. Asimismo, se encuentra una correlación 0.578 entre sus años de servicio y los resultados de sus estudiantes en evaluaciones estandarizadas, sin embargo, no hay relación entre desempeño docente y calidad educativa. La siguiente etapa de estudio con enfoque cuantitativo, usó el diseño no experimental, transeccional correlacional. Se aplicó en la población formada por 42 profesores. Con la estadística obtenida, se concluyó que no se evidencia relación entre desempeño docente y calidad educativa (inputs).

Para esta investigación, también se revisó literatura nacional. Proaño (2019), realizó esta investigación con el método cuantitativo y diseño descriptivo

correlacional. Para ello, usó una muestra a la que aplicó una encuesta y una ficha de observación para la recolección de información. En el análisis estadístico respectivo, se usó el programa SPSS y la prueba  $r$  de Pearson. Así, comprobó la relación entre estas variables y dimensiones que determinaron un nivel medio de la calidad educativa con un 90% y un nivel regular del 97% en el desempeño docente. También evidenció la relación significativa entre ambas con correlación muy alta, directa y significativa.

Por su parte, Ostaiza (2019) investiga sobre la relación entre las dos variables mencionadas en la realidad de una institución educativa estatal del Ecuador durante el 2018. Realiza este trabajo con el enfoque cuantitativo a través del desarrollo de la encuesta y de la entrevista, validando dos formularios. En el proceso de información se usó el programa estadístico SPSS V.21, los productos se realizaron por medio de tablas. Su trabajo concluye que el desempeño docente incide de modo significativo en la calidad educativa del equipo docente.

Por otro lado, Páucar (2018), nos presenta su investigación localizada en la Región Junín que presentó por objetivo comprobar la relación de las variables calidad educativa y desempeño docente. Por enfoque tuvo al cuantitativo de diseño relacional y correlacional. La población con la que contó estuvo formada por 22 docentes durante el 2017. La evidencia estadística lo hizo concluir que la calidad educativa está relacionada al desempeño docente en el contexto de la institución de educación superior de la Región Junín.

En el trabajo de Pulcha (2018), encontramos las variables estudiadas, mas esta vez a través del aspecto de la mejora de la calidad educativa de los estudiantes, pues tuvo como objetivo encontrar la articulación formada entre el desempeño docente y la mejora de la calidad educativa en los alumnos de secundaria de una IE pública. El estudio tiene un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación descriptivo correlacional. Asimismo, la población fue de 45 profesores, la recolección de datos fue a través de la encuesta que se apoyó en dos cuestionarios sobre el desempeño docente y la mejora de la calidad educativa. Luego de toda la investigación, concluyó que hay significativa relación entre el

desempeño docente, de forma total y por sus dimensiones, y la mejora de la calidad educativa en los jóvenes de la secundaria de una IE pública.

Finalmente, Montoya y Romero (2018), en el trabajo titulado Percepción de la calidad educativa y desempeño docente en la I.E. 80878 Alfonso Ugarte, Licapa, Paiján, iniciaron su investigación centradas en determinar el grado de correlación entre las variables mencionadas. Para ello, trabajaron con un diseño correlacional con la aplicación de dos instrumentos de recolección de datos a una población de 35 docentes. Se usó dos encuestas, una para cada variable, siendo estos instrumentos validados con la prueba de confiabilidad estadística. Luego de su investigación, concluyeron que existe una relación directa altamente significativa entre el desempeño docente y las dimensiones eficacia, eficiencia, efectividad y satisfacción de la variable calidad educativa.

En un tema tan actual como el desempeño docente, son muchos los investigadores que han aportado con teorías que se mantienen vigentes a la fecha. Las bases teóricas de esta investigación, consideran la teoría de Chiavenato (2010) cuando se refiere al desempeño y lo define como el comportamiento o actuar visible de las personas que trabajan y que son importantes para el logro de metas trazadas por una organización en la medida que puedan lograrse. Por ello, el autor confirma el desempeño laboral óptimo como cualidad determinante en una sociedad u organización.

Ausubel (1983) precisaba que el aprendizaje significativo está relacionado a la eficacia del docente en elementos como la intencionalidad, reciprocidad, trascendencia, significado de la competencia y logro, priorizando que el estudiante continúe con una actitud asertiva hacia el aprendizaje significativo, esencialmente para sentirse capaz de alcanzar el éxito. (pg. 46).

Igualmente, está presente el enfoque socio cultural de Vigotsky (1978) relacionado al desempeño docente en la búsqueda del perfeccionamiento al examinar el aprendizaje de los estudiantes en ambientes lejos de su alcance. Así,



la zona de desarrollo próximo le permite fortalecer el progreso de las estructuras mentales de los estudiantes con el objetivo de lograr aprendizajes complejos permanentes y de relevancia para su proceso formativo. Consideró también la formación recíproca, fortalecida en la interacción permanente con personas adultas y pares, como muestra del desarrollo del aprendizaje.

Piaget (1969) como constructivista, refiere que la presencia del profesor en el proceso de enseñanza es indispensable, pues es un organizador del desarrollo cognitivo y la autonomía de sus estudiantes. Por lo que su preparación académica es determinante al establecer un entorno de correspondencia, respeto y confianza entre los estudiantes. Sin lugar a dudas, se encuentra pertinencia a esta postura, pues permite enfrentar las expectativas cada vez más exigentes propios de un mundo globalizado y competitivo.

En el contexto nacional, resulta pertinente mencionar el documento “Marco de Buen Desempeño Docente” como el mejor referente para orientar la formación, evaluación y todo lo relacionado al desarrollo profesional de los profesores a nivel nacional. Como lo establece el MINEDU (2016), este escrito determina los dominios, las competencias y los desempeños que evidencian una buena docencia y que se debe exigir a todo maestro de educación básica de nuestro país. Se percibe como un convenio entre el Estado, los docentes y la sociedad respecto a las competencias que pueda dominar en su carrera profesional, a fin de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Es, pues, una herramienta estratégica en la política nacional para el desarrollo de los docentes.

La UNESCO (2005) define el desempeño docente como un proceso de movilización de capacidades profesionales, predisposición individual y su responsabilidad social para estructurar relaciones significativas entre los elementos que inciden en el desarrollo de los estudiantes. Este proceso involucra su participación en la gestión educativa, el fortalecimiento de la cultura institucional e involucrarse en el proyecto, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales. (p. 2)

Por su parte, Valdés (2006) menciona que el desempeño docente se hace más fuerte con el compromiso y el convencimiento de lo fundamental de su labor para el logro de objetivos, por lo que en su actuar debe verse reflejado ello y en actitudes como ser puntual, buena labor, la convivencia en armonía, el buen trato a los estudiantes, el desarrollo de efectivas actividades académicas, responsabilidad en la labor encomendada, cumplimiento, dar de sí, concentrarse en sus funciones. Involucra también diversas situaciones como la formación permanente, buen estado de salud, motivación y compromiso. Todo este conjunto de elementos hace que el docente logre un desempeño de alto nivel.

Entre las dimensiones de desempeño docente que permiten medir esta variable, primeramente, está la dimensión capacidades pedagógicas, que Krutetski (1989) considera como un grupo singular de elementos propios de la persona y que forma parte de las exigencias de una labor académica que fomentan el dominio de una actividad. (p335).

Asimismo, se tiene la dimensión responsabilidad profesional. Al respecto, Juvonen y Wentzel (2001) refieren que un profesor no solo se brinda una retroalimentación sobre el aprendizaje y rendimiento del alumno; sino que debe poner énfasis a lograr un aprendizaje significativo. De igual forma, el profesor no solo califica el logro de sus estudiantes, sino que brinda también su aprobación general en su condición de individuo. (p. 13)

Como tercera dimensión tenemos a relaciones interpersonales, a quien Silveira (2014) define como las actitudes sociales entre dos o más personas en espacios determinados para el logro de una buena comunicación y una buena expresión de sus ideas y emociones. Estos espacios originan emoción y entretenimiento, además de considerarse una forma de lograr aprendizajes e interacción de la conducta al interior de los grupos. Es importante mencionar que estos espacios se pueden dar entre los docentes y en la relación docentes estudiantes.

Acerca de la variable calidad educativa, se tiene un campo de acción bastante amplio. El término calidad está inherente en muchos contextos y tiene varias definiciones. Generalmente, la palabra calidad es relacionada a un juicio con valoraciones relacionadas a indicadores que lo miden en diversas dimensiones y está asociado al plano administrativo, a la calidad de los productos o servicios brindados a los clientes.

Sobre la calidad educativa, Ramírez y Lorenzo (2009) mencionan que la calidad en educación es una meta que debe lograrse en los próximos años. (p.23)

Si bien su idea tiene fundamento, en su contextualización salen cuestionamientos acerca de cómo se puede precisar que una institución es buena o no, o como saber si un profesor es un buen maestro. Es aquí cuando se establece que la evaluación institucional es un buen referente que brinda parámetros e indicadores para emitir juicios de calidad de una institución educativa.

En relación a los modelos de evaluación considerando a la calidad, surge el Modelo Europeo de Gestión de la Calidad (EFQM), en el que la Institución Educativa del Callao ha obtenido su Primera Estrella, símbolo del inicio de su proceso hacia la calidad.

Acerca de este modelo aplicado a la educación, Martínez y Riopérez (2005) mencionan que la autoevaluación institucional permite reflexionar y conocer su realidad, y esto a su vez permitirá diseñar planes y estrategias de mejora. Esto dos rasgos, junto con la colaboración de todos sus miembros durante la autoevaluación y la toma de decisiones, se consideran factores decisivos que inciden en la mejora permanente de la calidad de los servicios que la institución educativa brinda a la sociedad. (p. 37).

El sentido de calidad educativa se orienta a la atención de las necesidades de los alumnos, prioridad que el estado debe mejorar a través de políticas nacionales que enfrenten el problema. A la brecha ya existente, se suma la

situación de pandemia por el Covid 19, situación que no ha hecho más que evidenciar que no todas las instituciones pueden mantener un servicio educativo de calidad.

Sobre las dimensiones de la variable calidad educativa, la primera se denomina eficacia que Oliveira (2002), define como el cumplimiento de acciones que orientan al logro de las metas establecidas. La eficacia es, pues, el grado para el logro del fin o producto.

La dimensión eficiencia está relacionada a la diversidad de recursos usados para el logro del fin de la organización. Es así que, Velásquez, (2009) aduce que en una organización eficiente los recursos y procesos se realizan correctamente; tiene por objetivos vincular el uso correcto de ingresos en el desarrollo educativo y, establecer una relación entre los productos finales. Una organización educativa es eficiente si sus alumnos ingresan y egresan. (p 85).

A su vez, el mismo Velásquez (2009) refiere que la dimensión efectividad es también conocida como validez educativa, y está centrada en los resultados obtenidos en las aulas de clase. A su vez, debe tener conexión entre los procesos y los productos, ampliándose el servicio hacia acciones como tutorías, asesorías a padres de familia, talleres y otros.

El mismo autor, sobre la dimensión satisfacción de necesidades y expectativas, menciona que está marcada por la ausencia de satisfacción de las dimensiones anteriores en las instituciones educativas. Así, los planes de mejora de calidad incluyen un plan de estudios que responda a las necesidades de los estudiantes, preparándolos con una formación para la vida y para desenvolverse profesionalmente según las necesidades de la sociedad actual.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de un enfoque cuantitativo, que marca un orden espontáneo y estable en el que los elementos de causa inciden en los resultados esperados independientemente de las acciones de las partes (Bonilla y Rodríguez, 2000).

Es de tipo básica pura o fundamental pues se centra en conocer y comprender (Sánchez et al, 2018) la influencia del desempeño docente en la calidad educativa de una Institución Educativa del Callao.

Es, también, no experimental transversal y explicativo porque se recogen datos solo en un momento y que busca identificar la conexión o relación entre las variables mencionadas para establecer su incidencia (Hernández et al, 2014).

Es correlacional causal porque pretende relacionar y explicar la relación de las dos variables (Hernández et al, 2014), que en este proyecto son desempeño docente y calidad educativa.

#### 3.2 Variables y operacionalización

Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen a la variable como una propiedad que puede cambiar y cuya variación puede medirse u observarse. Esta definición se puede aplicar a cualquier ser vivo, fenómeno, hecho u objeto. La variable adquiere valor en una investigación cuando se relaciona con otras variables.

En esta investigación, se consideró la clasificación de las variables por su función y por su naturaleza factual. Respecto a la función, Espinoza (2018), refiere dos tipos: independientes y dependientes. Las variables independientes son aquellas que la investigadora ha manipulado para explicar, describir o transformar

el objeto de estudio durante su investigación y que explican los cambios que se han efectuado en la variable dependiente; en consecuencia, la variable dependiente es definida como aquella que se modifica o sufre cambios por acción de la variable independiente. Ahora bien, para proceder a la operacionalización de las variables, éstas se deben descomponer en dimensiones y traducirse en indicadores que pueden ser medidos y observados, siendo este proceso fundamental para cuantificar y registrar la información para llegar a las conclusiones de la investigación.

El mismo autor, establece que las variables pueden ser según su naturaleza factual de dos tipos: cualitativas (nominales) aquellas que tienen o no una cualidad, un atributo; y cuantitativas (ordinales) las que se distinguen por ser continuas y categóricas susceptible a ser representada numéricamente.

En esta investigación, la variable independiente es el desempeño docente que es definida por el MINEDU (2014) como un actuar reflexivo, autónomo y crítico en relación a lo que debe saber para actuar y tomar decisiones de acuerdo al contexto y a través de una relación dinámica con sus estudiantes en función al aprendizaje y la organización escolar. La definición operacional está referida a la función que realiza el docente en su institución educativa a través de los roles que se encuentran evidenciados en su labor diaria. Sus dimensiones son: capacidades pedagógicas, responsabilidad profesional y relaciones interpersonales.

Los indicadores de la dimensión capacidades pedagógicas son: preparación del estudiante y enseñanza del estudiante; para la dimensión responsabilidad profesional los indicadores son: desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente, y, por último, en la dimensión relaciones interpersonales tenemos a los indicadores: participación en la escuela y participación en la comunidad.

La escala de medición fue de tipo ordinal.

Asimismo, esta investigación consideró como variable dependiente a la calidad educativa, definida según Díaz (2010) como la orientación al logro de un

nivel en las instituciones educativas considerando los desafíos y retos que tendrán que superar, considerando la implementación de acciones concretas para la mejora continua del proceso de la enseñanza aprendizaje que asegure la formación integral de los estudiantes. La definición operacional, es el resultado obtenido de diversas estrategias usadas por los docentes durante el proceso educativo. Sus dimensiones son: eficacia, eficiencia, efectividad y satisfacción.

Los indicadores de la dimensión eficacia son: uso de los medios y herramientas para la mejora del aprendizaje y la enseñanza, planteamiento de los objetivos a mediano plazo, evaluación periódica de la enseñanza aprendizaje y eficacia de los servicios educativos, para la dimensión eficiencia los indicadores son: uso adecuado y entrega oportuna de los recursos educativos, relación entre logros planteados con los objetivos propuestos, trabajadores suficientes con formación adecuada a los requerimientos institucionales, para la dimensión efectividad se tiene a los indicadores logro de objetivos, pertinencia de los objetivos y contenidos, estrategias para el logro de objetivos, medios usados para la mejora de la labor docente y cultura local y comunal, y, por último, en la dimensión satisfacción tenemos a los indicadores: satisfacción con el clima laboral y las necesidades requeridas, cumplimiento de expectativas y estrategias para la prevención del ausentamiento, el fracaso y la deserción escolar.

La escala de medición para esta variable también fue de tipo ordinal.

### 3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

#### Población

Carrasco (2013) menciona que está referida a todas las unidades de análisis de un mismo conjunto elegido por el responsable de la investigación. Así también, Arias-Gómez, Villasís-Keevar y Novales (2016) definen a la población como el conjunto de casos que tiene ciertos criterios, características o elementos comunes que pueden ser observados, haciendo énfasis que el término población no presenta exclusividad para referirse a los seres humanos, sino también puede referirse a

animales, objetos, muestras biológicas, etc. Además, especifican que la población debe ser identificada desde el inicio de la investigación. Así pues, en esta investigación, la población está formada por todos los docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria de una IE del Callao.

Tabla N° 1

*Distribución de población de estudio*

Nivel	Cantidad
Inicial	6
Primaria	20
Secundaria	18
Total	44

### Muestra

Según Carrasco (2013), la muestra es un elemento de la población que se caracteriza por contener sus atributos, rasgos y características que la reflejan. Por otro lado, López (2004), la define como un subconjunto de la población o una parte de ella, siendo la que va a ser estudiada en una investigación.

En este estudio la población y la muestra está conformada por la totalidad de los docentes (44 profesores) de la Institución Educativa del Callao, no habiendo muestreo debido al acceso directo a los docentes y al tamaño mismo de la población.

### Muestreo

Una vez más, el autor Carrasco (2013) brinda información al respecto. Acerca del muestreo refiere que es un recurso de la investigación científica que tiene por función básica el determinar qué sección de la población puede analizarse con el fin de marcar diferencia sobre la misma.



Como criterios de inclusión se consideran a los profesores de los niveles de inicial, primaria y secundaria, a los que voluntariamente acepten participar y a los que completen adecuadamente el cuestionario. Y como criterios de exclusión, la investigadora considera a los que respondan con errores y con falta de claridad, y a los que se encuentren con descanso médico debido a la pandemia por Covid 19.

De acuerdo a lo precisado, la investigadora usará el método por conglomerado porque se prioriza la heterogeneidad del grupo como un factor fundamental del estudio.

#### Unidad de análisis

Está referida a la estructura categórica de la cual obtenemos las respuestas a las preguntas de la investigación y que brindan la teoría necesaria para las inferencias de mayor coherencia y consistencia (Picón y Melian, 2014).

Para esta investigación, se tomó como unidad de análisis la plana docente de una Institución Educativa del Callao en su totalidad.

#### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para este estudio fue la encuesta, que Carrasco (2013), define al procedimiento por el cual los resultados han sido obtenidos a través de preguntas a los integrantes de muestra.

El instrumento utilizado para las dos variables de este estudio fue el cuestionario, que es un documento en que se registran los ítems indicados en la operacionalización de estas variables, con el objetivo de recoger información según la percepción y el sentir de los docentes; además es importante mencionar que la aplicación se realizó de forma virtual a través de los formularios de Google (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Asimismo, la recolección de datos está referida a la fase de la investigación en la que se recoge la información o los datos de un estudio por medio de técnicas e instrumentos específicos propios de la recolección de datos. (Sánchez et al, 2018).

### **Ficha técnica del instrumento que mide el desempeño docente** Ficha

técnica 1:

Nombre: Cuestionario de desempeño docente

Autor: Espinoza Almendras José

Año: 2014

Lugar: Institución Educativa del Callao

Objetivo: Conocer el estado del desempeño de los docentes de la institución

Administración: Individual

Tiempos de duración: 15 minutos aproximadamente

Contenido: Se elaboró un cuestionario tipo Likert con un total de 20 items distribuidos en 3 dimensiones: Capacidades pedagógicas, responsabilidad profesional y relaciones interpersonales. Se utilizó la escala: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

### **Ficha técnica del instrumento que mide la calidad educativa**

Ficha técnica 2:

Nombre: Encuesta para medir la calidad educativa

Autor: Montoya Jondec Juanita

Año: 2018

Lugar: Institución Educativa del Callao

Objetivo: Conocer como el desempeño de los docentes incide en la calidad del servicio educativo. Administración: Individual

Tiempos de duración: 15 minutos aproximadamente

Contenido: Se elaboró un cuestionario tipo Likert con un total de 20 items distribuidos en 4 dimensiones: eficacia, eficiencia, efectividad y satisfacción. Se utilizó la escala: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

El instrumento fue validado en otras tesis por especialistas quienes luego de las evaluaciones correspondientes, consideraron que los ítems eran pertinentes, relevantes y claros, por lo que podría ser utilizado para aplicar a la muestra de estudio. Para la actual investigación, se están haciendo los contactos pertinentes con un nuevo validador.

En relación a la confiabilidad, a los resultados de la muestra piloto de los dos instrumentos, se les aplicó la prueba Alfa de Cronbach (ver anexos N°20 y N°21), en donde se obtuvieron los valores para el Cuestionario de desempeño docente 0.880 (20 ítems) y Cuestionario de calidad educativa 0.940 (20 ítems), por lo tanto, al tener valores superiores a 0.80 se afirma que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad (Contreras y Novoa Muñoz, 2018).

Tabla N° 2

*Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach*

Intervalos	interpretación
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.00	Confiabilidad perfecta

Fuente: Herrera (1996). Notas sobre Psicometría.  
Universidad Nacional de Colombia.

### 3.5 Procedimientos

Según Sánchez et al (2018), el procedimiento es una parte de la investigación en la que se mencionan el tipo, método y técnica que se usan en el proceso. Al ser una etapa final del trabajo, tiene por finalidad el garantizar, en la

medida de lo posible, la repetitividad del experimento, y en el mejor de los casos, la comprobación de los resultados logrados.

En esta investigación se usaron los instrumentos de escala con ítems para ser respondidos según las percepciones de los encuestados, mencionando que dichos instrumentos fueron contruidos en afinidad con los pasos de la operacionalización de las variables. Además, se usaron programas informáticos que facilitaron el análisis descriptivo con tablas y gráficos para su mejor entendimiento. Con los datos obtenidos, éstos fueron trasladados al programa estadístico SPSS versión 25 que calculó la relación y determinó el estado de las variables comprobando los objetivos.

### 3.6 Método de análisis de datos

Según Sánchez et al (2018), la estadística descriptiva se centra en la descripción de los datos en análisis, en sus tipos y operaciones que tienen por fin brindar al investigador una mirada organizada y sintética de las relaciones entre los datos, su distribución, jerarquía y la manera de presentación. En la investigación cuantitativa, está referida a la distribución de frecuencias, tendencia y variabilidad.

La estadística inferencial se utilizar para estimar relaciones de similitudes y diferencias entre las poblaciones, a partir de las muestras recopiladas para el estudio. (Sánchez et al, 2018).

Así pues, debido a que los valores de las variables en los instrumentos están relacionados estadísticamente con una escala tipo Likert, el objetivo general y los objetivos específicos fueron analizados de manera no paramétrica y hallando el coeficiente rho de Spearman.

En el análisis de datos se consideraron las respuestas de las encuestas que fueron procesadas con el uso del SPSS versión 25 y en donde se obtuvo el valor

de correlación de las variables. En ello también se usó la herramienta hoja de cálculo de la suite Microsoft para las bases de datos que se cargaron al SPSS.

### 3.7 Aspectos éticos

En toda investigación científica existen normas que se encargan de regular toda buena práctica y el fomento de los principios éticos para asegurar el bienestar y la autonomía de todos aquellos que participan en estos estudios, como también la honestidad y responsabilidad de los investigadores en la recolección y manipulación de la información, según el Código de Ética de Investigación de la Universidad César Vallejo (2020).

Para ello se consideran criterios internacionales como la Declaración Universal sobre bioética y derechos humanos de la UNESCO que establecen el respeto de la dignidad humana y sus derechos; el COPE que orienta las normas éticas en las publicaciones científicas, la Declaración de Singapur que tiene por fin toda guía para la integridad de la investigación, la Declaración de Helsinki que promueve el bienestar de las personas, entre otros.

En un plano más específico de esta investigación, también en este aspecto ético se consideraron los acuerdos realizados con los líderes de la institución centro de la investigación respecto a los permisos correspondientes de la aplicación de los cuestionarios al personal docente de todos los niveles. Es así, que en este estudio se tuvo presente los aspectos señalados por Koepsell y Ruiz (2015), como son la veracidad de los datos, la dignidad de los participantes y el respeto a la autoría.

Por lo tanto, se garantizó el anonimato y el manejo prudente de la información brindada por los docentes.

#### IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento en los docentes que forman parte de la muestra, se explican de acuerdo al objetivo general y objetivos específicos propuestos es esta investigación.

Tabla 3

##### *Índices de correlación de Pearson*

Coeficiente	Tipo de correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa fuerte
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva fuerte
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

*(Hernández, Fernández y Batista, 2010)*

Objetivo general:

Determinar cómo el desempeño docente influye en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.

Tabla 4

*Correlación de Pearson del Objetivo general*

		VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE	VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	1	,760**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
CALIDAD EDUCATIVA	Correlación de Pearson	,760**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la Tabla 4 nos muestra la correlación entre la variable independiente desempeño docente y la variable dependiente calidad educativa. En este caso, la correlación de Pearson brinda 0,760, la cual al ser mayor que “0” significa que hay una correlación significativa directa entre ambas variables. El valor 0,760 significa que hay una asociación positiva en ellas.

Tabla 5

*Resumen del modelo del Objetivo general*

		Resumen del modelo							
		Error estándar			Estadísticos de cambio				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	de la estimación	Cambio en R cuadrado	F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,760 <sup>a</sup>	,577	,565	6,018	,577	49,092	1	36	,000

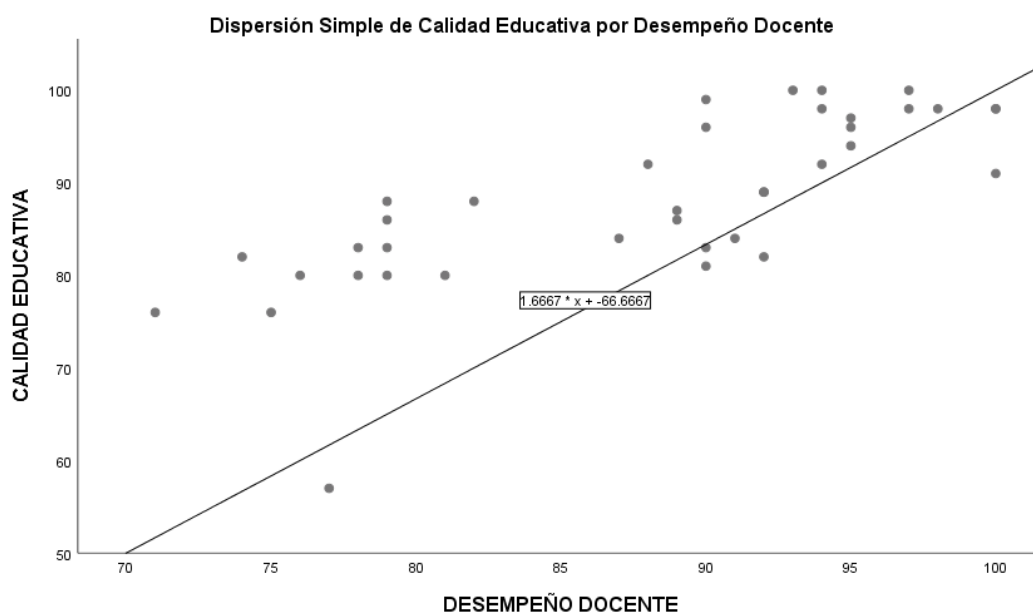
a. Predictores: (Constante), DESEMPEÑO DOCENTE

Interpretación:

Los datos obtenidos en la Tabla 5 nos brinda que el coeficiente de determinación es de  $Cd = 0.577 \sim 57,7 \%$ , lo que nos indica que el desempeño docente explica a la calidad educativa en un 57,7 % dentro de la Institución Educativa del Callao. Además, se reafirma en el siguiente diagrama de dispersión.

Gráfico 1

*Diagrama de dispersión del Objetivo general*



Interpretación:

En el gráfico de dispersión de puntos podemos observar que la variable desempeño docente explica en un 57% a la variable calidad educativa, tomando en cuenta el coeficiente de determinación del R cuadrado de 0,577. Es decir que por cada cambio que exista en X (variable desempeño docente), Y (variable calidad educativa) es explicado en esa proporción.

El objetivo general también es buscar la explicación, pues el modelo si se cumple según cada uno de los objetivos específicos con las dimensiones que las explican. Así se prueba la normalidad y la correlación planteada.



Objetivos específicos:

Objetivo específico 1:

Determinar cómo la dimensión capacidades pedagógicas influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.

Tabla 6

*Correlación de Pearson del Objetivo específico 1*

		<b>Correlaciones</b>	
		Dimensión Capacidades pedagógicas	Variable Calidad Educativa
Dimensión Capacidades Pedagógicas	Correlación de Pearson	1	,709**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Variable Calidad Educativa	Correlación de Pearson	,709**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la Tabla 6 nos muestra la correlación entre la dimensión capacidades pedagógicas de la variable independiente desempeño docente y la variable dependiente calidad educativa. En este caso, la correlación de Pearson arroja 0,709, la cual al ser mayor que "0" significa que hay una correlación significativa directa entre ambas. El valor 0,709 significa que hay una correlación positiva entre las dos, estableciéndose una asociación positiva.

Tabla 7

*Resumen del modelo del Objetivo específico 1*

Resumen del modelo										
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio					
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	,709 <sup>a</sup>	,503	,489	6,524	,503	36,404	1	36		,000

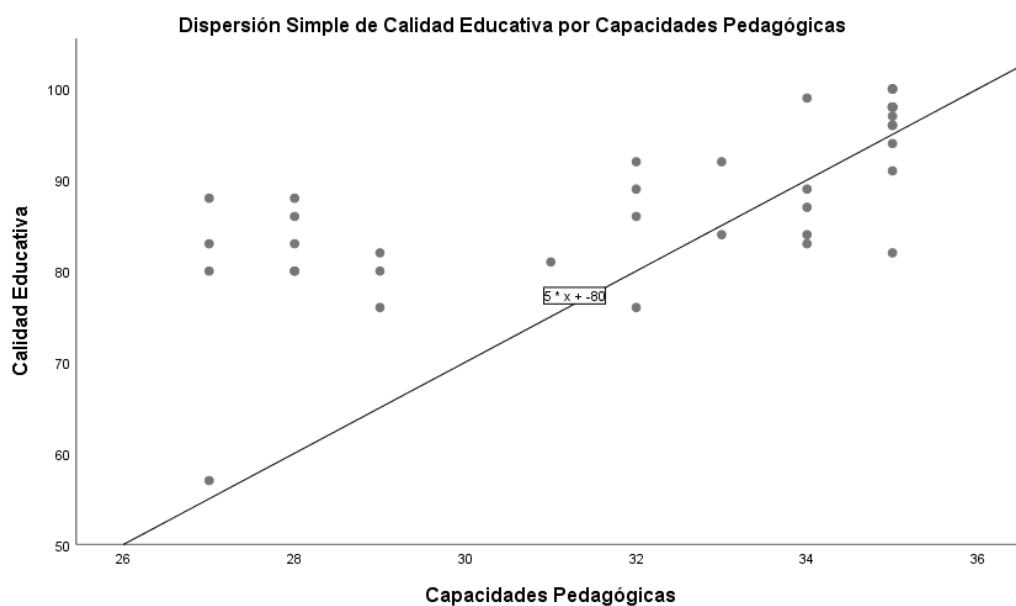
a. Predictores: (Constante), Capacidades Pedagógicas

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la Tabla 7 nos muestra que el coeficiente de determinación es de  $Cd = 0.503 \sim 50,3 \%$ , lo que nos indica que la dimensión capacidades pedagógicas explica a la calidad educativa en un 50,3 % dentro de la Institución Educativa del Callao. Además, se reafirma en el correspondiente gráfico de dispersión que se presenta seguidamente.

Gráfico 2

*Diagrama de dispersión del Objetivo específico 1*



Interpretación:

En el gráfico de dispersión de puntos podemos observar que la dimensión capacidades pedagógicas explica en un 50% a la variable calidad educativa, tomando en cuenta el coeficiente de determinación del R cuadrado de 0,503. Es decir, que en cada variación que exista en X (dimensión capacidades pedagógicas), Y (variable calidad educativa) es explicado en esa misma proporción.

Objetivo específico 2:

Determinar cómo la dimensión responsabilidad profesional influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.

Tabla 8

*Correlación de Pearson del Objetivo específico 2*

		Dimensión	
		Responsabilidad Profesional	Variable Calidad Educativa
Dimensión Responsabilidad Profesional	Correlación de Pearson	1	,601**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Variable Calidad Educativa	Correlación de Pearson	,601**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la Tabla 8 nos muestra la correlación entre la dimensión responsabilidad profesional de la variable independiente desempeño docente y la variable dependiente calidad educativa. En este caso, la correlación

de Pearson arroja 0,601, la cual al ser mayor que “0” significa que hay una correlación significativa directa entre ambas. El valor 0,601 significa que hay una correlación positiva entre las dos, determinándose también una asociación positiva.

Tabla 9

*Resumen del modelo del Objetivo específico 2*

<b>Resumen del modelo</b>									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,601 <sup>a</sup>	,362	,344	7,393	,362	20,388	1	36	,000

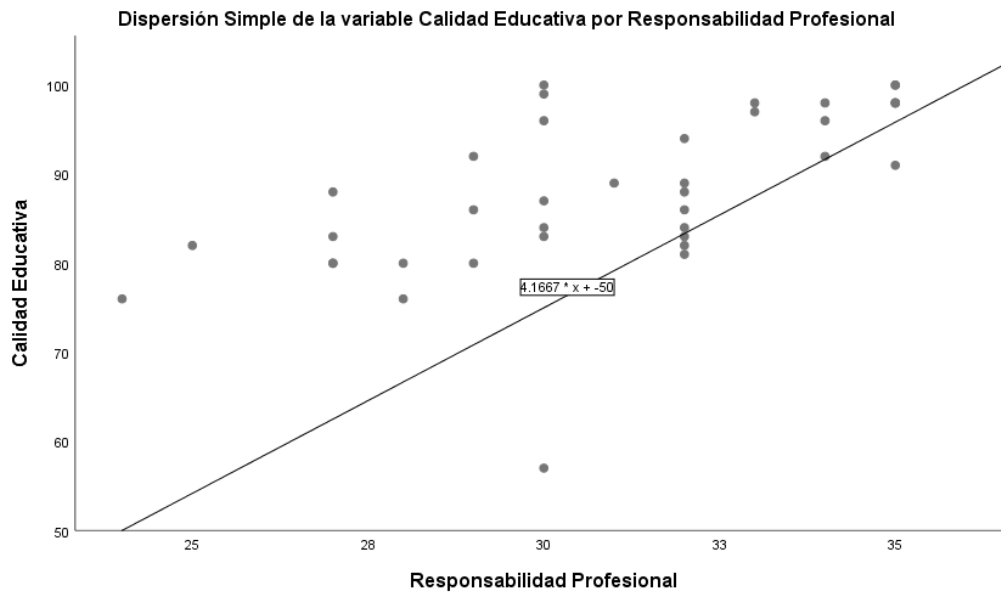
a. Predictores: (Constante), Responsabilidad Profesional

**Interpretación:**

Los resultados obtenidos en la Tabla 9 nos muestra que el coeficiente de determinación es de  $Cd = 0.362 \sim 36,2 \%$ , lo que nos indica que la dimensión responsabilidad profesional explica a la calidad educativa en un 36,2 % dentro de la Institución Educativa del Callao. Además, se reafirma en el siguiente gráfico de dispersión que continúa.

Gráfico 3

*Diagrama de dispersión del Objetivo específico 2*



Interpretación:

En el gráfico de dispersión de puntos podemos observar que la dimensión responsabilidad profesional explica en un 36% a la variable calidad educativa, tomando en cuenta el coeficiente de determinación del R cuadrado de 0,362. Es decir que por cada cambio que exista en X (dimensión responsabilidad profesional), Y (variable calidad educativa) es explicado también en esa proporción.

Objetivo específico 3:

Determinar cómo la dimensión relaciones interpersonales influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.

Tabla 10

*Correlación de Pearson del Objetivo específico 3*

## Correlaciones

		Dimensión Relaciones interpersonales	Variable Calidad educativa
Dimensión Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,710**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Variable Calidad educativa	Correlación de Pearson	,710**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

### Interpretación:

Los resultados obtenidos en la Tabla 10 nos muestra la correlación entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable independiente desempeño docente y la variable dependiente calidad educativa. En este caso, la correlación de Pearson arroja 0,710, la cual al ser mayor que "0" significa que hay una correlación significativa directa entre ambas. El valor 0,710 significa que hay una correlación y asociación positiva entre ambas.

Tabla 11

### *Resumen del modelo del Objetivo específico 3*

				Error estándar	Estadísticos de cambio				Sig.
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Cambio en F
1	,710 <sup>a</sup>	,505	,491	6,512	,505	36,680	1	36	,000

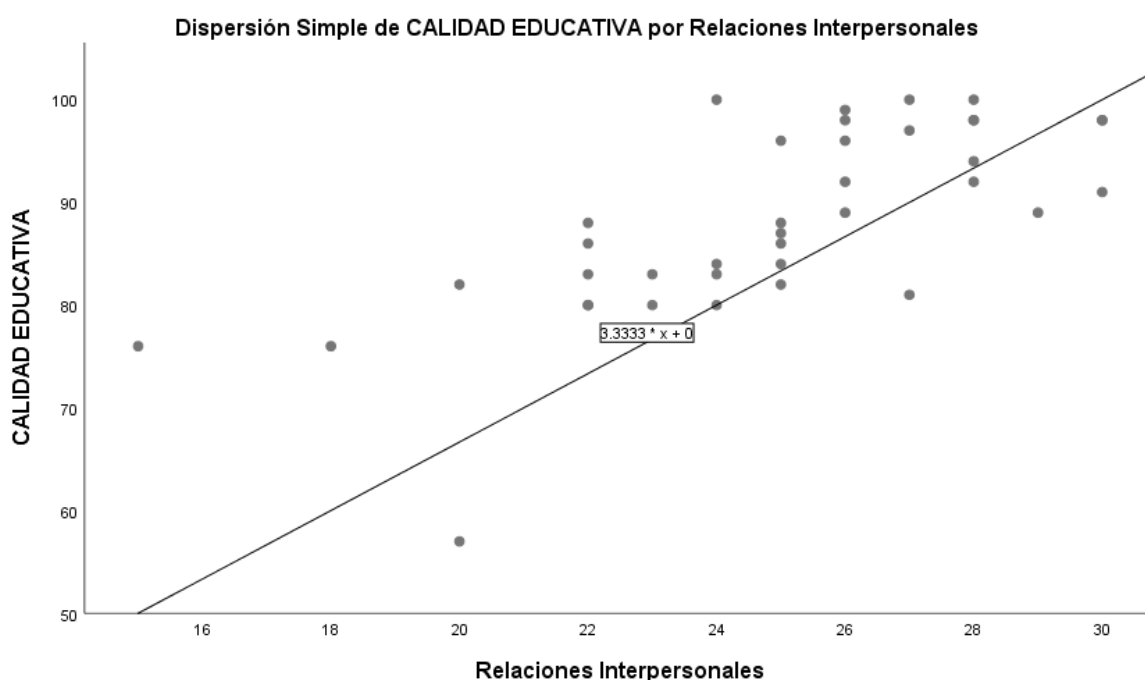
a. Predictores: (Constante), Relaciones Interpersonales

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la Tabla 11 nos muestra que el coeficiente de determinación es de  $Cd = 0.505 \sim 50,5 \%$ , lo que nos indica que la dimensión responsabilidad profesional explica a la calidad educativa en un 50,5 % dentro de la Institución Educativa del Callao. Además, se reafirma en el correspondiente gráfico de dispersión que se presenta a continuación.

Gráfico 4

*Diagrama de dispersión del objetivo específico 3*



Interpretación:

En el gráfico de dispersión de puntos se observa que la dimensión relaciones interpersonales explica en un 50% a la variable calidad educativa, tomando en cuenta el coeficiente de determinación del R cuadrado de 0,505. Eso nos indica que por cada cambio que exista en X (dimensión relaciones interpersonales), la variable Y (calidad educativa) es explicada en esa misma proporción.

## V. DISCUSIÓN

Este estudio se realizó con los objetivos propuestos en la introducción, buscando construir una base teórica para implementar planes de mejora centrados en el desarrollo de la capacidad del docente para afianzar así la calidad educativa que en estos tiempos post pandemia resulta indispensable en toda institución educativa pública y privada, proyectándose hacia una sociedad formada por ciudadanos con habilidades de afrontar un permanente cambio. De esta manera, se encuentra concordancia a lo expuesto por Piaget (1969), pues permite enfrentar las expectativas cada vez más exigentes y propias de un mundo globalizado y competitivo.

Así pues, el reto del servicio educativo es brindar una educación de calidad a todos los estudiantes. Y en este reto el desempeño de los docentes es protagónico. Por ello, esta investigación se centró en la relación de estas dos variables bajo el título “Desempeño docente y la calidad educativa en los docentes en una Institución Educativa Callao, 2021” de la cual se analizan, seguidamente, los resultados obtenidos durante el proceso.

En lo que respecta al objetivo específico 1: Determinar cómo la dimensión capacidades pedagógicas influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao, el sustento teórico nos precisa que las capacidades pedagógicas son un conjunto de conocimientos, habilidades actitudes y valores del docente para un servicio de calidad (Sepúlveda, 2014). Así tenemos que en la Tabla 6 Correlación de Pearson del objetivo específico 1, se determinó un nivel de correlación de 0.709 entre la dimensión y la variable lo que indica que las capacidades pedagógicas influyen significativamente a la calidad educativa de la institución.

Por lo tanto, estos resultados concuerdan con la postura teórica de Chiavenato (2010) puesto que se puede observar que las capacidades



pedagógicas determinar un desempeño laboral óptimo es una cualidad determinante en toda organización. Este resultado satisfactorio concuerda, también, con lo propuesto por Krutestski (1989) el cual refiere que las capacidades pedagógicas forman parte de las exigencias de una labor académica que fomenta el dominio de la actividad docente y por consiguiente en su calidad. Asimismo, Medina, Domínguez y Ribeiro (2011), establecen que las capacidades pedagógicas que miden la formación docente presentan influencia positiva en la calidad de la educación.

Por consiguiente, podemos determinar que la dimensión capacidades pedagógicas influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao, en un 70.9%

Según el objetivo específico 2: Determinar cómo la dimensión responsabilidad profesional influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao, se pudo obtener un coeficiente de correlación de Pearson de 0.601 (tal como figura en la Tabla 8 Correlación de Pearson del objetivo específico 2), evidenciando una correlación positiva media con un nivel de significancia de 0.01, siendo esto menor al 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigadora o la llamada hipótesis alterna, la cual indica que la dimensión responsabilidad profesional influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao.

Estos resultados están en sintonía con lo expuesto por Ostaíza (2019) en su estudio “Desempeño docente y calidad educativa en los docentes de una unidad educativa fiscal de Ecuador 2018”, que obtuvo un valor de correlación de Spearman de 0.739 (relación positiva) con un  $p = 0.002$  ( $p < 0.05$ ), con lo que concluyó que existe una relación significativa entre la responsabilidad profesional y la calidad educativa. En este sentido, Escribano (2018), enfatizó que el desempeño docente unido a causas económicas, políticas, culturales, científicas y tecnológicas, es una variable directamente asociada a la calidad educativa.

Vista la información anterior, podemos afirmar que existe una relación positiva, directa y significativa entre la responsabilidad profesional y el desempeño docente. Asimismo, esta relación, coincide con lo expuesto por Cueto (2016), cuando menciona que las instituciones educativas orientan sus líneas de servicio a una permanente búsqueda de mejora continua, de calidad en beneficio de sus estudiantes y sus familias. Una calidad de impacto positivo, con el reto de lograr una puesta en marcha que va más allá de ampliar el número de horas de clase, sino como la mejora de la calidad general de su servicio. Este ir más allá, puede considerar elementos como alianzas estratégicas, plan de estudios acorde a los tiempos, recursos tecnológicos, entre otros. Unido a un plan estratégico que contemple la identificación del docente con su institución, su misión y visión.

Por lo tanto, se puede determinar que la dimensión responsabilidad profesional influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en un 60.1%

Igualmente, el objetivo específico 3: Determinar cómo la dimensión relaciones interpersonales influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao, se pudo obtener un coeficiente de correlación de Pearson de 0.710 (de acuerdo a la Tabla 10 Correlación de Pearson del objetivo específico 3), evidenciando una correlación positiva media con un nivel de significancia de 0.01, siendo esto menor al 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigadora o hipótesis alterna, la que precisa que la dimensión relaciones interpersonales influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao.

Este resultado va acorde con la investigación de Pulcha (2018) en su trabajo Desempeño docente y calidad educativa en los docentes de una unidad educativa fiscal de Ecuador 2018, que concluyó que hay significativa relación entre el desempeño docente, de manera total y por sus dimensiones, y la mejora de la calidad educativa en los alumnos de la secundaria de una IE pública. Asimismo, Proaño (2019), evidenció que existe una relación significativa entre el desempeño

docente y la calidad educativa con correlación muy alta, directa y significativa. Ambos estudios, están en concordancia con lo que sostiene Ausubel (1983) al precisar que el aprendizaje significativo del estudiante y el sentirse capaz de alcanzar el éxito, está relacionado a la eficacia del docente en elementos como la intencionalidad, reciprocidad, trascendencia, significado de la competencia y logro.

A partir de estas afirmaciones, se puede determinar que la dimensión relaciones interpersonales influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en un 71%

Finalmente, respecto al objetivo general: Determinar cómo el desempeño docente influye en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao, se pudo obtener un coeficiente de correlación de Pearson de 0.760 (tal como figura en la Tabla 4 Correlación de Pearson del objetivo general), evidenciando una correlación positiva fuerte con un nivel de significancia de 0.01, siendo esta menor al 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigadora también llamada hipótesis alterna, la misma que indica que el desempeño docente influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao.

En este sentido, el mismo Piaget (1969), refirió que la presencia del docente en el proceso de enseñanza es indispensable como organizador del desarrollo cognitivo y la autonomía de los estudiantes por lo que su preparación académica es determinante al establecer un entorno de correspondencia, respeto y confianza entre ellos. Es importante mencionar también al MINEDU (2016) que, en el Marco del Buen Desempeño Docente, precisa los dominios de la carrera profesional, las competencias y los desempeños que evidencian una buena docencia y que se debe exigir a todo maestro del país.

En esa misma línea, y en un contexto de educación superior, pero con las mismas variables, los resultados de esta investigadora concuerdan con los de Páucar (2018), quien concluye en su investigación titulada La calidad educativa y

desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Concepción – Región Junín 2017 del programa de Maestría de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, quien realizó una investigación cuantitativa de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional. Su muestra estuvo conformada por 22 docentes de diferentes estamentos de la institución. Según los resultados obtenidos de la chi cuadrada de 12,871 comprendida entre  $11.591 \leq X \leq 32.671$ , significando que existe relación entre las variables estudiadas. Así pues, concluye que *existe una* relación significativa entre la calidad educativa y el desempeño docente en esta institución. Además, el autor recomienda difundir los resultados de su investigación de manera que garantice el desarrollo institucional.

Las evidencias mostradas concuerdan, también, con Martínez, Guevara y Valles (2016) quienes refieren que el desempeño docente es un factor que se asocia directamente a la calidad de la educación. Sin embargo, resulta interesante que su estudio titulado El desempeño docente y la calidad educativa, fue de corte mixto y de procedimiento secuencial comprensivo correlacional, concluyera, en sus dos etapas en que no hay relación entre desempeño docente y calidad educativa, por lo que se discrepa con ello. Esto en razón del análisis estadístico de correlación de Pearson: el resultado obtenido fue un coeficiente de 0.688 que es una relación positiva considerable, sin embargo, el nivel de significancia es de 0.059 mayor al 0.05 establecido como regla de decisión por los investigadores. Este estudio se realizó en Chihuahua, México.

Así también, estos resultados están en sintonía con lo expuesto por Montoya y Romero (2018) en su estudio Percepción de la calidad educativa y desempeño docente en la I.E. 80878 Alfonso Ugarte, Licapa, Paiján, que obtuvo un nivel de significancia del 99% rechazando su hipótesis nula, concluyendo que existe una relación directa y altamente significativa entre la calidad educativa y el desempeño docente en la institución educativa de Licapa, Paiján. Se obtuvo también como coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.602 indicando una relación

moderada entre las variables de estudio. Tenemos entonces que, ante un buen desempeño docente, mejora la calidad educativa de la institución.

Por lo tanto, y de acuerdo a los resultados logrados en el presente estudio, se determina que el desempeño docente influye en un 76% en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao, 2021.

## VI. CONCLUSIONES

Luego de procesar, analizar e interpretar los resultados obtenidos a lo largo del presente estudio, la investigadora llegó a las siguientes conclusiones:

1. La primera conclusión está relacionada al primer objetivo específico. Se concluyó que la dimensión capacidad pedagógica influye en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao, en una relación positiva media en un 0.503, según prueba de Rho de Spearman; por lo que se desprende que en la medida que la capacidad pedagógica siga siendo fortalecida en la institución, los docentes se sentirán más confiados en su desarrollo profesional.
2. Respecto al segundo objetivo específico, se concluyó que la dimensión responsabilidad profesional influye en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao, en una relación positiva débil en un 0.362, según prueba de Rho de Spearman; por lo que se desprende que es en el tema de la responsabilidad que se debe fortalecer aún más en la institución.
3. La dimensión relaciones interpersonales influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao respecto a los resultados obtenidos de la Tabla 10 donde el R cuadrado es 0,505 teniendo una relación positiva media, el valor de significancia (sig) es 0,000 y es menor a 0,01 (valor de significancia establecido por el estudio), en base a ello es que se determina que si se fortalecen más las relaciones interpersonales entre los docentes, esto incidirá en la calidad de la educación que brindan éstos a los estudiantes de la institución.
4. El desempeño docente influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao respecto a los resultados obtenidos de la Tabla 4 donde el R cuadrado es 0,577 teniendo

una relación positiva media, el valor de significancia (sig) es 0,000 y es menor a 0,01 (valor de significancia establecido por el estudio) por lo que basado en ello se si se mejora y fortalece el desempeño docente, también se mejorará la calidad educativa del servicio que se brinda a las familias y a los estudiantes.

## VII. RECOMENDACIONES

1. En lo que se relaciona al desempeño docente de la Institución Educativa del Callao, se recomienda un plan de acompañamiento periódico de manera que se corrobore un servicio de calidad a los estudiantes.
2. Sabiendo que la Institución Educativa del Callao está en un proceso de acreditación, se recomienda priorizar un plan de mejora que involucre el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas y la responsabilidad profesional del docente en su labor diaria.
3. Asimismo, implementar en el Plan Anual de Trabajo con actividades que fomenten el análisis y la reflexión mediante un trabajo colegiado que los haga partícipes de decisiones compartidas, de manera que se fortalezca las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.
4. El desempeño docente de los maestros de la Institución Educativa del Callao se evidencia con los resultados de la investigación, por lo que se recomienda que estos logros se fortalezcan y difundan en la comunidad educativa, mediante un plan de comunicación y socialización efectivo, de manera que todos conozcan lo bueno que realizan y lo que se tiene que mejorar.



## REFERENCIAS

Aguilera, T. y Palma, R. (2020). La certificación de competencias docentes como factor de calidad educativa: caso Universidad Autónoma del Estado de México. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, n. 3.

<https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/03/calidad-educativa-mexico.html>

<http://hdl.handle.net/20.500.11763/rilcoDS03calidad-educativa-mexico>

Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, n. 2

<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011>

Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Editorial Trillas.

Bonilla, E. y Rodríguez, P. (2000). Manejo de datos cualitativos. Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales. Grupo Editorial Norma.

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. [Tesis de maestría, Universidad de la Costa]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5174/Evaluaci%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o%20Docente%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20las%20dimensiones%20del%20%C3%8Dndice%20Sint%C3%A9tico%20de%20Calidad%20Educativa%20en%20instituciones%20p%C3%ABlicas%20del%20Distrito%20de%20Barranquilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Carrasco (2013). Aprender a enseñar ciencias sociales con métodos de indagación. Los estudios de caso en la formación del profesorado. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 12 (2), 307-325.
- Colella, L. & Díaz, R. (2017). Análisis de la calidad educativa en el discurso neoliberal. *Educar*. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.749>
- Cueto, S. (2016). Innovación y calidad en educación en América Latina. [https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/ILAIPPGRADe\\_innovcalEdu.pdf](https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/ILAIPPGRADe_innovcalEdu.pdf)
- Díaz (2010). Validación de un instrumento para evaluar la calidad del servicio que brindan instituciones educativas parroquiales. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2409>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Redalyc. DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Espinoza, E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación McGraw-Hill.
- Izarra, D. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión *Revista Educación*, vol. 43, núm. 1, 2019 DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29064>

Juvonen, J. y Wentzel, K.R. (2001). *Motivación y adaptación escolar*. México: Oxford.

Koepsell, D. y Ruiz, M. (2015). *Ética de la Investigación. Integridad Científica. Revista de Investigación, n. 91*. Caracas, Venezuela.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376156277012>

Krutetski, A. (1989). *Psicología*. Moscú: Editorial Progreso.

Lam, R. y Hernández P. (2008). *Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia. Cuba*. Obtenido de:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0864-02892008000200009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0864-02892008000200009)

Martínez, G., Guevara, A. Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, Num. 6. 123-134.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>

Martínez, C. y Riopérez, N. (2005). El modelo de excelencia en la EFQM y su aplicación para la mejora de la calidad de los centros educativos. *Educación XXI: Revista de la Facultad de Educación* (8), 35-66.

Medina, A. Dominguez, M. y Ribeiro, F. (2011). Formación del profesorado universitario en las competencias docentes. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, N° 17, 119-138.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86922615006>

MINEDU. (2016). *Marco del buen desempeño docente*. Lima - Perú. Editorial Santillana.

- Montoya, J. y Romero, S. (2018). Percepción de la Calidad Educativa y Desempeño Docente en la I.E. 80878 Alfonso Ugarte – Licapa – Paiján. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11761/montoya\\_jj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11761/montoya_jj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ostaiza, C. (2019). Desempeño docente y calidad educativa en los docentes de una unidad educativa fiscal de Ecuador 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41422>
- Páucar, E. (2018). La calidad educativa y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Concepción - Región Junín 2017. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2584>
- Piaget, J. (1969). Psicología del niño. Madrid: Editorial Morata
- Picón, D. y Melian, Y. (2014). La unidad de análisis en la problemática enseñanza aprendizaje. Universidad Nacional de la Patagonia Austral. Santa Cruz. Argentina. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14s1/1990-8644-rc-14-s1-39.pdf>
- Proaño, W. (2019). Calidad educativa y desempeño docente en la “Unidad Educativa Amarilis Fuentes Alcívar” Guayaquil – 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38916>
- Pulcha, S. (2018). El desempeño docente y la mejora de la calidad educativa en los estudiantes del nivel secundaria de una institución educativa pública.

[Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

Repositorio institucional.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2933/TM%20CE-Ev%204358%20P1%20-%20Pulcha%20Aguanlla%20Silvia%20Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, A. y Lorenzo, E. (2009). Calidad y evaluación en los centros educativos no universitarios en Andalucía. Una adaptación al modelo EFQM. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 2(2), 23-45.

Rodríguez, F. y Sánchez, A. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del COBACH en el estado de San Luis Potosí, México. *NOVUM*, 2(10), 284 - 297.

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/86893/75821>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>

Sepúlveda, A., Opazo, M. y Sáez, D. (2014). El Docente Universitario: Capacidades Pedagógicas para hacer clases, Percepción de sus protagonistas. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*. 13(25), 67-80. Chile.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243131249005>

Silviera M. (2014). El arte de las relaciones personales. *Madrid* - España: Editorial Alba

Soto, C. (2015). El presupuesto público y el Sistema Nacional de Presupuesto Parte I. *Actividad gubernamental*, N°85 noviembre 2015.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio\\_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/E80A082485FA5BD50525806400509D85/\\$FILE/ACTUALIDADGUBERNAMENTAL85.PDF](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/E80A082485FA5BD50525806400509D85/$FILE/ACTUALIDADGUBERNAMENTAL85.PDF)

Torres, C. (2017). Análisis de la Calidad Educativa en Andalucía desde la perspectiva del Profesorado de Educación Primaria. [Tesis doctoral, Universidad de Sevilla]. Repositorio institucional.

[file:///C:/Users/USER/Downloads/01.Tesis%20Doctoral%20\[Crist%20B3b%20al%20Torres%20Fern%20A1ndez\]%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/01.Tesis%20Doctoral%20[Crist%20B3b%20al%20Torres%20Fern%20A1ndez]%20(2).pdf)

Universidad César Vallejo (2020). Código de Ética en Investigación. Vicerrectorado de Investigación.

<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%20B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

UNESCO. (2005). Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe. *Retos de la educación en el siglo XXI. San Juan de Puerto Rico: CEPAL*, Pág. 81. (B. Publica de Lima). 371.206 C4 F2

Valdés V., H. (2006). *Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente*. México. Obtenido de <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

Velásquez, T. (2009). Planeamiento estratégico y la calidad de servicio educativo en las instituciones educativas públicas, secundaria de Imperial-Cañete, 2009, Lima. [Tesis maestría, Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/991/TM%20CEEv%20A35%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Análisis de la Calidad Educativa en Andalucía desde la perspectiva del Profesorado de Educación Primaria. [Tesis doctoral, Universidad de Sevilla]. Repositorio institucional.

[file:///C:/Users/USER/Downloads/01.Tesis%20Doctoral%20\[Crist%C3%B3bal%20Torres%20Fern%C3%A1ndez\]%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/01.Tesis%20Doctoral%20[Crist%C3%B3bal%20Torres%20Fern%C3%A1ndez]%20(2).pdf)

Vygotsky, L. (1978). *Interaction between learning and development*. In *Mind and society*. Cambridge MA: Harvard University Press.

## **ANEXOS**



ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Desempeño docente y calidad educativa en los docentes de una Institución Educativa Callao, 2021								
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES				
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo (Bonilla y Rodríguez, 1997)</p> <p><b>Tipo:</b> Básica pura o fundamental. (Sánchez y Reyes, 2017)</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional-causal (Hernández y Sampieri, 2014)</p> <p><b>Alcance:</b> Explicativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental,</p>	¿De qué manera el desempeño docente influye en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021?	Determinar cómo el desempeño docente influye en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021	El desempeño docente influye significativamente e en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021	<b>Variable independiente: Desempeño docente</b>				
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
				1. Capacidades pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</li> </ul>	01-06	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	
	2. Responsabilidad profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de la profesionalidad.</li> <li>La identidad docente</li> </ul>	07-12					
	3. Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en la escuela</li> <li>Participación en la comunidad</li> </ul>	13-18					
	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	<b>Variable dependiente: Calidad educativa</b>				
¿Cómo influye la dimensión capacidades pedagógicas en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021?	Determinar cómo la dimensión capacidades pedagógicas influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021	La dimensión capacidades pedagógicas influye significativamente e en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	
			1. Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</li> </ul>	01-04	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre		
			2. Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de la profesionalidad</li> <li>La identidad docente</li> </ul>	05-09			
3. Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en la escuela</li> <li>Participación en la comunidad</li> </ul>	10-14						

<p>transeccional o transversal. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)</p>	<p>¿Cómo influye la dimensión responsabilidad profesional en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021?</p> <p>¿Cómo influye la dimensión relaciones interpersonales en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021?</p>	<p>Determinar cómo la dimensión responsabilidad profesional influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.</p> <p>Determinar cómo la dimensión relaciones interpersonales influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.</p>	<p>La dimensión responsabilidad profesional influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.</p> <p>La dimensión relaciones interpersonales influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.</p>	<p>4. Satisfacción</p>	<p>15-18</p>
---	--	--	--	------------------------	--------------

## ANEXO 2

---

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	El desempeño docente definido como un actuar reflexivo, autónomo y crítico en relación a lo que el propio docente debe saber para actuar y tomar decisiones de acuerdo al contexto y a través de una	Es la función que realiza el docente en la institución educativa a través de los roles que se encuentran evidenciados en su labor diaria como su capacidad pedagógica, su responsabilidad profesional y las	Capacidad pedagógica  Se define como un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores del docente en un servicio de calidad. En el despliegue de este proceso, el docente debe reflexionar sobre su propia eficiencia en la forma de tratar las diversas situaciones del aprendizaje y los problemas del aula. (Sepúlveda et al, 2014).	<ul style="list-style-type: none"><li>- Preparación del estudiante.</li><li>- Enseñanza del estudiante.</li></ul>	Ordinal

	<p>relación dinámica con sus estudiantes en función al aprendizaje y la organización escolar. (MINEDU, 2014).</p>	<p>relaciones interpersonales con el resto de la comunidad educativa</p>	<p>Responsabilidad profesional</p> <p>La responsabilidad profesional docente está relacionada a una visión sobre los temas en los cuales los profesores actúan libremente en el despliegue de su profesión y advierte la necesidad de asumir las consecuencias de sus acciones en el desarrollo de este despliegue. (Izarra, 2019).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de la profesionalidad.</li> <li>- Identidad del docente.</li> </ul>	
--	---	--	---	---	--

			<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Silviera, (2014) define las relaciones interpersonales como la agrupación de interacciones entre dos o más personas que forman un eficaz medio para la comunicación, expresión de emociones, sentimientos y opiniones. Es pues, el inicio de oportunidades, diversión y entretenimiento de las personas y que forman un espacio de aprendizaje. Este interactuar, es un medio eficaz de desarrollo y enriquecimiento personal porque brinda consignas de comportamiento social y satisfacción de la curiosidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en la escuela.</li> <li>- Participación en la comunidad.</li> </ul>	
--	--	--	--	--	--

### ANEXO 3

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad Educativa	La calidad educativa está orientada al logro de un nivel en las instituciones educativas, considerando los desafíos y retos que tendrán que superar, considerando la implementación de acciones concretas para la mejora continua en el proceso de la enseñanza aprendizaje y que asegure la	Es el resultado obtenido de diversas estrategias usadas por los docentes durante el proceso educativo, como responsabilidad, habilidades comunicativas, motivación, manejo de recursos y actitudes personales; con el objetivo de brindar una educación de calidad a sus estudiantes.	<p><b>Eficacia</b>            En definición de la Real Academia Española (2021) eficacia es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.            Es el cumplimiento de lo planeado a través de la ejecución de herramientas que buscan mejorar el aprendizaje mediante actividades bien distribuidas y que son evaluadas periódicamente para el logro de la optimización del servicio educativo (Oliveira, 2002).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de medios y herramientas para la mejora de del aprendizaje y la enseñanza.</li> <li>- Planteamiento de los objetivos a mediano plazo.</li> <li>- Evaluación periódica de la enseñanza-aprendizaje.</li> <li>- Eficacia de los servicios educativos</li> </ul>	Ordinal
			<p><b>Eficiencia</b>            En definición de la Real Academia Española (2021) eficiencia es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.            Según Richard (2010) el término eficiencia está relacionado a la utilidad de una cantidad de recursos entregados oportunamente, con el fin de que una institución logre sus metas y objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso adecuado y entrega oportuna de los recursos educativos.</li> <li>- Entrega oportuna</li> <li>- Relación entre logros planteados con los objetivos propuestos.</li> <li>- Trabajadores suficientes con formación adecuada a</li> </ul>	

formación integral de los estudiantes (Díaz 2010).	centrados en la buena distribución de sus recursos.	los requerimientos institucionales.
	<p><b>Efectividad</b> Se refiere a la concordancia entre los objetivos propuestos y los resultados logrados en un contexto real, y que anteriormente se obtuvo en un contexto ideal. (Lam y Hernández, 2008). Para el logro obtenido en una institución, se tuvo que considerar la concordancia entre la cultura organizacional y las formas usadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logro de objetivos.</li> <li>- Pertinencia de objetivos y contenidos.</li> <li>- Estrategias para el logro de objetivos.</li> <li>- Medios usados para la mejora de la labor docente.</li> <li>- Cultura local y comunal.</li> </ul>
	<p><b>Satisfacción</b> Según Rodríguez y Sánchez (2020), la satisfacción laboral se ha enfocado desde el factor afectivo, por lo que, en la satisfacción laboral incide el sentir y el pensar individual de la persona en relación a su trabajo. Así pues, se evidencia como valoración afectiva que realiza el empleado sobre las condiciones de su labor diaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción con el clima laboral y las necesidades requeridas.</li> <li>- Cumplimiento de expectativas.</li> <li>- Estrategias para la prevención del ausentamiento, el fracaso y la deserción escolar</li> </ul>

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE  
DESEMPEÑO DOCENTE**

1. **NOMBRE:** Encuesta para medir el desempeño docente
2. **AUTOR:** Espinoza Almendras José
3. **FECHA:** 2014
4. **ADAPTACIÓN:** Rios Luna Melsy Nayda
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN:** 15 de mayo 2021
6. **OBJETIVO:** Medir el desempeño docente en las dimensiones capacidades pedagógicas, responsabilidad profesional y relaciones interpersonales.
7. **APLICACIÓN:** Docentes de una Institución Educativa del Callao.
8. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
9. **DURACIÓN:** 10 minutos
10. **N° DE ITEMS:** 20
11. **CONTENIDO:** Se ha elaborado un cuestionario tipo Likert con un total de 20 ítems, distribuidos en 3 dimensiones:
  - Capacidades pedagógicas: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 = 7 ítems
    - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
    - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
  - Responsabilidad profesional: 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 = 7 ítems
    - Desarrollo de la profesionalidad
    - La identidad docente
  - Relaciones interpersonales: 15, 16, 17, 18, 19, 20 = 6 ítems
    - Participación en la escuela.
    - Participación en la comunidad.

**12. EVALUACIÓN:**

**Escala de valoración:**

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



## ANEXO 5

---

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

#### Cuestionario de desempeño docente

Estimado docente, se está realizando una investigación sobre el desempeño docente y la calidad educativa en la institución. Es por ello que se está aplicando el siguiente cuestionario realizado en un formulario de Google, el cual es anónimo y confidencial. No hay respuestas buenas ni malas.

#### Instrucciones:

Para cada pregunta hay 5 opciones de respuesta en una escala: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Recuerde marcar solo una opción.

Nº	VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN: Capacidades Pedagógicas</b>						
01	El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de su área.					
02	El docente elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.					
03	El docente crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
04	El docente orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
05	El docente constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
06	El docente elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
07	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.					
<b>DIMENSIONES: Responsabilidad profesional</b>						
08	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.					

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

**FORMULARIO GOOGLE Y DIRECCIÓN URL DEL INSTRUMENTO  
PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

## Encuesta para proyecto de investigación

Esta encuesta es anónima. Se recogerán las opiniones sobre tu desempeño docente y el nivel de calidad en el servicio educativo de la institución. Es una encuesta de prueba. Gracias por tu colaboración.

Marca solo una respuesta para cada una de las preguntas.

### Autoevaluación del desempeño docente

1. El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de su área. \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

<https://docs.google.com/forms/d/1x7qXp3sKrfIZnViXqXceAaybAk18VoPwZE7Wei7rAY/edit>

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

1. **NOMBRE:** Encuesta para medir la calidad educativa
2. **AUTOR:** Montoya Jondec Juanita
3. **FECHA:** 2018
4. **ADAPTACIÓN:** Rios Luna Melsy Nayda
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN:** 15 de mayo de 2021
6. **OBJETIVO:** Medir la calidad educativa en las dimensiones eficacia, eficiencia, efectividad y satisfacción.
7. **APLICACIÓN:** Docentes de una Institución Educativa del Callao.
8. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
9. **DURACIÓN:** 10 minutos
10. **N° DE ITEMS:** 20
11. **CONTENIDO:** Se ha elaborado un cuestionario tipo Likert con un total de 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones:
  - Eficacia: 1, 2, 3, 4 = 4 ítems
    - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
    - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
  - Eficiencia: 5, 6, 7, 8, 9, 10 = 6 ítems
    - Desarrollo de la profesionalidad
    - La identidad docente
  - Efectividad: 11, 12, 13, 14, 15 = 5 ítems
    - Participación en la escuela.
    - Participación en la comunidad.
  - Satisfacción: 16, 17, 18, 19, 20 = 5 ítems
    - Clima laboral.
    - Gestión institucional.

### 12. EVALUACIÓN:

#### Escala de valoración:

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

## ANEXO 8

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

#### Cuestionario de Calidad Educativa

El presente cuestionario realizado en un formulario de Google, es anónimo y tiene como finalidad recoger las opiniones de los docentes de una Institución Educativa del Callao sobre la calidad educativa de la institución para determinar la relación que existe con el desempeño docente.

#### Instrucciones:

Marca solo una respuesta para cada pregunta.

Nº	VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN: Eficacia</b>						
01	Dentro de la institución educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.					
02	Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo.					
03	Se evalúa periódicamente la enseñanza- aprendizaje.					
04	Los servicios educativos dentro de la institución educativa son eficaces.					
<b>DIMENSIÓN: Eficiencia</b>						
05	Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.					
06	La institución proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.					
07	Los logros que se han planteado dentro de la institución educativa, tienen relación con los objetivos institucionales.					
08	Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.					
09	La institución educativa cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.					
10	Existe una filosofía de gestión establecida.					
<b>DIMENSIÓN: Efectividad</b>						
11	Los objetivos planteados han sido logrados					
12	Posee objetivos y contenidos de enseñanza pertinentes y actualizados					

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

**FORMULARIO GOOGLE Y DIRECCIÓN URL DEL INSTRUMENTO  
PARA LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA**

## Encuesta para proyecto de investigación

Esta encuesta es anónima. Se recogerán las opiniones sobre tu desempeño docente y el nivel de calidad en el servicio educativo de la institución. Es una encuesta de prueba. Gracias por tu colaboración.

Marca solo una respuesta para cada una de las preguntas.

### Autoevaluación del desempeño docente

1. El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de su área. \*

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

<https://docs.google.com/forms/d/1x7qXp3sKrfIZnViXqXceAaybAk18VoPwZE7Wei7rAY/edit>

## ANEXO 10

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas</b>							
1	El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de su área.	x		x		x		
2	El docente elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.	x		x		x		
3	El docente crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	x		x		x		
4	El docente orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	x		x		x		
5	El docente constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	x		x		x		
6	El docente elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	x		x		x		
7	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad profesional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.	x		x		x		
9	El docente participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la institución educativa.	x		x		x		
10	El docente participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	x		x		x		



11	El docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	x		x		x		
12	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	x		x		x		
13	El docente actúa de acuerdo a las normas de la institución educativa.	x		x		x		
14	El docente presenta puntualmente su programación curricular a su jefe inmediato.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	El docente interactúa con sus colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	x		x		x		
16	El docente participa en la gestión del proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	x		x		x		
17	El docente desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	x		x		x		
18	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	x		x		x		
19	El docente integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	x		x		x		
20	El docente comparte con el asesor del área, jefe de nivel y el director, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de los avances resultados.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Los ítems planteados son suficientes para medir cada una de las dimensiones de las variables.*

---

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

Apellidos y nombres del juez validador. *DR. JORGE MANCHEGO VILLARREAL*      *DNI: 40357810*

Especialidad del validador *DOCENTE UNIVERSITARIO – DOCENTE SECUNDARIA*

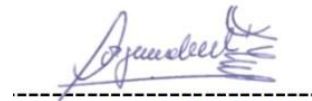
Lima 14 de mayo del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas</b>							
1	El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de su área.	x		x		x		
2	El docente elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.	x		x		x		
3	El docente crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	x		x		x		
4	El docente orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	x		x		x		
5	El docente constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	x		x		x		
6	El docente elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	x		x		x		
7	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad profesional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.	x		x		x		
9	El docente participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la institución educativa.	x		x		x		
10	El docente participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	x		x		x		

11	El docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	x		x		x		
12	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	x		x		x		
13	El docente actúa de acuerdo a las normas de la institución educativa.	x		x		x		
14	El docente presenta puntualmente su programación curricular a su jefe inmediato.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

15	El docente interactúa con sus colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	x		x		x		
16	El docente participa en la gestión del proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	x		x		x		
17	El docente desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	x		x		x		
18	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	x		x		x		
19	El docente integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	x		x		x		
20	El docente comparte con el asesor del área, jefe de nivel y el director, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de los avances resultados.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Los ítems planteados son suficientes para medir cada una de las dimensiones de las variables.*

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Mg. MIRIAN QUIJANO LOAYSA*

*DNI: 10053016*

Especialidad del validador *DOCENTE*

Lima 24 de mayo del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Mg. Mirian Quijano Loaysa**

## ANEXO 12

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas</b>							
1	El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de su área.	x		x		x		
2	El docente elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula.	x		x		x		
3	El docente crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	x		x		x		
4	El docente orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	x		x		x		
5	El docente constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	x		x		x		
6	El docente elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	x		x		x		
7	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad profesional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.	x		x		x		
9	El docente participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la institución educativa.	x		x		x		
10	El docente participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	x		x		x		

11	El docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	x		x		x		
12	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	x		x		x		
13	El docente actúa de acuerdo a las normas de la institución educativa.	x		x		x		
14	El docente presenta puntualmente su programación curricular a su jefe inmediato.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	El docente interactúa con sus colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	x		x		x		
16	El docente participa en la gestión del proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	x		x		x		
17	El docente desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	x		x		x		
18	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	x		x		x		
19	El docente integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	x		x		x		
20	El docente comparte con el asesor del área, jefe de nivel y el director, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de los avances resultados.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Los ítems planteados son suficientes para medir cada una de las dimensiones de las variables.*

---

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Mg. LA SERNA ESTRADA JULIO CESAR*

*DNI: 25736995*

Especialidad del validador *DOCENTE / MAESTRIA EN GESTIÓN EDUCATIVA*


Lima 5 de junio del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto Informante.**



## ANEXO 13

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficacia</b>							
1	Dentro de la institución educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.	X		X		X		
2	Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo.	X		X		X		
3	Se evalúa periódicamente la enseñanza- aprendizaje.	X		X		X		
4	Los servicios educativos dentro de la institución educativa son eficaces.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficiencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.	X		X		X		
6	La institución proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.	X		X		X		
7	Los logros que se han planteado dentro de la institución educativa, tienen relación con los objetivos institucionales.	X		X		X		
8	Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.	X		X		X		
9	La institución educativa cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.	X		X		X		
10	Existe una filosofía de gestión establecida.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Efectividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Los objetivos planteados han sido logrados	X		X		X		
12	Posee objetivos y contenidos de enseñanza pertinentes y actualizados	X		X		X		
13	Se han utilizado diversos mecanismos que conlleven a la consecución de los logros educativos.	X		X		X		
14	Los medios empleados sirven para mejorar el trabajo del personal docente dentro de la institución educativa.	X		X		X		
15	Considera la cultura local y comunitaria, y al mismo tiempo está abierta y propone otros elementos que las enriquezcan	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Los ítems planteados son suficientes para medir cada una de las dimensiones de la variable.*

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

Apellidos y nombres del juez validador. *DR. JORGE MANCHEGO VILLARREAL*      *DNI: 40357810*

Especialidad del validador *DOCENTE UNIVERSITARIO – DOCENTE SECUNDARIA*

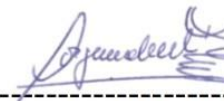
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 14 de mayo del 2021



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## ANEXO 14

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficacia</b>							
1	Dentro de la institución educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.	X		X		X		
2	Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo.	X		X		X		
3	Se evalúa periódicamente la enseñanza- aprendizaje.	X		X		X		
4	Los servicios educativos dentro de la institución educativa son eficaces.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficiencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.	X		X		X		
6	La institución proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.	X		X		X		
7	Los logros que se han planteado dentro de la institución educativa, tienen relación con los objetivos institucionales.	X		X		X		
8	Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.	X		X		X		
9	La institución educativa cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.	X		X		X		
10	Existe una filosofía de gestión establecida.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Efectividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Los objetivos planteados han sido logrados	X		X		X		
12	Posee objetivos y contenidos de enseñanza pertinentes y actualizados	X		X		X		
13	Se han utilizado diversos mecanismos que conlleven a la consecución de los logros educativos.	X		X		X		

14	Los medios empleados sirven para mejorar el trabajo del personal docente dentro de la institución educativa.	X		X		X		
15	Considera la cultura local y comunitaria, y al mismo tiempo está abierta y propone otros elementos que las enriquezcan	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	El clima laboral de los docentes evidencia satisfacción.	X		X		X		
17	Las necesidades presentadas en la institución educativa están siendo cubiertas.	X		X		X		
18	Se ha cumplido con las expectativas planteadas durante la presente gestión escolar.	X		X		X		
19	Implementan estrategias para prevenir el ausentismo, el fracaso y la deserción escolar.	X		X		X		
20	En la institución educativa, la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Los ítems planteados son suficientes para medir cada una de las dimensiones de la variable.*

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Mg. MIRIAN QUIJANO LOAYSA*

*DNI: 10053016*

Especialidad del validador *DOCENTE*

Lima 24 de mayo del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Mg. Mirian Quijano Loaysa**

## ANEXO 15

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficacia</b>							
1	Dentro de la institución educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.	X		X		X		
2	Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo.	X		X		X		
3	Se evalúa periódicamente la enseñanza- aprendizaje.	X		X		X		
4	Los servicios educativos dentro de la institución educativa son eficaces.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficiencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.	X		X		X		
6	La institución proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.	X		X		X		
7	Los logros que se han planteado dentro de la institución educativa, tienen relación con los objetivos institucionales.	X		X		X		
8	Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.	X		X		X		
9	La institución educativa cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.	X		X		X		
10	Existe una filosofía de gestión establecida.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Efectividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Los objetivos planteados han sido logrados	X		X		X		
12	Posee objetivos y contenidos de enseñanza pertinentes y actualizados	X		X		X		
13	Se han utilizado diversos mecanismos que conlleven a la consecución de los logros educativos.	X		X		X		
14	Los medios empleados sirven para mejorar el trabajo del personal docente dentro de la institución educativa.	X		X		X		

15	Considera la cultura local y comunitaria, y al mismo tiempo está abierta y propone otros elementos que las enriquezcan	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	El clima laboral de los docentes evidencia satisfacción.	X		X		X		
17	Las necesidades presentadas en la institución educativa están siendo cubiertas.	X		X		X		
18	Se ha cumplido con las expectativas planteadas durante la presente gestión escolar.	X		X		X		
19	Implementan estrategias para prevenir el ausentismo, el fracaso y la deserción escolar.	X		X		X		
20	En la institución educativa, la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Los ítems planteados son suficientes para medir cada una de las dimensiones de la variable.*

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Mg. LA SERNA ESTRADA JULIO CESAR*

*DNI: 25736995*

Especialidad del validador *DOCENTE / MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA*


Lima 05 de junio del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

-----  
  
**Firma del Experto Informante.**

## **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos “Cuestionario para medir el desempeño docente” y “Cuestionario para medir la calidad educativa” que la investigadora Melsy Nayda Rios Luna usó para su trabajo de tesis de maestría en Administración de la Educación “Desempeño docente y la calidad educativa en los docentes de una Institución Educativa Callao, 2021”.

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables desempeño docente y calidad educativa. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2. Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Lima, 14 de mayo de 2021



**DR. JORGE LUIS MANCHEGO VILLARREAL**  
**DOCENTE UNIVERSITARIO – USMP – ICED - POSGRADO**

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos “Cuestionario para medir el desempeño docente” y “Cuestionario para medir la calidad educativa” que la investigadora Melsy Nayda Rios Luna usó para su trabajo de tesis de maestría en Administración de la Educación “Desempeño docente y la calidad educativa en los docentes de una Institución Educativa Callao, 2021”.

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables desempeño docente y calidad educativa. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2. Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Lima, 24 de mayo de 2021



**Mg. Mirian Quijano Loaysa**  
Docente



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos “Cuestionario para medir el desempeño docente” y “Cuestionario para medir la calidad educativa” que la investigadora Melsy Nayda Rios Luna usó para su trabajo de tesis de maestría en Administración de la Educación “Desempeño docente y la calidad educativa en los docentes de una Institución Educativa Callao, 2021”.

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables desempeño docente y calidad educativa. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2. Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Lima, 05 de junio de 2021



**Julio César La Serna Estrada**  
Magister en Gestión Educativa  
D.N.I. 25736995

**TABLA DE JUECES PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

NOMBRE	DNI	ESPECIALIDAD
Mg. La Serna Estrada, Julio César	N° 25736995	Docencia y Maestría en Gestión Educativa
Dr. Manchego Villarreal, Jorge Luis	N°10170287	Docencia y Doctorado en Educación
Mg. Quijano Loaysa, Mirian	N° 10053016	Docencia y Maestría en Problemas de Aprendizaje

**RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE  
DESEMPEÑO DOCENTE**

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de  
casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

**Estadísticas de  
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	20

**Interpretación**

El valor que se obtuvo después de la aplicación del instrumento, mostró un valor de alfa de Cronbach de 0.880. Este valor confirma que el instrumento es fiable y es óptimo para medir la variable desempeño docente en una Institución Educativa del Callao.

## RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

### ➔ **Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

#### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	20

### Interpretación

El valor que se obtuvo después de la aplicación del instrumento, mostró un valor de alfa de Cronbach de 0.940. Este valor confirma que el instrumento es fiable y es óptimo para medir la variable calidad educativa en una Institución Educativa del Callao.

**ANEXO 22**

**BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

Docente	Capacidades pedagógicas							Total	Responsabilidad profesional							Total	Relaciones interpersonales						Total	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20		
1	5	4	5	4	5	5	4	32	4	5	3	5	5	5	5	32	5	4	4	4	4	4	25	89
2	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	5	5	5	5	29	4	3	3	4	4	4	22	79
3	4	5	5	5	4	5	5	33	4	4	3	5	5	5	4	30	5	4	2	4	4	5	24	87
4	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	100
5	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	3	5	5	5	26	92
6	5	5	5	3	5	5	4	32	4	4	4	5	4	5	5	31	5	5	4	5	5	5	29	92
7	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	5	5	4	4	30	3	3	4	4	3	3	20	77
8	5	5	5	5	4	4	3	31	4	4	4	5	5	5	5	32	5	4	4	5	5	4	27	90
9	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	3	5	5	5	5	32	4	2	4	5	5	5	25	92
10	4	5	5	5	5	4	5	33	4	4	3	4	5	5	4	29	5	4	4	5	4	4	26	88
11	5	4	5	4	4	5	5	32	2	3	2	4	4	4	5	24	3	2	2	3	2	3	15	71
12	5	4	5	5	5	5	5	34	3	5	3	5	5	5	4	30	5	4	3	4	5	5	26	90
13	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	2	5	5	5	5	30	5	3	3	5	5	4	25	90
14	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	2	5	5	5	4	30	4	5	4	5	5	5	28	93
15	5	5	5	5	5	4	5	34	4	3	3	5	5	5	5	30	5	4	4	3	4	5	25	89
16	5	5	5	5	5	4	5	34	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	3	4	5	4	24	90

17	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	5	5	5	3	27	3	4	3	5	5	5	25	76
18	4	5	5	4	4	4	3	29	4	4	2	5	5	5	3	28	2	2	2	4	3	5	18	75
19	5	4	4	4	4	4	3	28	3	4	5	4	5	5	4	27	4	3	3	4	4	5	23	70
20	5	4	5	4	4	4	3	29	2	4	2	3	5	4	5	25	3	3	3	4	3	4	20	74
21	4	4	3	4	4	4	4	27	3	4	2	4	5	5	4	27	4	3	3	4	4	4	22	76
22	5	4	4	4	4	3	4	28	3	4	3	5	5	4	4	28	4	3	4	4	3	4	22	78
23	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	3	5	5	5	24	94
24	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	1	5	5	4	4	27	3	4	4	4	4	4	23	79
25	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24	81
26	5	5	5	4	4	4	4	34	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	4	4	5	25	91
27	4	4	4	4	4	3	4	27	3	4	3	5	5	5	5	30	3	3	4	4	3	5	22	79
28	5	3	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	5	5	5	32	3	3	3	4	4	5	22	82
29	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	5	5	4	5	28	94
30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	5	34	4	4	4	5	4	5	26	95
31	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	3	5	5	5	5	33	4	5	4	5	4	5	27	95
32	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	100
33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	5	5	28	98
34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	3	5	5	5	5	33	3	5	5	5	3	5	26	94
35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	5	5	5	27	97
36	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	4	5	5	5	28	97
37	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	3	5	5	4	5	32	5	4	4	5	5	5	28	95

38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	100
----	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	----	-----

**ANEXO 23**

**BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA**

Docente	Eficacia				Total	Eficiencia						Total	Efectividad					Total	Satisfacción					Total	TOTAL
	1	2	3	4		5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20		
1	5	5	4	4	18	4	5	5	4	5	5	28	4	4	4	5	6	20	4	4	4	4	4	20	86
2	4	4	5	4	17	4	4	5	5	3	4	25	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	86
3	5	5	5	4	19	4	4	5	5	3	4	25	4	5	5	4	3	21	3	3	4	4	5	19	84
4	5	5	5	5	20	5	4	5	5	4	3	26	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21	91
5	5	5	5	4	19	5	4	5	4	3	4	25	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	5	23	89
6	5	4	5	5	19	5	4	5	3	5	5	27	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	5	22	89
7	3	4	4	2	13	2	2	4	3	3	5	16	3	3	3	2	3	14	2	3	4	2	3	14	57
8	5	4	5	4	18	5	3	5	4	3	3	23	5	4	4	5	4	22	3	5	3	5	2	18	81
9	4	4	5	4	17	4	4	4	5	3	3	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	82
10	4	4	5	5	18	5	5	5	4	5	5	29	4	5	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22	92
11	4	3	4	4	15	4	5	4	4	4	3	24	3	4	3	4	4	18	3	4	4	4	4	19	76
12	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	99
13	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	96
14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100



15	5	4	5	5	19	5	3	4	5	5	4	26	5	4	3	5	4	21	5	4	4	3	5	21	87
16	5	4	5	4	18	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	83
17	5	4	4	5	18	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	23	88
18	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	4	22	3	4	4	4	3	18	3	4	4	5	4	20	76
19	4	4	4	4	16	4	5	4	3	5	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	83
20	5	4	4	5	18	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	5	21	82
21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
26	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	84
27	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	83
28	4	4	4	5	17	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	3	23	4	4	4	4	4	20	88
29	5	4	4	5	18	5	5	5	4	5	4	28	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24	92
30	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	96
31	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	97
32	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
33	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
34	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	98
35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100

36	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	98
37	5	5	4	4	18	5	5	5	4	5	5	29	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	94
38	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	98

**CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA ESCUELA DE POSTGRADO**

Magdalena, 12 de junio de 2021

Señor Director  
Presente.

De toda consideración y estima:

Me dirijo a usted con la finalidad de saludarlo y a la vez informarle que soy estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo sede Lima y estoy desarrollando un proyecto de investigación "Desempeño docente y la calidad educativa en los docentes de una Institución Educativa Callao, 2021", por lo que mucho agradeceré se sirva dar las facilidades para que los profesores puedan responder una encuesta a través de un formulario en google de no más de 10 minutos, como medio de recojo de información para la realización de esta investigación, teniendo en cuenta que los resultados de este trabajo serán valiosos para mejorar la calidad educativa y la toma de decisiones de su gestión.

Agradezco desde ya, las facilidades brindadas.

Atentamente,



Melsy Rios Luna  
Maestría  
DNI 09802947

## AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO

Magdalena, julio de 2021

Lic.  
José Luis Espinoza Almendras  
Presente


De toda consideración y estima:

Me dirijo a usted con la finalidad de saludarlo y a la vez informarle que soy estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo sede Lima y estoy desarrollando una investigación titulada "Desempeño docente y la calidad educativa en los docentes de una Institución Educativa Callao, 2021".

Es por ello que mucho agradeceré se sirva considerar otorgarme el consentimiento de uso del instrumento "Encuesta para medir el desempeño docente" de su autoría y que tuvo a bien utilizar en su propia investigación.

Agradezco anticipadamente las facilidades brindadas, por ser un aporte científico.

Atentamente,



Melsy Rios Luna  
Maestría  
DNI 09802947

## RESULTADOS DE LA HIPÓTESIS

Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento en los docentes que forman parte de la muestra, se explican de acuerdo a la hipótesis general y a las hipótesis específicas propuestas en esta investigación.

### Hipótesis general:

**H1** El desempeño docente influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.

**H0** El desempeño docente no influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.

Tabla 12

### *Correlación de Pearson*

		Correlaciones	
		DIMENSION DESEMPEÑO DOCENTE	VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	1	,760**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
CALIDAD EDUCATIVA	Correlación de Pearson	,760**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

## Interpretación

Los resultados obtenidos en la Tabla 12 nos muestra la correlación entre la variable independiente desempeño docente y la variable dependiente calidad educativa. En este caso, la correlación de Pearson es de  $r=0,760$ , siendo una influencia positiva media. Por lo tanto, existe una relación significativa al ser menor de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se reafirma la hipótesis planteada en esta investigación.

Tabla 13

### *Resumen del modelo*

<b>Resumen del modelo</b>									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				Sig. Cambio en F
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	,760 <sup>a</sup>	,577	,565	6,018	,577	49,092	1	36	,000

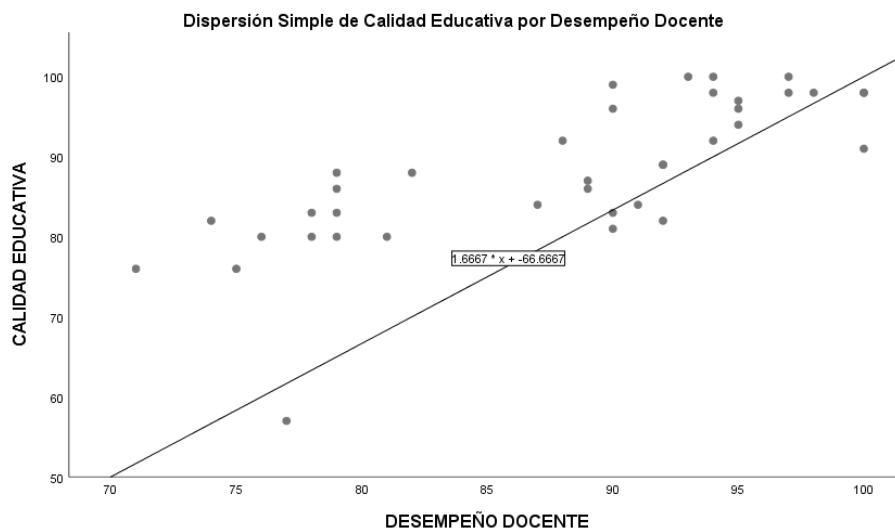
a. Predictores: (Constante), DESEMPEÑO DOCENTE

## Interpretación:

Los resultados obtenidos en la Tabla 13 nos muestra que el coeficiente de determinación es de  $Cd = 0.577 \sim 57,7 \%$ , lo que nos indica que el desempeño docente explica a la calidad educativa en un 57,7 % dentro de la Institución Educativa del Callao. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se reafirma la hipótesis planteada en esta investigación.

## Gráfico 5

### *Diagrama de dispersión*



### Interpretación:

En el gráfico de dispersión de puntos podemos observar que la variable desempeño docente explica en un 57% a la variable calidad educativa, tomando en cuenta el coeficiente de determinación del R cuadrado de 0,577. Por ello, cada cambio que exista en X (variable desempeño docente), Y (variable calidad educativa) es explicado en esa proporción. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se reafirma la hipótesis planteada en esta investigación.

### Hipótesis específicas:

#### Hipótesis específica 1:

**H1** La dimensión capacidades pedagógicas influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.

**H0** La dimensión capacidades pedagógicas no influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.

Tabla 14

*Correlación de Pearson*

		Dimensión	
		Capacidades pedagógicas	Variable Calidad Educativa
Dimensión Capacidades Pedagógicas	Correlación de Pearson	1	,709**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Variable Calidad Educativa	Correlación de Pearson	,709**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la Tabla 14 nos muestra la correlación entre la dimensión capacidades pedagógicas y la calidad educativa. En este caso, la correlación de Pearson es de  $r=0,709$ , la cual al ser mayor que "0" significa que hay una correlación significativa directa entre ambas. El valor 0,709 significa que hay una correlación positiva fuerte entre las dos, estableciéndose una asociación positiva.

Tabla 15

*Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,709 <sup>a</sup>	,503	,489	6,524	,503	36,404	1	36	,000

a. Predictores: (Constante), Capacidades Pedagógicas

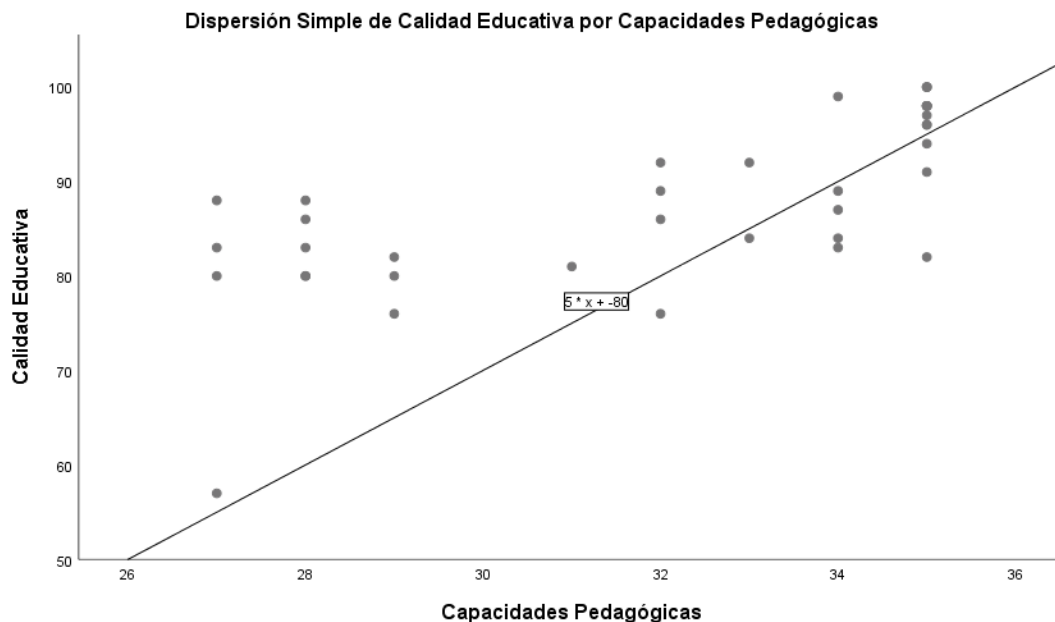


Interpretación:

Los resultados obtenidos en la Tabla 15 nos muestra que el coeficiente de determinación es de  $Cd = 0.503 \sim 50,3 \%$ , lo que nos indica que la dimensión capacidades pedagógicas explica a la calidad educativa en un 50,3 % dentro de la Institución Educativa del Callao. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se reafirma la hipótesis planteada en esta investigación.

Gráfico 6

*Diagrama de dispersión*



Interpretación:

En el gráfico de dispersión de puntos podemos observar que la dimensión capacidades pedagógicas explica en un 50% a la variable calidad educativa, tomando en cuenta el coeficiente de determinación del R cuadrado de 0,503. Es decir que por cada cambio que exista en X (dimensión capacidades pedagógicas), Y (variable calidad educativa) es explicado en esa proporción. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se reafirma la hipótesis planteada en esta investigación.

## Hipótesis específica 2:

**H1** La dimensión responsabilidad profesional influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.

**H0** La dimensión responsabilidad profesional no influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.

Tabla 16

### *Correlación de Pearson*

		Dimensión	
		Responsabilidad Profesional	Variable Calidad Educativa
Dimensión Responsabilidad Profesional	Correlación de Pearson	1	,601**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Variable Calidad Educativa	Correlación de Pearson	,601**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

### Interpretación:

Los resultados obtenidos en la Tabla 16 nos muestra la correlación entre la dimensión responsabilidad profesional y la calidad educativa. En este caso, la correlación de Pearson es de  $r = 0,601$ , siendo una influencia positiva media. Por lo tanto, existe una relación significativa al ser menor de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se reafirma la hipótesis planteada en esta investigación.

Tabla 17

*Resumen del modelo*

Modelo	Resumen del modelo								
	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,601 <sup>a</sup>	,362	,344	7,393	,362	20,388	1	36	,000

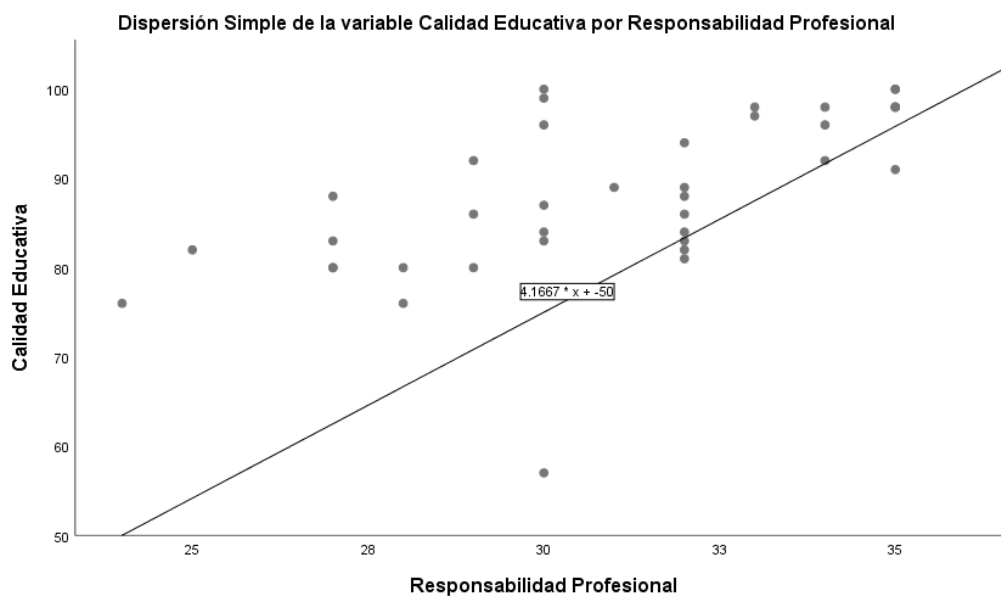
a. Predictores: (Constante), Responsabilidad Profesional

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la Tabla 17 nos muestra que el coeficiente de determinación es de  $Cd = 0.362 \sim 36,2 \%$ , lo que nos indica que la dimensión responsabilidad profesional explica a la calidad educativa en un 36,2 % dentro de la Institución Educativa del Callao. Además, se reafirma en el correspondiente gráfico de dispersión que se presenta seguidamente.

Gráfico 7

*Diagrama de dispersión*



Interpretación:

En el gráfico de dispersión de puntos podemos observar que la dimensión responsabilidad profesional explica en un 36% a la variable calidad educativa, tomando en cuenta el coeficiente de determinación del R cuadrado de 0,362. Es decir que por cada cambio que exista en X (dimensión responsabilidad profesional), Y (variable calidad educativa) es explicado en esa proporción. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se reafirma la hipótesis planteada en esta investigación.

### Hipótesis específica 3:

**H1** La dimensión relaciones interpersonales influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.

**H0** La dimensión relaciones interpersonales no influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de una Institución Educativa del Callao en el año 2021.

Tabla 18

*Correlación de Pearson*

		Correlaciones	
		Dimensión	
		Relaciones	Variable Calidad
		interpersonales	educativa
Dimensión Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,710**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Variable Calidad educativa	Correlación de Pearson	,710**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la Tabla 18 nos muestra la correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la calidad educativa. En este caso, la correlación de Pearson es de  $r = 0,710$ , siendo una correlación positiva media. Por lo tanto, existe una relación significativa al ser menor de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se reafirma la hipótesis planteada en esta investigación.

Tabla 19

*Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,710 <sup>a</sup>	,505	,491	6,512	,505	36,680	1	36	,000

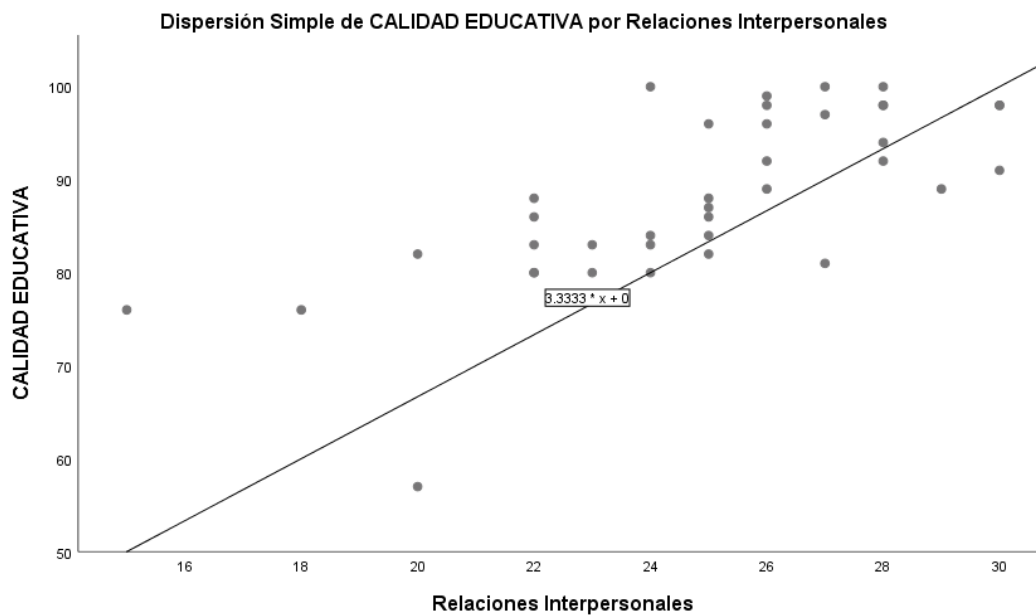
a. Predictores: (Constante), Relaciones Interpersonales

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la Tabla 19 nos muestra que el coeficiente de determinación es de  $Cd = 0.505 \sim 50,5 \%$ , lo que nos indica que la dimensión responsabilidad profesional explica a la calidad educativa en un 50,5 % dentro de la Institución Educativa del Callao. Además, se reafirma en el correspondiente gráfico de dispersión que se presenta a continuación. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se reafirma la hipótesis planteada en esta investigación.

Gráfico 8

*Diagrama de dispersión*



**Interpretación:**

En el gráfico de dispersión de puntos podemos observar que la dimensión relaciones interpersonales explica en un 50% a la variable calidad educativa, tomando en cuenta el coeficiente de determinación del R cuadrado de 0,505. Es decir que por cada cambio que exista en X (dimensión relaciones interpersonales), Y (variable calidad educativa) es explicado en esa misma proporción. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se reafirma la hipótesis planteada en esta investigación.