



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**DESEMPEÑO DOCENTE Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS
DOCENTES DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO DE AYACUCHO, 2021**

PRESENTADO POR:

**BACH. LIZARBE ALARCON WILBER HENRY
CÓDIGO ORCID. 0000 0003 2606 4144**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

LIMA – PERÚ

2023



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

**DESEMPEÑO DOCENTE Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS
DOCENTES DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO DE AYACUCHO, 2021**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CALIDAD EDUCATIVA Y EXCELENCIA ACADÉMICA.**

ASESOR

**Dra. RAMIREZ CERNA DE ORTEGA, JOHANA MILAGRITOS
CÓDIGO ORCID - <https://orcid.org/0000-0002-6879-0577>**

14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uap.edu.pe	2%
2	Internet	repositorio.unfv.edu.pe	2%
3	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	2%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	1%
5	Internet	hdl.handle.net	1%
6	Internet	museoagricultura.es	1%
7	Internet	repositorio.unc.edu.pe	1%
8	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad San Marcos	0%
10	Internet	ningunterra.wordpress.com	0%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnologica del Peru	0%

12	Trabajos del estudiante	Universidad Continental	0%
13	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Educación	0%
14	Trabajos del estudiante	Universidad San Ignacio de Loyola	0%
15	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Trujillo	0%
16	Trabajos del estudiante	Instituto Superior Pedagógico Público Sagrado Corazón de Jesús	0%
17	Internet	repositorio.continental.edu.pe	0%
18	Internet	ia801602.us.archive.org	0%
19	Internet	repositorio.une.edu.pe	0%
20	Trabajos del estudiante	Universidad Americana	0%
21	Trabajos del estudiante	unsaac	0%

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres y hermanos
por todo su apoyo y compañía
en toda esta etapa.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi Madre
quien ha sido mi pilar
y apoyo moral
Gracias a mis docentes
por sus valiosas enseñanzas

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN.....	viii
ABSTRAC	ix
INTRODUCCION	x
CAPITULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	6
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
CAPITULO II MARCO.....	9
TEÓRICO CONCEPTUAL	9
2.1 Antecedentes del Problema	9
2.2 Bases Teóricas.....	13
2.3 Definición de Términos Básicos	22
CAPITULO III.....	25
HIPÓTESIS Y VARIABLES	25
3.1 Hipótesis General	25
3.2 Hipótesis Derivadas	25
3.3 Definición conceptual y operacional de las variables	25
3.4 Cuadro de Operacionalización de variables	26
CAPITULO IV.....	29
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	29

4.1 Enfoque, tipo y nivel de investigación	29
4.2 Métodos y Diseño de Investigación.	29
4.3 Población y Muestra de la Investigación.....	30
4.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	31
CAPITULO V Y DISCUSIÓN	34
RESULTADOS.....	34
5.1 Resultados descriptivos.....	34
5.2 Resultados inferenciales prueba de hipótesis	40
5.3 Discusión.....	46
CAPITULO VI.....	50
CONCLUSIONES	50
CAPITULO VII.	52
RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	53
ANEXOS	62

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz operacional	27
Tabla 2. Var 1 Desempeño docente	34
Tabla 3. Dimensión 1 Pedagógicas.....	34
Tabla 4. Dimensión 2 Emocionalidad.....	35
Tabla 5. Dimensión 3 Responsabilidad	36
Tabla 6. Dimensión 4 Proactividad.....	36
Tabla 7. Variable 2 Calidad Educativa	37
Tabla 8. Dimensión 1 Desarrollo Organizacional	38
Tabla 9. Dimensión 2 Satisfacción Educativa	39
Tabla 10. Dimensión 3 Imagen Organizacional	39
Tabla 11. Prueba de normalidad	41
Tabla 12. Hipótesis general	42
Tabla 13. Hipótesis específica 1	43
<i>Tabla 14. Hipótesis específica 2</i>	<i>44</i>
Tabla 15. Hipótesis específica 3	45
Tabla 16. Hipótesis específica 4	46

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general establecer la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa de los educadores de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Público de Ayacucho, 2021”. La metodología fue cuantitativa, básica, correlacional, descriptivo, hipotético-deductivo, No experimental. La población estuvo conformada por 40 docentes del “Instituto de educación Superior Tecnológico Público Víctor Álvarez Huapaya” de la ciudad de Ayacucho de acuerdo al censo 2021 proporcionado por las DRE/GRE y UGEL Ayacucho, actualizado a enero 2022. Se utilizó la encuesta como método y el cuestionario como herramienta. Los hallazgos indicaron que la correlación ($r = 0,755$) tiene un nivel elevado. Así pues, se descartó la hipótesis cero y se aceptó la hipótesis alternativa. Para la variable desempeño docente estuvo en un 67.50% nivel alto, 27.50% nivel medio y 5% nivel bajo. Lo que significa que los docentes en su mayoría utilizan métodos y estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva, teniendo solo algunos aspectos por mejorar. Para Variable 2 Calidad Educativa estuvo en un 82.50% nivel alto, 15% nivel medio y 2.5% nivel bajo. Esto implica que las fines y objetivos de la Institución Formativa son evidentes y reconocidos por todos los estudiantes y profesores. Además, se llevan a cabo revisiones regulares para corroborar el progreso académico de los estudiantes.

Palabras claves: desempeño, docente, calidad, educativa

ABSTRAC

The present study had as general objective to establish the relationship between the teaching performance and the educational quality of the teachers of a Public Technological Higher Education Institute of Ayacucho, 2021. The methodology was quantitative, basic, correlational, descriptive, hypothetical-deductive, No experimental. The population was made up of 40 teachers from the Víctor Álvarez Huapaya Public Higher Technological Education Institute of the city of Ayacucho according to the 2021 census provided by the DRE/GRE and UGEL Ayacucho, updated to January 2022. The survey was applied as a technique and as instrument the questionnaire. The results showed that the degree of correlation ($r = 0.755$) is high. Therefore, the alternate hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected. For the teacher performance variable, it was 67.50% high level, 27.50% medium level and 5% low level. Which means that most teachers use appropriate methods and strategies for effective teaching, having only some aspects to improve. For Variable 2, Educational Quality was 82.50% high level, 15% medium level and 2.5% low level. Which means that the objectives and goals of the Educational Institution are clear and known by all students and teachers. In addition, periodic evaluations are carried out to verify the academic progress of the students.

Keywords: performance, teacher, quality, educational

INTRODUCCION

Uno de los ejes que mueve todo el proceso de formación del sistema educativo es el desempeño docente ya que determinar la calidad educativa, desde el saber, el saber hacer, su modo de hacerlo y los resultados que obtiene de su ejercicio profesional. Las instituciones de formación profesional están orientadas a la consecución de metas y objetivos, pasando por estándares de calidad que garanticen los niveles de enseñanza bajo los más altos estándares de evaluación nacional.

Por ello, la educación es un pilar central promover el desarrollo equitativo y permanente, en los últimos años los avances que se han observado en educación han sido significativos, aumentando el acceso a la educación notablemente en los diferentes niveles educativos , lo que ha llevado a mejorar el desempeño de las instituciones y de los profesionales a cargo de impartir los conocimientos, los avances en tecnología y educación han llegado a cumplir con los desafíos de la virtualidad y globalización, lo que la generado una brecha más grande en la accesibilidad al sistema educativo superior generados por las diferencias socioeconómicos, el género, la zona rural o urbana, la idiosincrasia y la lengua de origen y que las instituciones educativas deben contemplar fomentando que sus docentes contemplen y se preparen para estos desafíos.

Estas características socioculturales y económicas del entorno llevan a las instituciones a mantener y elevar su calidad educativa para mantenerse en el mercado competitivo y afirmarse como organizaciones de niveles altos de calidad, acordes con los principios, valores, y contenidos que los lleven a alcanzar los niveles de gestión educativa de calidad a través de personal calificado que tenga adecuados niveles de desempeño docente y que se refleje en la eficacia de la institución educativa.

Por ello, es de importancia considerar a la calidad educativa como un producto del desempeño docente, lo que se refleja en la misma calidad de la educación a través de la implementación metodologías educativas que estén acordes al momento que vivimos en un mundo globalizado que se miden en la excelencia que se manifiesta en la eficacia y la eficiencia para obtener sus objetivos, En base a lo expuesto es que se plantea investigar cómo se relacionan el desempeño docente y la calidad educativa de los docentes del Instituto de

educación Superior Tecnológico Público Víctor Álvarez Huapaya de la ciudad de Ayacucho.

En el desarrollo del presente plan de tesis, se ha seguido el diseño aprobado por la Escuela de Postgrado, con la estructura por capítulos, que contiene en el Capítulo I con el planteamiento del problema, objetivos, delimitación e importancia; El Capítulo II con los antecedentes, bases teóricas términos básicos; El capítulo III con las hipótesis, definición de variables de estudio y su Operacionalización; El capítulo IV con la metodología de la investigación; y El capítulo V con resultados y discusión de la investigación, el capítulo VI corresponde a las conclusiones y capítulo VII a las recomendaciones, así como los anexos correspondientes.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El tema de la calidad educativa y el desempeño docente ha concitado el interés de los gobiernos a nivel mundial, que buscan desarrollar estrategias y alternativas enfocadas a optimizar el desarrollo educativo desde una perspectiva multifuncional, por esta razón, el rendimiento académico y la calidad de la educación ocupan un lugar significativo en el análisis de las comunidades científicas y académicas a nivel nacional e internacional.

Los estudios sobre el desempeño docente y la calidad educativa manifiestan que estos sirven como procesos de contención y/o palanca para el desarrollo personal y social de las personas y comunidades, tal cual lo señalan organizaciones como la “Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico” (OCDE, 2018).

Los paradigmas educativos se han convertido en una práctica constante y progresiva, que examina y cuestiona los procesos educativos desde su perspectiva global de la percepción de la familia educativa, teniendo en cuenta la relevancia del rendimiento docente y la calidad educativa dentro de la responsabilidad laboral y/o institucional, o tal vez como un método de control y regulación que impide una reflexión reflexiva del proceso educativo, ya que estos procedimientos han sido objeto de críticas en varios foros nacionales e internacionales a escala global y solo han logrado proporcionar estándares normativos para su valoración e investigación (Córdor et. al. 2020).

A nivel internacional, según la “Organización de las Naciones Unidas para la Educación”, el ejercicio docente y la calidad educativa (UNESCO, 2018) son áreas de trabajo de alta prioridad para mejorar los procesos de evaluación ya que existe la necesidad mundial de crecer, a todo nivel, la calidad y aptitud de los componentes educativo. Además, la UNESCO en el (2021) manifestó que “la evaluación es el proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables que permita tomar decisiones para mejorar las acciones y los resultados”. Por lo que para lograr esto se requiere de adecuados sistemas de evaluación, monitoreo y seguimiento que permita recolectar información real para medir progresos, desviaciones, estancamientos propios del proceso de desarrollo educativo.

En Sudamérica, las normativas de formación y práctica de los docentes presentan grandes desafíos que se tornan mayores cuando se habla de la Educación y Formación Técnico Profesional, ya que las políticas no se alinean con la práctica, lo que refleja que se necesita mejores servicios de supervisión para la calidad formativa que tenga en cuenta los requerimientos del sector productivo para la preparación de docentes en la formación técnico profesional (Escribano, 2018).

A nivel nacional, en Perú, se ha considerado el Proyecto Educativo Nacional, que propone un sistema de educación que busca alcanzar los objetivos estratégicos de plantear mayores oportunidades a los estudiantes y una educación de calidad para todos, que implica tener profesores preparados e instituciones educativas competentes y de calidad ya que la única forma de lograr el desarrollo estable y con vistas a un plan nacional es la educación (Proyecto educativo Nacional, 2021).

En tal sentido, el docente tiene un rol mediador entre el conocimiento y el estudiante por lo que es vital supervisar y mejorar los sistemas de aprendizaje enseñanza que se dan entre todos los actores involucrados en este proceso, supervisando los diseños de aprendizaje, los recursos y las actividades que desarrollan tanto el docente como el estudiante. Por ello, es importante fortalecer estos procesos tomando en cuenta los nuevos alcances que se tiene en la educación de acuerdo al Proyecto educativo Nacional (Vega, 2020).

En Perú, la docencia es considerado como un quehacer complejo que requiere actividades de reflexión, autonomía y crítica sobre los procesos a evaluar, ya que ser docente implica un trabajo conjunto entre colegas, estudiantes, la institución y la sociedad encaminado a mejorar los sistemas educativos y alcanzar el propósito de la educación que, de acuerdo a la Constitución Peruana, artículo 13, establece que "La Educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana (Lora et. al. 2022).

El estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo". Es así que, en nuestro país, la educación ha sido declarada por varias décadas en constante reforma o emergencia, ya que al ser evaluados la calidad educativa y el desempeño del docente educativo han arrojado indicadores de disparidad importantes. Según el ministerio de Educación de Perú (Cotaquispe et. al.

2021). (MINSA, 2019), los programas que se crearon para la mejora educativa no han logrado cambios reales en los resultados finales a pesar de haber creado un sinnúmero de indicadores de evaluación de sus procesos y plantear reformas orientadas a obtener las mejoras esperadas en el desarrollo docente y calidad educativa.

A nivel local, en el Instituto de educación Superior Tecnológico Público Víctor Álvarez Huapaya que inició sus actividades en 1983, en la ciudad de Ayacucho, tanto los directivos como los docentes manifiestan la preocupación por conocer, entender y mejorar como se está dando el desempeño docente y calidad educativa en su institución, para lo que será necesaria la evaluación de las mismas que den luces sobre estas dimensiones, ya que se ha encontrado que existen algunos indicadores que podrían manifestar que se encuentran en déficits dichos proceso y que estos pueden estar afectando la calidad educativa que brinda el instituto, y que impactan en la formación profesional de sus más de setecientos estudiantes, en la satisfacción de los docentes y en la presencia e imagen del instituto. Al no existir estudios que relacionen el desempeño docente y la calidad educativa de los docentes de esta institución, se plantea la necesidad de realizarla para evaluar estas variables y poder realizar la intervención psicológica en función a los resultados que se obtengan. Por ello, frente a esta problemática se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Público de Ayacucho, 2021?

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

¿Qué es la investigación según Hernández?

Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirman que la investigación se define como: “un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno” (pág. 25).

¿Qué es el método científico según Hernández?

Se aplica el método científico Hernández Sampieri. Por ende, el método científico hace referencia a la serie de fases que se deben atravesar para conseguir un saber válido desde una perspectiva científica, empleando para ello herramientas que sean confiables.

¿Cuáles son las técnicas de investigación Según Hernández Sampieri?

Según Hernández Sampieri (2018) existen cuatro alcances de investigación: exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo.

¿Qué es el enfoque cuantitativo Según Sampieri 2014?

Este método emplea la recopilación de datos para verificar hipótesis, que es crucial destacar, se han propuesto previamente al procedimiento metodológico; con una perspectiva cuantitativa se plantea un problema y cuestiones específicas de las cuales surgen las hipótesis.

¿Qué es enfoque cuantitativo Según Hernández?

“El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población”

¿Qué es la investigación cualitativa según Hernández Fernández y Baptista?

Según Hernández, Fernández y Baptista, "el enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación" (2010, Metodología de la Investigación, p. 7).10 set. 2019

¿Qué dice Hernández Sampieri sobre el enfoque cualitativo?

En consecuencia, en el enfoque cualitativo por lo general “no se prueban hipótesis, estas se generan durante el proceso y van refinándose conforme se recaban más datos o son un resultado del estudio” (Hernández Sampieri et al., 2010, p.)

¿Qué tipos de investigación hay Como dice Hernández Fernández y Baptista?

Para determinar los objetivos de esta investigación, primero debemos entender que hay diversos tipos de investigación. De acuerdo con Danhke 1989 (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2003), orienta la investigación hacia cuatro categorías que son:

exploratorias, descriptivas, correlacionales y explicativas.

1.2.1 Delimitación Teórico

Hernández et al. (2014) indican que una exploración se justifica teóricamente cuando se encuentra un vacío en un campo científico y que la investigación permitirá llenarlo parcialmente o en su totalidad. Esta investigación comprende dos variables: el desempeño docente que es un acuerdo de nivel técnico y social entre los docentes, la sociedad y el estado que manifiesta las competencias que deben tener los docentes del país en su desarrollo profesional, con el objetivo de lograr el aprendizaje de los estudiantes, y que se convierte en una herramienta estratégica de enfoque integral que lleva al desarrollo pleno del docente (MINEDU, 2015) y como calidad educativa La correlación entre los rasgos y los procesos empleados en la producción o desarrollo de un producto o servicio, así como el nivel de satisfacción del cliente en relación al producto o servicio en relación a sus expectativas iniciales. (Davok, 2007).

1.2.2 Delimitación Metodológica

Hernández et al. (2014) explican que una investigación se justifica a través de la metodología cuando se desarrolla una nueva herramienta para recopilar o examinar datos, o se propone un nuevo método que contemple otras maneras de conocer una o más variables, o se examina de manera más apropiada a una población específica. Por ello se empleará el método científico para realizar esta investigación, así como los instrumentos con validez y confiabilidad científica como son el “Cuestionario de desempeño docente de Terreros”, Gutiérrez y Huacho y el Cuestionario de Calidad educativa de Acevedo para evaluar las variables de estudio.

1.2.3 Delimitación practica

Hernández et al. (2014) manifiestan que una investigación puede generar aportes prácticos directos o indirectos relacionados a la problemática real estudiada. cuando su evolución contribuye a solucionar un problema o, al menos, sugiere tácticas que al implementarse ayudarán a su resolución, por ello con los resultados de la investigación se propondrán a la Institución educativa las actividades pertinentes encaminadas a mejorar la realidad observada.

1.2.4 Delimitación social

Justificación Hernández et al. (2014) toda investigación debe tener cierta relevancia social, logrando ser trascendente para la sociedad y denotando alcance o proyección social. puede contribuir a solucionar problemas que impactan a un colectivo social, contribuyendo (por ejemplo) al fortalecimiento de grupos en situación de vulnerabilidad o al análisis de técnicas que favorezcan la alfabetización de grupos de individuos.

La actual tesis busca beneficiar a los docentes del “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico Víctor Álvarez Huapaya de la ciudad de Ayacucho”.

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema Principal

¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, 2021?

1.3.2 Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre las capacidades pedagógicas y la calidad educativa de los docentes de un “¿Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, 2021?

¿Cuál es la relación entre la emocionalidad y la calidad educativa de los docentes de un “¿Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, 2021?

¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y la calidad educativa de los docentes de un “¿Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, 2021?

¿Cuál es la relación entre la proactividad y la calidad educativa de los docentes de un “¿Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, 2021?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, 2021.

1.4.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre las capacidades pedagógicas y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, 2021.

Establecer la relación entre la emocionalidad y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, 2021.

Determinar la relación entre la responsabilidad y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, 2021.

Establecer la relación entre la proactividad y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, 2021.

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1 Justificación

La presente investigación buscará profundizar los conocimientos teóricos relacionados al desempeño docente y la calidad educativa involucrados en el evolución de aprendizaje - enseñanza a través del método científico que intentará entender la correlación que hay entre las variables bajo análisis a través del empleo de los instrumentos seleccionados que presentan los niveles de validez y confiabilidad requeridos y que con los resultados obtenidos nos permitirá proponer acciones y actividades encaminadas a la ejecución de programas de intervención para mejorar el desempeño del docente y la eficacia educativa de la institución lo que mejorara la realidad observada e impactara tanto en la institución, los docentes, los estudiantes y en la comunidad profesional de nuestro departamento y país a nivel general.

1.5.2 Importancia

La importancia de la investigación está referida, una vez determinada la posible correlación entre el ejercicio docente y la eficacia educativa de los docentes del “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico Víctor Álvarez Huapaya” de la ciudad de Ayacucho, con esta información, entender la relación que se da las variables y proponer una serie de actividades de promoción, prevención e intervención psicológicas sobre la percepción y desarrollo de habilidades blandas y las metodologías y técnicas de

enseñanza de los docentes que ayuden a mantener o mejorar el desempeño docente y la calidad educativa que el instituto brinda a sus estudiantes, a la sociedad y al país.

1.6 Viabilidad de la Investigación

Esta investigación es viable ya que se dispone de acceso a recursos de información tanto digitales como físicos para llevar a cabo la investigación teórica. De igual forma, se cuenta con acceso a la muestra de estudio y los permisos de las autoridades, del “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico Víctor Álvarez Huapaya de la ciudad de Ayacucho”.

De otro lado, es factible ya que también se consultó con los docentes de la institución para su participación libre, lo que se aprobó.

1.7 Limitaciones del Estudio

Por la restricción social que se vive por la emergencia sanitaria de Covid 19 se limitó el acceso presencial a los docentes, por lo que se coordinó con las autoridades del instituto los propios docentes para realizarla a través de medios virtuales

CAPITULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes del Problema

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Atiencie (2021) en Ecuador en su artículo presentado en la Revista Asociación Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas sobre *“El desempeño profesional docente y la calidad educativa en el área de estudios sociales de la Unidad Educativa Abdón Calderón Ponce”*, que busco determinar la relación entre las variables, siendo un estudio descriptivo correlacional, y con una muestra de 63 estudiantes de bachillerato, y empleando instrumento se dio en validación y con-fiabilidad. Se concluyó que es fundamental para una educación de calidad que se tenga un buen desempeño docente que promueva el alcanzar las metas familiares, sociales y educativas enfocados en una visión de calidad educativa, con educadores de calidad y alcanzar las metas a través de la evaluación del aprendizaje de los estudiantes, reforzando y retroalimentando la labor docente. Por ello el análisis neutrosófico destaco la función educativa y desarrolladora de la evaluación docente.

Cabarcas y Contreras (2019) en su trabajo de investigación *“Evaluación del desempeño docente y su relación con las dimensiones del índice sintético de calidad educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla”*, cuyo objetivo fue establecer la relación entre las variables, cuya metodología fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transeccional correlacional, con una muestra no probabilística de 144 escuelas y 737 docentes del nivel básica primaria., y utilizando las evaluaciones de desempeño de los docentes. Los hallazgos establecieron que los elementos de rendimiento, avance y eficiencia poseían una correlación positiva, aunque mínima y estadísticamente insignificante, mientras que el componente del entorno escolar poseía una correlación negativa con significado estadístico. Concluimos que no hay vínculo entre la EDD y los elementos. Rendimiento, Progreso y Efectividad del ISCE y a medida que aumenta la puntuación del profesor, los resultados del componente Medio Ambiente escolar son deficientes.

Camacho (2020) en su averiguación en Ecuador sobre *“Influencia de la gestión del DECE en el desempeño docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco,*

Guayaquil, 2019” que busco determinar la influencia entre las variables , con una muestra de 38 docentes, investigación cuantitativa, transversal de diseño no experimental y correlacional, empleado la encuesta y los instrumentos creados para esta investigación con confiabilidad de 0,900, y 0,894 respectivamente, con validez a través de juicio de expertos. Se descubrió que el 57,9% de los profesores exhiben grados de eficiente administración del Dece, mientras que el 92,1% considera el rendimiento de los maestros como eficiente. Se deduce que existe un vínculo considerable entre la administración del Dece y el rendimiento de los docentes (r de Pearson 0,534 y significancia 0,001).

Cóndor et. al. (2020) en su estudio sobre la evaluación el trabajo directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. Publicado en la revista Cátedra. La metodología de estudio se fundamentó en el enfoque cualitativo, tipo básica. La población estuvo compuesta por 43 profesionales docentes y directivos de la Zona 9, las técnicas de recojo de datos fueron la observación y entrevista y los instrumentos ficha de observación y guía de entrevista. Los hallazgos logrados facilitaron la identificación de las verdaderas fortalezas y debilidades presentes en la educación. En conclusión, se estableció que las tareas sugeridas para el desarrollo de la clase no tienen una relación significativa entre sí, no se adhieren a un enfoque educativo, ni a un método, técnica, estrategia o proceso de instrucción. Además, la educación se enfoca en el profesor, que imparte sus conocimientos, mientras que la implicación del alumno es escasa. Estos y otros descubrimientos permitieron deducir que el rendimiento directivo y docente tiene un impacto en el aprendizaje, y la conservación de métodos pedagógicos convencionales no favorecerá la mejora de la calidad de la enseñanza.

En el ensayo sobre *“El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina”* publicado por Escribano (2018) publicado en la Revista Educación de la Universidad de Costa Rica y que se centra en las investigaciones sobre calidad de la educación asociada al desempeño docente en América Latina cuyo objetivo fue discutir la importancia y el lugar que tiene la ocupación docente como componente asociado a la calidad educativa y que refleja que en América Latina no existe equidad y justicia en el acceso a la educación lo que impacta en la eficacia de este servicio y que está asociada a los factores culturales, económicos, científicos, políticos y tecnológicos y sobre todo el humano. Así mismo señala las restricciones que se muestran en el proceso de formación profesional inicial y continua del docente y los desafíos que debe afrontar

en su desempeño para ofertar una educación de calidad que contemple las características del momento, a nivel sociales, culturales y tecnológicos. El ensayo expresa de forma sistemática y teórica la información recabada de diversas fuentes y que destacan información de organismos internacionales.

Martínez, Guevara y Valles (2016) preguntó sobre la postulación "*Mostrando ejecución y calidad instructiva*" cuyo propósito era diferenciar la actuación del docente y la calidad de la enseñanza. La evaluación es de tipo mixto, sucesivo, con un método de correlación integral. Una sección de los hallazgos indica que los docentes sostienen que la calidad de la enseñanza se basa en la demostración de la ejecución, además de que existen cuatro componentes (escuela, ambiente, profesor, gobierno) que requieren colaborar. Además, existe una analogía entre los extensos períodos de gestión del docente y la calificación de sus estudiantes en las pruebas gestionadas por el estado que impactan al docente. No obstante, no existe una correspondencia entre evidenciar la ejecución y la calidad educativa desde la perspectiva de los imputs.

2.1.2. A Nivel Nacional

Lora et. al. (2022) en su estudio titulado percepción del estudiante de secundaria sobre desempeño docente y calidad educativa en tiempos COVID-19, Puno-Perú. Su objetivo era establecer cómo el alumno de secundaria de instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno percibe el rendimiento de los profesores y la calidad de la educación durante la pandemia de COVID-19. Su metodología fue cuantitativa, transversal, descriptiva, correlacional. La población estuvo compuesta por 189 alumnos. Los descubrimientos mostraron que el rendimiento del profesorado fue positivo (69,70%), la calidad de la educación regular (54,00%), y que hay una correlación moderada y relevante entre ambas variables, además de entre las dimensiones del rendimiento docente: Personal, interpersonal, institucional, didáctica y valores con la calidad educativa. Concluyeron que el profesor contribuye con su labor a alcanzar la excelencia educativa, enfocándose en asistir o promover el aprendizaje de los fundamentos esenciales de una vida digna, obligaciones, de respeto y derechos.

Ríos (2021) en su investigación sobre "*Desempeño docente y la calidad educativa en los docentes de una Institución Educativa del Callao, 2021*", que buscó establecer cómo el rendimiento docente impacta en la calidad de la educación de estos profesores,

con una investigación básico puro o fundamental, de enfoque cuantitativo, con una muestra de 44 docentes y usando la técnica de la encuesta, con los instrumento: Cuestionario de desempeño de Espinoza (2014) y la Encuesta para medir la calidad educativa de Montoya (2018). Los hallazgos señalan que el rendimiento del profesorado impacta en la calidad de la educación en un 76% y determinan que hay una correlación sumamente positiva entre ambas variables.

Gonzales (2019) determina en su investigación "*Relación entre desempeño docente y calidad educativa en las Facultades de la Universidad para el desarrollo andino – Udea Lircay en Huancavelica 2019*". Que tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre las variables, con una investigación no experimental-transversal y de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y explicativo, empleando dos cuestionarios diseñados para esta investigación sobre desempeño docente y observar la calidad educativa, y una muestra de 421 estudiantes, Los resultados permitieron determinar que el trabajo docente se relaciona elocuentemente al 5% con la calidad educativa de las facultades de "Ciencias e Ingeniería y Humanidades y Ciencias Sociales de la UDEA 2019". Se demostró que las habilidades pedagógicas y de investigación son las que más impactan en la calidad de la educación; en cambio, las habilidades personales no tienen relación y se debe tener en cuenta la realidad de los habitantes de Lircay, quienes piensan que el trato siempre debe ser individual y que no lo ven como significativo para evaluar la calidad educativa, dado que lo asumen en todas sus interacciones personales.

León (2019) en su tesis "*Desempeño docente y calidad educativa desde la percepción del estudiante en la Institución Educativa N° 81608 San José, La Esperanza*", cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables, de metodología descriptiva-correlacional, de diseño transversal, con una muestra de 168 estudiantes, y empleando los inventarios Inventario valorativo de la percepción del alumno de secundaria respecto al rendimiento del profesor (Salinas, 2014) y Inventario valorativo de la percepción del alumno de secundaria respecto a la calidad de la enseñanza (Capelleras y Veciana, 2004). En resumen, el rendimiento del profesorado en general y todas sus dimensiones (personal, institucional, interpersonal, didáctica y valores), tienen una relación significativa ($p < 0.05$) con la calidad de la educación.

Sosa (2017) en su tesis "*Administración instructiva en el sistema del bien mostrando la ejecución de Instituciones Educativas de Puente Piedra*", cuyo propósito

era determinar el efecto de la gestión instructiva en la estructura de la amplia muestra de implementación de la I.E.I de Puente Piedra. Para lograr este objetivo, se utilizaron métodos deductivos, inductivos e interesante y una configuración sin prueba, con 1,260 educadores de Puente Piedra entre la población. Al establecer la medida de ejemplo, se realizó un estudio con 294 personas. En cuanto al método de recolección de información, realizamos una encuesta que incluyó 14 elementos cerrados similares que se llenaron en tablas que determinaron la frecuencia de 14 y coeficientes. Finalmente, los resultados se verifican y traducen, lo que nos facilita probar la teoría. Finalmente, sus conclusiones están estrechamente relacionadas con preguntas, objetivos y especulaciones.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Teorías sobre el desempeño docente

a. La teoría cognitivista

Para esta teoría el rol que cumple el maestro es el de crear y organizar las experiencias didácticas orientadas a que el estudiante aprenda a aprender y a pensar; el rol de docente es permitir a sus estudiantes experimentar y reflexionar sobre los temas predeterminados o que surjan de las expectativas de los alumnos, retroalimentándolos permanentemente. Existen diferencias significativas entre el profesor tradicionalista y el profesor del siglo XXI que se diferencia en que no se centran en tener un rol protagónico, ni solo enseñar información a sus alumnos, sino que desde el enfoque de Ausubel (1968) se orienta a promover el aprendizaje significativo (descubrimiento y recepción) en sus estudiantes. Por ello, se procura que se dé el arreglo lógico de ideas, con claridad de expresión, y la estructuración adecuada, etc. Sobre todo, el docente debe conocer y emplear estrategias instruccionales cognitivas de manera efectiva, preocupándose por el desarrollo, inducción y enseñanza de las habilidades cognoscitivas y meta cognitivas de los discentes.

b. La teoría constructivista:

Piaget (1985), sugiere que el profesor actúa como impulsor del crecimiento y la independencia de los alumnos, entendiendo los desafíos y particularidades del aprendizaje operatorio, así como las fases y niveles del desarrollo cognitivo global de los estudiantes. Siendo su papel el de promover un ambiente recíproco de confianza y respeto contribuyendo a que se dé el aprendizaje auto estructurante “mediante la enseñanza indirecta y el planteamiento del problema y los conflictos cognoscitivos”. El docente se

muestra empático e incentiva la construcción del conocimiento y el alumno toma una actitud independiente social e intelectual, respetando los errores y las auto estrategias de sus estudiantes, sin exigir las respuestas correctas, evitando los castigos o recompensas y promover la construcción de sus propios principios y valores y sólo eventualmente hacer uso de las “sanciones por reciprocidad” (Piaget, 1985), De acuerdo con el autor, existen las sanciones por expiación que mantienen una correspondencia directa entre la acción penada y la sanción, y las sanciones por reciprocidad que están vinculadas con el acto a corregir. Su objetivo es establecer normas de comportamiento mediante la coordinación de perspectivas autónomas, teniendo en cuenta la regla fundamental de reciprocidad, no hacer a otro lo que no deseas que te hagan a ti.

c. La teoría del paradigma Histórico – Cultural

Para Vygotsky (1931), que propone el concepto de la “zona de desarrollo próximo”, cada educando tiene la capacidad de educarse de acuerdo a su nivel de desarrollo, aunque existen conocimientos que necesitan de un mediador para ser asimilados. La zona de desarrollo próximo es el espacio que existe entre lo que el estudiante no aprender por sí mismo y lo que puede aprender con ayuda de otro . Es así como este concepto define una zona donde el docente tiene un rol especial, ya que se vuelve un facilitador del de aprendizajes más complejos. El mismo autor, también propone la idea de la doble formación intrapersonal, ya que existe una retroalimentación entre el docente y el discente, dándose la relación entre iguales como estrategia del proceso enseñanza-aprendizaje.

2.2.2 Desempeño docente

De acuerdo a las políticas educativas del Ministerio de Educación (2019) que se conoce como el Marco de Buen Desempeño Docente, que delimita las competencias, dominios y el ejercicio que definen la docencia y que se requieren al docente del país. Se comprende la labor del docente como un pacto de nivel técnico y social entre los maestros, la sociedad y el estado que manifiesta las capacidades que deben tener los docentes del país en su desarrollo profesional, con el objetivo de conseguir el aprendizaje de los estudiantes, y que se convierte en un instrumento estratégico de enfoque integral que lleva al desarrollo pleno del docente.

Según Vega et. al. (2020), el desempeño profesional docente se sustenta en las competencias pedagógicas que tiene el docente que le permite orientar, guiar y evaluar

atentamente el proceso de aprendizaje en el que se desenvuelve el estudiante. Recomendando que todas sus funciones y tareas se orienten a realizar con excelencia su desempeño.

Por su parte Quispe (2020), manifiesta que el rendimiento docente es el motor que impulsa el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, por lo que resulta imprescindible el análisis y evaluación de este desde la vida diaria, de manera precisa y objetiva, valorando el rendimiento docente en el desarrollo de las actividades educativas, sin el objetivo de examinar las restricciones de los profesores, sino de responsabilizarlos por el deficiente desarrollo del sistema educativo.

Características de desempeño docente

Para Martínez et. al. (2020) El rendimiento docente se refiere a la acción de aplicar los conocimientos obtenidos en su formación profesional y destaca tres competencias principales de los docentes, a saber: adquirir conocimientos teóricos y prácticos sobre el aprendizaje y el comportamiento humano, demostrando actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones interpersonales; Comprensión de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que promueven el aprendizaje.

Por esta razón, el rendimiento docente se define como la realización de sus tareas; este se ha establecido por elementos vinculados al alumno, al ambiente y al maestro mismo. Este se aplica en diversas áreas: sociocultural, institucional, el salón de clases y sobre el propio profesor mediante una acción reflexiva. Este rendimiento se evalúa con el objetivo de mejorar la calidad educativa y cualificarlo. Por esta razón, la evaluación incluye funciones y características bien definidas que se consideran durante la evaluación. Por esta razón, es crucial entender los estándares fundamentales del proceso de evaluación. (Cotaquispe et. al. 2021).

Importancia del desempeño docente

El rendimiento profesional docente hace referencia a la habilidad para realizar, de manera eficiente, las tareas vinculadas al desarrollo de su labor educativa y de forma más concreta al ejercicio de la enseñanza. Comprendiendo, desde una perspectiva renovada e integrada, como el proceso de desarrollo de sus habilidades, destrezas y competencias profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para establecer vínculos relevantes entre los actores sociales que participan en la educación de los alumnos y

cooperan en la administración y consolidación de una cultura institucional democrática. (Vega et. al. 2020).

Dimensiones del desempeño docente

a. Capacidades pedagógicas

Para Revilla y Palacios (2020) Esta habilidad está orientada a la modificación de la personalidad de los alumnos, basándose en los propósitos sociales para la educación de la próxima generación, esta habilidad se define como el conjunto de rasgos psicológicos individuales de la personalidad que conforman los requisitos de la actividad educativa y determinan el éxito en su ejecución, incluyendo aspectos como la especialización, la didáctica, el papel del profesor, las necesidades de los alumnos, entre otros. Estamos en la era de la especialización necesaria y gradual.

b. Emocionalidad

Para Goleman (2015) La comprensión de cómo nuestras emociones influyen en nuestras acciones es una habilidad emocional esencial, es nuestra orientación para mejorar el rendimiento en el trabajo, que implica gestionar las emociones, mantener la motivación, captar las emociones de los demás y cultivar competencias sociales vinculadas al trabajo, incluyendo las vinculadas al liderazgo y el trabajo colaborativo. Por esta razón, tanto los alumnos como los profesores estarán en movimiento constante dentro del entorno educativo. (Benavides et. al. 2020).

Para Lara et. al. (2022) Las emociones son "una condición compleja que abarca una visión intensa de un escenario y objeto, la valoración de su atractivo y resistencia consciente, y un comportamiento de aproximación o aversión al igual que las motivaciones, las emociones son estados internos, raramente perceptibles o cuantificables de manera externa.

c. Responsabilidad

La responsabilidad es el desempeño con eficiencia de las labores para las que sea designado temporal o definitivamente y cumplir las comisiones especiales que le asigne la institución. Según Paredes (2018) indicó: El profesor es quien asume la responsabilidad, ya que el crecimiento personal lo persigue por sí mismo. El ambiente puede tener un impacto en el desarrollo personal del docente, pero la responsabilidad de su desarrollo recae en él mismo. El principal responsable es el maestro, ya que debe estar

más interesado y preocupado por mejorarse como individuo. Esto se reflejará en la satisfacción en el trabajo, dado que estos ánimos positivos se vincularán con señales de colaboración, mejor rendimiento, mayor predisposición a asistir a los demás, habilidad para solucionar problemas de manera creativa y menos ausencias.

Lara et. al. (2022) señala que la motivación se potencia con la dedicación y la certeza de que el trabajo educativo es esencial para el crecimiento social e individual. Por esta razón, es crucial mostrar actitudes de dedicación al trabajo, la puntualidad, la realización de las tareas, las relaciones sólidas con los alumnos y compañeros, y la realización de las actividades educativas con compromiso, organización y entusiasmo.

d. Proactividad

Goleman (2015) indicó: Si deseas un estallido creativo, si buscas un rendimiento que lleva a resultados verdaderamente sobresalientes, debes estar preparado para emprender un viaje que genere una concordancia entre los valores y las aspiraciones del individuo, y los valores y las aspiraciones de la empresa. (Rodríguez, 2020).

También Lara et. al. (2022) señaló: La postura de búsqueda activa de soluciones; el pensamiento de superación que promueve la reflexión antes de actuar de manera irreflexiva, con el objetivo de prevenir sus fallos. Es una postura contraria a la reactiva, que provoca que un individuo responda a los estímulos sin tener una estrategia de comportamiento coherente, a medio y largo plazo. La proactividad generalmente está vinculada con la eficiencia.

Por ello, “la evaluación del desempeño docente se realiza con el propósito del mejoramiento de la labor docente y favorecer el aprendizaje de calidad de los estudiantes, la evaluación docente tiene un carácter formativo y constituye una oportunidad para que el docente se conozca profesionalmente, identificando sus fortalezas y competencias por mejorar”. Por lo tanto, el propósito principal de la evaluación del rendimiento docente se lleva a cabo en el contexto de una buena enseñanza, que comprende las obligaciones que el profesor debe asumir en el aula, la institución y con la sociedad, con el fin de aportar de manera significativa al éxito de la enseñanza. Esta evaluación es una evaluación donde el profesor está al tanto de los estándares en los que será evaluado en su desempeño

profesional, teniendo en cuenta el contexto y las condiciones de trabajo que mantiene (Benavides et. al. 2020).

2.2.2 Calidad Educativa

Chaves et. al. (2020), indica que la calidad en la educación representa el nivel más alto de desempeño y eficacia del servicio educativo y de cada uno de sus componentes. Así pues, se aprecia y se fomenta la calidad en las teorías educativas, en los planes y programas de estudio, en la labor de enseñanza y educación de los profesores, en la adecuada educación de los estudiantes, en los recursos tecnológicos de calidad y en los impactos positivos de la escuela en la comunidad, en un entorno específico.

Discutir la calidad educativa requiere tener en cuenta la definición que Martín (2018) hace referencia a la relación entre las características y los procesos empleados en la elaboración de un producto o servicio, o al nivel de satisfacción del usuario con el producto o servicio obtenido en comparación con su expectativa inicial en relación con el producto o servicio adquirido. Así, resulta vital entender que la calidad educativa se determina por la capacidad de las instituciones educativas de centrar sus esfuerzos en la educación integral del ciudadano, asegurando que la sociedad se encuentre estructurada de forma democrática y se desarrolle en sus componentes económico, institucional, político y cultural.

La excelencia educativa englobará los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación, desarrollo universitario y proyección social, además de la incorporación al mundo laboral y el rendimiento del especialista. Por lo tanto, las instituciones educativas tienen el deber de preservar la calidad del servicio educativo que ofrecen, sin importar las entidades externas encargadas de dicha tarea. En la búsqueda de la excelencia, estas instituciones deben enfocarse en la mejora constante de la calidad de todos los servicios que ofrecen en términos de enseñanza, investigación y administración. (Chaves et. al. 2020).

Por lo tanto, la calidad educativa se refiere al logro de los objetivos y metas establecidos para la prestación de su servicio. UNESCO (2021) señala que los elementos clave que favorecen la calidad educativa se relacionan con la presencia de profesores capacitados y motivados; que conserven los contenidos al día y pertinentes con un enfoque de ambientes de aprendizaje seguros e inclusivos; que potencien las habilidades de los alumnos para que sean innovadores, creativos y entiendan la transformación en sus

comunidades.

Por ello, Surdez, et. al. (2018) afirma que los componentes que aseguran la calidad educativa son: Centrar al docente como el eje de la calidad educativa, la inversión en recursos e infraestructura adecuada; la creación de políticas de mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje; la formación de estudiantes autónomos; la elaboración de programas significativos para los estudiantes; y que dichos programas estén alineados a la realidad. Por ello, se busca que las instituciones educativas participen de la evaluación y acreditación universitaria, en forma principal sobre la calidad docente, debido a la importancia fundamental de la universidad en reorientar su función social.

En el Perú, la SUNEDU (2018) identificó ocho condiciones mínimas de calidad educativa, que sirven de pautas para la evaluación de la capacidad universitaria para la prestación del servicio educativo superior y autorización de funcionamiento y que deben ser cumplidas por las instituciones:

Condición I: Existencia de objetivos académicos, grados y títulos a otorgar, y planes de estudios correspondientes.
Condición II: Oferta educativa a crearse compatible con los fines propuestos en los instrumentos de planeamiento.
Condición III: Infraestructura y equipamiento adecuado al cumplimiento de sus funciones (aulas, bibliotecas, laboratorios, entre otros).
Condición IV: Líneas de investigación a ser desarrolladas.
Condición V: Verificación de la disponibilidad de personal docente calificado con no menos de 25% de docentes a tiempo completo.
Condición VI: Verificación de los servicios educacionales complementarios básicos (servicio médico, social, psicopedagógico, deportivo, entre otros).
Condición VII: Existencia de mecanismos de mediación e inserción laboral (Bolsa de Trabajo u otros).
Condición VIII: condiciones básicas de calidad Complementaria: transparencia de universidades.

Para este propósito, Chaves et. y colaboradores (2020) sugieren la necesidad de instaurar un proceso de licenciamiento obligatorio para todas las instituciones superiores y en breve para las instituciones técnicas. La Ley Universitaria N°30202 establece que el papel del Estado en el sistema universitario es garantizar y preocuparse por la calidad educativa, y que la universidad, por medio de la enseñanza, debe esforzarse por alcanzar a través de la enseñanza, la investigación, la propia gestión, administración y organización, en el uso de sus recursos; en su política de bienestar institucional y en las formas de articulación con los actores de su medio.

De acuerdo con la MINEDU, dentro del proceso de asegurar y promover la calidad educativa surgen algunas limitaciones como definir y entender el concepto de calidad que es amplio y relativo, con diversas interpretaciones según el contexto y la perspectiva que se planea. Siendo de mucha importancia definirla de acuerdo a lo mencionado por instituciones como MINEDU, SUNEDU o SINEACE, es crucial diferenciar entre los auténticos intereses de mejora de la calidad y aquellos que aspiran a obtener una certificación a nivel corporativo; las universidades deben comprender que las condiciones fundamentales de calidad son requisitos mínimos; por ende, en un compromiso con la educación superior, deben esforzarse por sobrepasar estas condiciones. Por lo tanto, es aconsejable seguir los procedimientos de acreditación de carreras y programas, o buscar certificaciones internacionales. (El Peruano, 2021).

Por último, se debe tener cuidado con las políticas de aseguramiento de la calidad que tienen una condición de meras políticas “externar” y ajenas a la universidad que deberían analizarse en relación con las prácticas internas de las instituciones y que conduzcan a cambios significativos sobre la calidad, pues estos procesos internos son los que redundan en un impacto más profundo y permanente en el mejoramiento de la calidad (Martín, 2018).

Factores de calidad educativa

Dentro de los factores que influye en la calidad educativa, tenemos: El factor sociocultural del alumnado, donde se consideran los deseos y necesidades básicos de la familia y la red educativa y que requieren de que el docente las identifique, perciba y apoyar su desarrollo. Los contextos institucionales y organizativos de calidad integral donde la familia educativa comparta las metas y objetivos de la organización. Los contextos didácticos pedagógicos donde se muestren las metodologías académicas de instrucción que sean nuevas y creativas que lleven al docente a cambiar su rol de transmisor de conocimientos

a acompañante de los mismos, trabajando con iniciativa y el apoyo de toda la red instructiva y la disposición de los medios suficientes y las aptitudes y estados de ánimo orientados a la excelencia (Chacón, 2019).

Dimensiones de la calidad educativa

a. Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional es el procedimiento que tiene como objetivo entender y modificar la salud, la cultura y el rendimiento de la entidad. Está concebido para potenciar las capacidades, el saber y la eficacia personal de una organización centrada en sus metas, a su vez está ligado a calidad y a los enfoques, el desarrollo organizacional se da cuando las organizaciones aprenden y mejoran (Martín, 2018).

El desarrollo organizacional se puede evaluar a través de cuatro indicadores: productividad en la realización de metas, contribución y valoración, habilidad en el manejo de activos, respaldo y bases, habilidad en el uso de recursos, respaldo y fundamentos, por ello las instituciones educativas deben enfocarse en reforzar su administración institucional poniendo énfasis en los mecanismos clave para la manejabilidad del procedimiento de cambio. El desarrollo organizacional contempla la constante observación y evaluación de cómo se dan los siguientes indicadores: la eficacia en la obtención de los logros planteados en los objetivos institucionales, la Retroalimentación y evaluación de los resultados de obtención de los objetivos, el adecuado uso y empleo en los recursos que tiene la organización y el adecuado uso y mantenimiento de las instalaciones e infraestructuras de la organización (Marín et. al. 2018).

b. Satisfacción educativa

La satisfacción educativa pasa por el cumplimiento que realiza el docente frente a determinadas condiciones que están relacionadas a su modo peculiar de pensar en las diferentes circunstancias, dentro y fuera de la institución, que lo lleve a sentirse satisfecho con su labor personal y profesional desarrollada. No todos los individuos reaccionan de forma parecida ante un impulso. Por ello, el cumplimiento de las labores profesionales, se caracteriza por la satisfacción o el reconocimiento de una necesidad, deseo o deleite frente al cumplimiento, este cumplimiento es sinónimo de satisfacción, culminación, falta de preocupación, prosperidad o felicidad y antónimo de molestia, descontento o amargura y desilusión (Marín et. al. 2018).

Este cumplimiento requiere de una actividad que lleve a una consecuencia específico que sea positivo o aceptable, dándose como una impresión o estado propio y único de manera extraordinaria o irrepetible. Esta dimensión contempla los indicadores observables y medibles del respeto a las normas de convivencia, los acatamientos de las expectativas personales, profesionales e institucionales, la motivación por aprender, la necesidad de servicio cubierta y las preocupaciones docentes (Martín, 2018).

c. Imagen organizacional

La imagen institucional según Pérez (2018) es el resultado de la encuesta, las creencias, los sentimientos y las visiones que las personas tienen acerca de una organización. La imagen transmite un mensaje concreto, que provoca una reacción en las personas. Por lo tanto, es importante considerar la personalidad que sugiere el mensaje y que su principal fundamento radica en que la imagen principal que se generará será la mezcla de todos los mensajes transmitidos. Por esta razón, resulta crucial tener en cuenta las perspectivas que influyen en el desarrollo de la imagen y su interpretación.

Los elementos que pueden manejar la imagen organizacional son: la propia realidad, sus acciones, sus atributos, su estructura interna, sus objetivos y sus estrategias de mejora. Por esta razón, se organizan y planifican las actividades necesarias para lograr los objetivos de la organización, diseñar su correspondencia y proyectar su imagen, en consonancia con sus metas y propósitos. (Alvarado y Núñez, 2018).

2.3 Definición de Términos Básicos

Desempeño docente: acuerdo de nivel técnico y social entre los docentes, la sociedad y el estado que manifiesta las competencias que deben tener los docentes del país en su desarrollo profesional, con el objetivo de lograr el aprendizaje de los estudiantes, y que se convierte en una herramienta estratégica de enfoque integral que lleva al desarrollo pleno del docente (Vega, 2020).

Capacidades pedagógicas: “grupo de rasgos psicológicos individuales de la personalidad que conforman los requisitos de la actividad educativa y determinan el éxito en su ejecución, incluyendo la especialización, la didáctica, el papel del profesor, las necesidades de los alumnos, entre otros aspectos. Estamos en la era de la especialización necesaria y gradual”. (Chacón, 2019).

Emocionalidad: La comprensión de cómo nuestras emociones influyen en nuestras acciones es una habilidad emocional esencial, es nuestra orientación para mejorar el rendimiento en el trabajo. Esta nos ayuda a gestionar las emociones, mantener la motivación, captar las emociones de los demás y cultivar competencias sociales vinculadas al trabajo, incluyendo las vinculadas al liderazgo y el trabajo colaborativo. (Goleman, 2015)

Responsabilidad: se refiere al desempeño eficaz de las tareas para las que sea asignado de manera temporal o definitiva, así como al cumplimiento de las responsabilidades especiales que la institución le confiere. (Alvarado y Núñez, 2018).

Proactividad: La postura de búsqueda activa de soluciones; el pensamiento de superación que promueve la reflexión antes de actuar de manera irreflexiva, con el objetivo de prevenir sus fallos. Es una postura contraria a la reactiva, que provoca que un individuo responda a los estímulos sin tener una estrategia de comportamiento coherente, a medio y largo plazo. La iniciativa generalmente está vinculada con la eficiencia. (Chacón, 2019).

Calidad Educativa: hace alusión a los aprendizajes, estados mentales que se consideran fundamentales para garantizar una correcta implementación, tanto en el entorno laboral, en el sector de lucro, en el ámbito ciudadano y en la autoconciencia propia. (Caro et. al. 2018).

Proactividad: “estado de ánimo contrario al receptivo, que es el motivo por el cual un individuo reacciona a impulsos sin mantener una línea de actividad fiable a medio y largo plazo”. Frecuentemente, la proactividad se asocia con la adecuación. (Alvarado y Núñez, 2018).

Capacidades pedagógicas: Los saberes, competencias, actitudes y valores requeridos para llevar a cabo una enseñanza de alta calidad (Caro et. al. 2018).

Evaluación: procedimiento regular de recolección de datos auténticos y robustos, con la finalidad de confirmar y valorar el efecto educativo en las habilidades académicas.

(Gajardo et. al. 2021).

Calidad Educativa: se refiere al nivel más alto de desempeño y eficacia del servicio educativo y de cada uno de sus componentes, vinculado a las características y procesos utilizados en la creación de un producto o servicio, así como al nivel de satisfacción del cliente respecto al producto o servicio obtenido en comparación con su expectativa inicial. (Pérez, 2018).

Desarrollo organizacional: es el procedimiento que busca comprender y modificar la salud, la cultura y el rendimiento de la organización con el fin de potenciar las capacidades, el saber y la eficacia individual de una organización centrada en sus metas. (Caro et. al. 2018).

Satisfacción educativa: es el cumplimiento que realiza el docente frente a determinadas condiciones que están relacionadas a su modo peculiar de pensar en las diferentes circunstancias, dentro y fuera de la institución, que lo lleve a sentirse satisfecho con su labor personal y profesional desarrollada (Paz et. al. 2020).

Imagen organizacional: La percepción institucional surge de la información, las convicciones, las emociones y las percepciones que los individuos poseen respecto a una organización. (Pérez, 2018).

CAPITULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre el desempeño docente y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, 2021.

3.2 Hipótesis Derivadas

Ha Existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021”.

Hb Existe relación significativa entre la emocionalidad y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021”.

Hc Existe relación significativa entre la responsabilidad y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021”.

Hd Existe relación significativa entre la proactividad y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021”.

3.3 Definición conceptual y operacional de las variables

Variable 1 Desempeño docente.

Definición teórica: Del análisis de Montenegro (2011) la calidad del docente es "imaginada como la ejecución de una disposición de ejercicios en consistencia con una vocación o intercambio. En esta línea, cada experto realiza algo, desarrolla una progresión de actividades en consistencia con una capacidad social particular" (pag.19).

Definición operacional: El desempeño docente será medida a través del Cuestionario de desempeño docente de Terreros, Gutiérrez y Huacho, que tiene las

dimensiones Capacidades pedagógicas (“Grado de dominio de contenidos y didáctica”.); Emocionalidad (Vocación de servicio, Autoestima); Responsabilidad (Nivel de satisfacción con la labor que realiza, Asistencia y puntualidad,) y Proactividad (“Nivel de preocupación con respecto a su creatividad”) y sus niveles de calificación: bajo 40-66), medio (67 – 133) y alto (134 -200).

Variable 2 Calidad educativa.

Definición teórica: Bolaños (1998) nos muestra que la Calidad Educativa es el instrumento que permite a los alumnos dominar los distintos códigos sociales; otorgarles capacidades para solucionar problemas, generar cualidades y disposiciones acorde a nuestras aspiraciones sociales.

Para Bolaños (1998), "La calidad educativa se refiere a la capacidad de dotar a los estudiantes del conocimiento de variados códigos culturales; otorgarles la capacidad para solucionar problemas; fomentar en ellos valores y actitudes que se alineen con nuestras metas sociales; formarlos para una participación activa y positiva en las actividades cotidianas de una vida ciudadana y democrática; además de prepararlos para que conserven su deseo de continuar con el aprendizaje". (p.61).

Definición operacional: La calidad de la enseñanza se evaluará mediante el cuestionario de calidad educativa de Acevedo (2011) y sus dimensiones: Desarrollo Organizacional (Eficacias en la consecución de metas, Feedback y valoración, Eficiencia en la utilización de recursos. Mantenimientos e infraestructuras); Satisfacción Educativa (Condiciones de convivencia, cumplimiento de expectativas, Motivación para aprender, Requerimientos de servicio abierto, Preocupación del profesor); Imagen Organizacional (Grado de percepción comunitaria, Involucramiento en eventos, Reconocimiento de la comunidad, Cobertura de los estudiantes) y sus niveles de educación: Extremadamente bajo (1-24); Bajo (24-48); Regular (48-72); Alto (72-96); Muy alto (96-120)

3.4 Cuadro de Operacionalización de variables

Tabla 1. Matriz operacional

Variable1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño docente	La ejecución profesora es "imaginada como la ejecución de una disposición de ejercicios en consistencia con una vocación o intercambio. En esta línea, cada experto realiza algo, desarrolla una progresión de actividades en consistencia con una capacidad social particular" (Montenegro, 2011. p.19).	El desempeño docente será medida a través del Nombre: Cuestionario de desempeño docente de Terreros, Gutiérrez y Huacho, que tiene las dimensiones Capacidades pedagógicas; Emocionalidad, Responsabilidad y Proactividad y sus niveles de calificación: bajo, medio y alto.	<p>“Capacidades pedagógicas”</p> <p>“Emocionalidad”</p> <p>“Responsabilidad”</p> <p>“Proactividad”</p>	<p>Grado de dominios de contenido y didáctica.</p> <p>Autoestima</p> <p>Vocación de servicio</p> <p>Asistencias y puntualidades</p> <p>Niveles de satisfacciones con las labores que realiza.</p> <p>Niveles de preocupaciones con respectos a su creatividad y la acción a cumplir</p>	

Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Calidad educativa	“La relación entre las características y los procedimientos aplicados en la fabricación o desarrollo de un bien o de un servicio, también el grado de satisfacción del cliente para con el producto o servicio adquirido en relación a su expectativa inicial” Davok (2007):	La calidad educativa será medida a través del cuestionario de calidad educativa Acevedo (2011) y sus dimensiones: Desarrollo Organizacional; Satisfacción Educativa e Imagen Organizacional y sus niveles de calificación: Muy bajo, Bajo Regular, Alto, Muy alto	<p>“Desarrollo Organizacional”</p> <p>“Satisfacción educativa”</p>	<p>Eficacias en el logro de objetivo</p> <p>Retroalimentación y evaluación.</p> <p>Eficiencias en el uso de los recursos.</p> <p>Mantenimiento e infraestructura.</p> <p>Normas de convivencia.</p> <p>Cumplimientos de las expectativas.</p> <p>Motivación por aprender.</p> <p>Necesidades de servicio cubierta.</p> <p>Preocupación</p>	<p>Muy bajo (1-24)</p> <p>Bajo (24-48);</p> <p>Regular (48-72)</p> <p>Alto (72-96);</p> <p>Muy alto (96-120)</p>

docente.

Imagen
Organizacional

Nivel de
percepción de
la comunidad.
Participación
en eventos.
Reconocimient
os de la
comunidad.
Coberturas del
alumnados

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Enfoque, tipo y nivel de investigación

4.1.1 Enfoque

El rumbo de la averiguación será cuantitativo ya que con datos numéricos y el sistema estadístico de los resultados se comprobará los resultados y de las teorías. Hernández, et al. (2014) ya que con los datos que se obtengan se comprobará las hipótesis para comprobar los enfoques teóricos (p. 4). Con este enfoque se buscará evaluar cómo se comportan las variables y la comprobar las teorías a partir de los resultados obtenidos

4.1.2 Tipo de Investigación

Es una investigación fundamental, que solo persigue el entendimiento de la situación o de los fenómenos naturales, con el objetivo de aportar a una sociedad progresista y que se ajuste de manera más efectiva a los desafíos de la humanidad. Hernández et al. (2014), Por ello esta investigación busca generar conocimiento sobre cómo se comportan las variables.

El estudio es correlacional, Como lo indicado por Hernández et al. (2014), “Los exámenes cuantitativos correlacionales miden el nivel de relación entre al menos dos factores (evaluar conexiones)”. Por ello se buscará medir los niveles de cada variable, sus dimensiones y como se relacionan entre sí.

4.1.3 Nivel de Investigación

El nivel de la investigación será descriptivo ya que describirá la relación de las variables de estudio. Para Hernández et al. (2014), la investigación descriptiva busca detallar las características y propiedades de las variables en estudio (p. 92). Y será correlacional ya que relacionará os resultados de ambas variables.

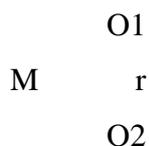
4.2 Métodos y Diseño de Investigación.

El enfoque de investigación es hipotético-deductivo, utilizando la inducción-deducción-inducción para formular hipótesis, verificar o desmentir estas, además de inferir consecuencias o implicaciones más básicas de la propia hipótesis (deducción). Además, es de diseño transversal, dado que se examinará a la muestra en un único

instante. Hernández et al., 2014)

La metodología de la investigación es No es experimental "el estudio que se realiza sin factores de control intencionalmente. En otras palabras, se trata de examinar dónde no difieren deliberadamente los factores autónomos para ver su impacto en diferentes factores". (Hernández et al., 2014

El diseño de la investigación se ilustra en el siguiente esquema:



Dónde: M = Muestras

O1 = Desempeño docente

O2 = Calidad educativa

r = Relación

4.3 Población y Muestra de la Investigación

4.3.1 Población

La población de estudio, de acuerdo a información del I.E.S.T.P. Víctor Álvarez Huapaya, estará conformada por 40 docentes del Instituto de educación Superior Tecnológico Publico Víctor Álvarez Huapaya de la ciudad de Ayacucho de acuerdo al censo 2021 proporcionado por las DRE/GRE y UGEL Ayacucho, actualizado a enero 2022.

4.3.2 Muestra

La muestra estará constituida por 40 docentes del Instituto de educación Superior Tecnológico Publico Víctor Álvarez Huapaya de la ciudad de Ayacucho. Se aplicará el muestreo censal, que es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra, este tipo de muestra es simultáneamente universo, población y muestra. (Ramírez, 1997). Por ello, para esta investigación se utilizará a toda la población docente del I.E.S.T.P. Víctor Álvarez Huapaya.

Criterio de inclusión:

Docentes contratados en el año 2021 en el I.E.S.T.P. Víctor Álvarez Huapaya
Que voluntariamente deseen participar de la investigación.

Criterio de exclusión:

Docentes no contratados en el año 2021 en el I.E.S.T.P. Víctor Álvarez
Huapaya

Que no quieran involucrarse de manera voluntaria en la investigación.

4.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.4.1. Técnicas

La encuesta sería el “método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (Buendía y otros, 1998, p.120).

4.4.2 Instrumentos

Ficha técnica Instrumento 1

Nombre: Cuestionario de desempeño docente

Autores: Esteban Terreros, Fressia Gutiérrez y Edwin Huacho

Lugar: Ayacucho

Objetivos: Conocer el nivel del desempeño docente

Administración: Individual y/o colectiva

Tiempo: 20 minutos aproximadamente

Contenidos: Se ha creado un formulario utilizando la Escala de Likert que consta de 40 ítems, repartidos en cuatro dimensiones: habilidades pedagógicas, responsabilidad proactividad y emocionalidad.

Las escalas e índices correspondientes para instrumentos se detallan a continuación:
Totalmente en desacuerdos (1) En acuerdos (2) Ni a favor ni en contra (3) De acuerdos (4) Totalmente de acuerdos (5)

Validación: La evaluación del Instrumento de Rendimiento docente se llevó a cabo bajo el criterio de especialistas, quienes le concedieron el título de instrumento bueno (90%).

Confiabilidad: Se realizó un ensayo piloto con el 10% de los tamaños de las muestras (31 estudiantes), con la finalidad de valorar el comportamiento de los instrumentos durante la recolección de datos en relación a las propiedades de los contenidos. Asimismo, se utilizó el test de fiabilidad de Alfas de Cronbach para valorar las consistencias internas del cuestionario seleccionado. Los coeficientes de Alfas de Cronbach mostraron valores de 0.704, lo que señala que el instrumento empleado tiene un alto nivel de fiabilidad (Valderrama, 2009, p. 166) para el estudio.

Ficha técnica Instrumento 2

Nombre del instrumento: Calidad educativa

Autor: Mauricio Acevedo Carrillo

Año: 2011.

Objetivo: Obtener información sobre la calidad educativa.

Ámbitos de aplicaciones: I.E. de Educación Secundaria

Formas de administración: Personal o colectiva

Contenido: La encuesta incluye 24 puntos que se relacionan con tres dimensiones: Evolución organizacional, gratificación en la educación e imagen de la organización.

Validez: El instrumento fue validado a través de juicios de experto, entrevistando a tres docentes de la UNE, quienes validaron el instrumento.

Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento se realizó a través del método de dos mitades para medir la confiabilidad del instrumento de medición, lo cual marco una puntuación de 0,95 indicando que el instrumento es confiable.

4.4.4 Procesamiento y estudio de datos.

Para llevar a cabo el análisis de datos, se empleará el software SPSS 25, que nos proporciona un análisis descriptivo inferencial y multivariado. Para realizar este análisis, inicialmente se trasladaron los datos a una matriz de Excel, para después ser transportados al programa SPSS 25.

4.4.5 Ética en la investigación

Para propósitos éticos, se tomará en cuenta el respeto a la propiedad intelectual al redactar las referencias bibliográficas conforme a las directrices de la American Psychological Association (APA, 2010), reconociendo así a los autores de las investigaciones mencionadas que han tenido un impacto en la ejecución de este estudio. De igual manera, se tomó en consideración el Código de Ética del Psicólogo Peruano, en particular el Artículo 20, que establece que el psicólogo tiene la obligación de salvaguardar los datos e información de los individuos, recolectada en su labor profesional o de investigación. Además, lo establecido en el Artículo 81, en relación con la información preliminar que se debe proporcionar a los participantes de un estudio sobre sus características, puede tener un impacto en su elección de participar (Colegios de Psicólogos del Perú, 1999).

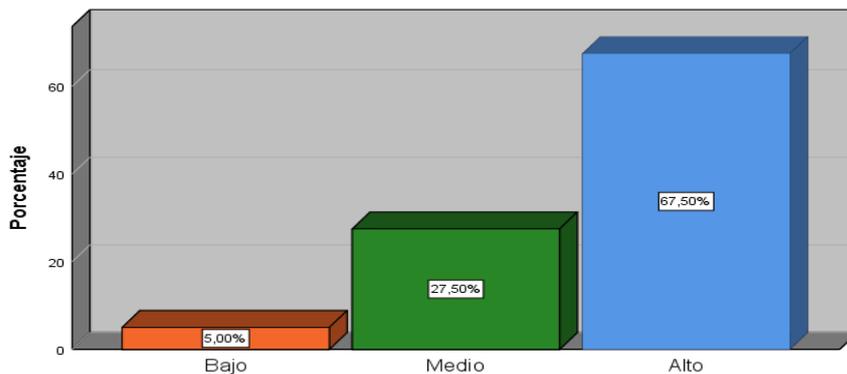
CAPITULO V Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla 2. Var 1 Desempeño docente

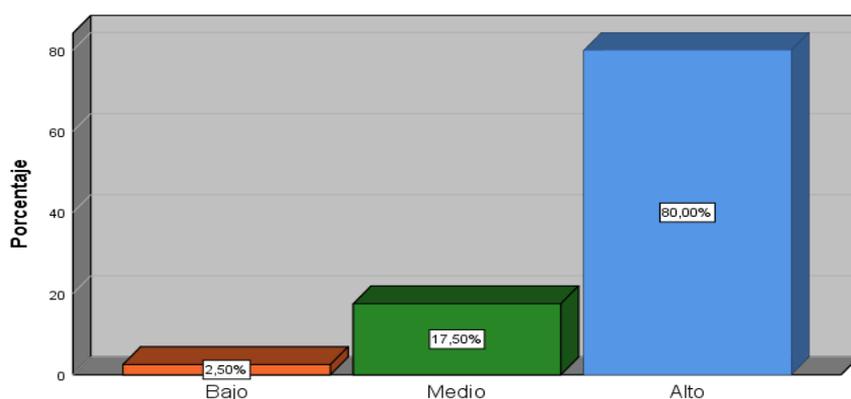
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5,0	5,0	5,0
	Medio	11	27,5	27,5	32,5
	Alto	27	67,5	67,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Análisis: Como se observa en el cuadro y figura, “la muestra de 40 docentes del Instituto Estatal de Educación Superior Técnica de Ayacucho” muestra que en cuanto a la variable desempeño pedagógico, el nivel alto es 67.50%, el nivel medio es 27.50% y el nivel bajo es del 5%. Esto significa que los profesores utilizan en su mayoría métodos y estrategias apropiados para una enseñanza eficaz y sólo es necesario mejorar ciertos aspectos.

Tabla 3. Dimensión 1 Pedagógicas

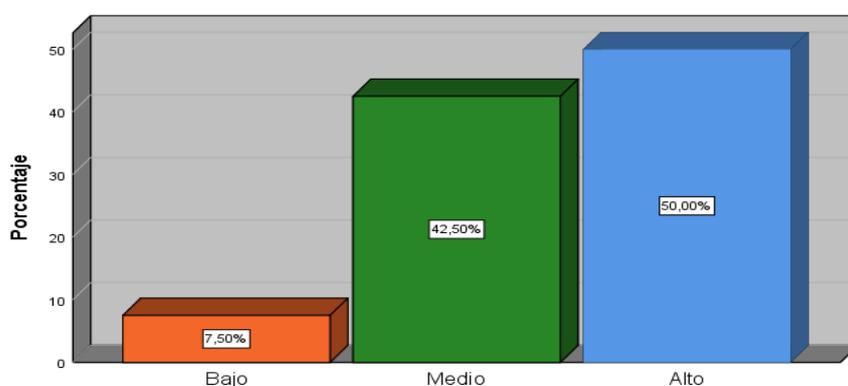
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,5	2,5	2,5
	Medio	7	17,5	17,5	20,0
	Alto	32	80,0	80,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Análisis: Como se puede observar en el cuadro y figura, en “la muestra de 40 docentes del Instituto Nacional de Educación Superior Técnica de Ayacucho”, el nivel de enseñanza de la dimensión 1 es 80% alto, 17,50% medio y 2,5% bajo. Esto significa que los profesores en su mayoría organizan el contenido y lo presentan de forma clara, lógica e imaginativa.

Tabla 4. Dimensión 2 Emocionalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7,5	7,5	7,5
	Medio	17	42,5	42,5	50,0
	Alto	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

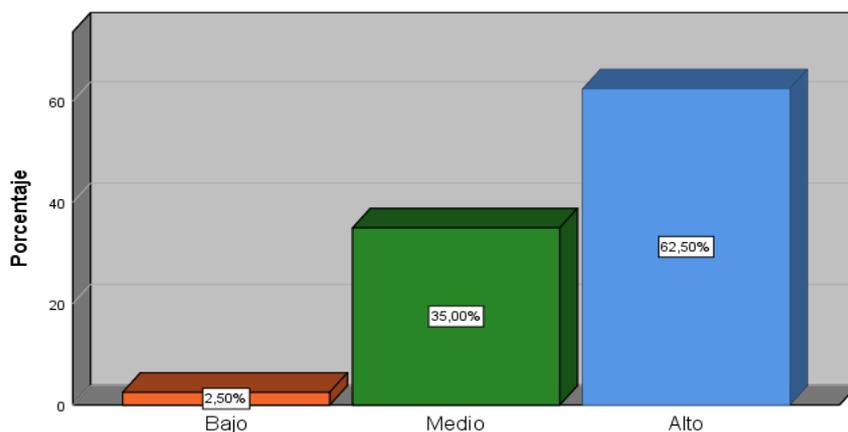


Análisis: Como se puede observar en el cuadro y figura, en “la muestra de 40 docentes

del Instituto Nacional de Educación Superior Técnica de Ayacucho”, el nivel de enseñanza de la dimensión 1 es 80% alto, 17,50% medio y 2,5% bajo. Esto significa que los profesores en su mayoría organizan el contenido y lo presentan de forma clara, lógica e imaginativa.

Tabla 5. Dimensión 3 Responsabilidad

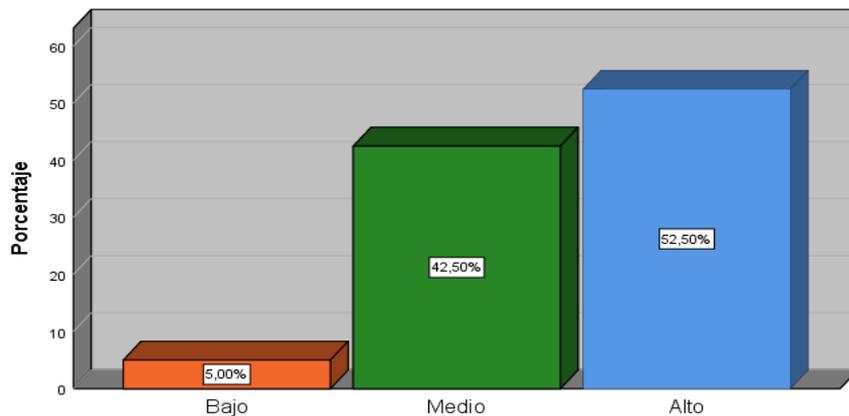
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,5	2,5	2,5
	Medio	14	35,0	35,0	37,5
	Alto	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Análisis: De la tabla y figura de la muestra de 40 docentes del “Instituto Nacional de Educación Superior Técnica Ayacucho” se desprende que el nivel de responsabilidad de la 3ª dimensión es 62.50% alto, 35% medio y 2.5% bajo. Esto significa que los profesores realizan en su mayoría las actividades asignadas por sus superiores y están dispuestos a cooperar con la agencia durante tiempo extra de forma gratuita.

Tabla 6. Dimensión 4 Proactividad

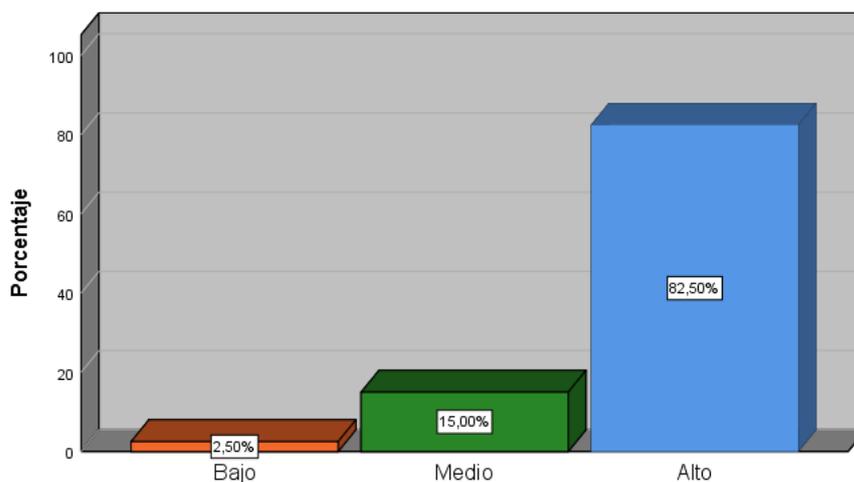
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5,0	5,0	5,0
	Medio	17	42,5	42,5	47,5
	Alto	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Análisis: Como se puede observar en el cuadro y figura, la iniciativa en la dimensión 4 entre una muestra de 40 docentes del Instituto Nacional de Educación Técnica y Superior de Ayacucho se encuentra en un nivel alto de 52.50%, en un nivel medio de 42.50% y en un nivel bajo del 5%. Esto significa que la mayoría de los docentes están dispuestos a dedicar tiempo a actualizar sus conocimientos sobre algún aspecto de su profesión.

Tabla 7. Variable 2 Calidad Educativa

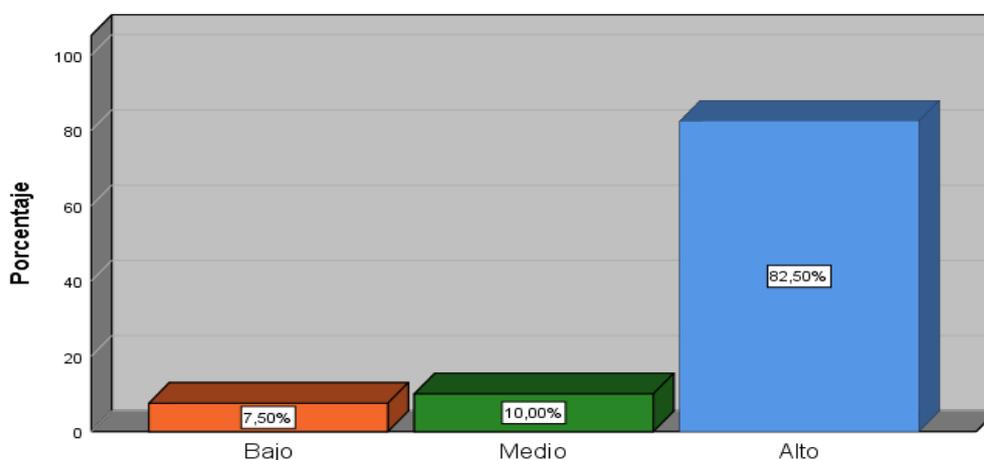
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,5	2,5	2,5
	Medio	6	15,0	15,0	17,5
	Alto	33	82,5	82,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Análisis: Como se puede observar en el cuadro y figura, “la muestra de 40 docentes del Instituto Estatal de Educación Superior Técnica de Ayacucho” muestra que la variable 2 calidad de la educación es 82.50% alta, 15% media y 2.5% baja. Esto significa que las metas y objetivos de la institución educativa sean claros y comprensibles para todos los estudiantes y profesores. Además, se realizan evaluaciones periódicas para comprobar el progreso académico de los estudiantes.

Tabla 8. Dimensión 1 Desarrollo Organizacional

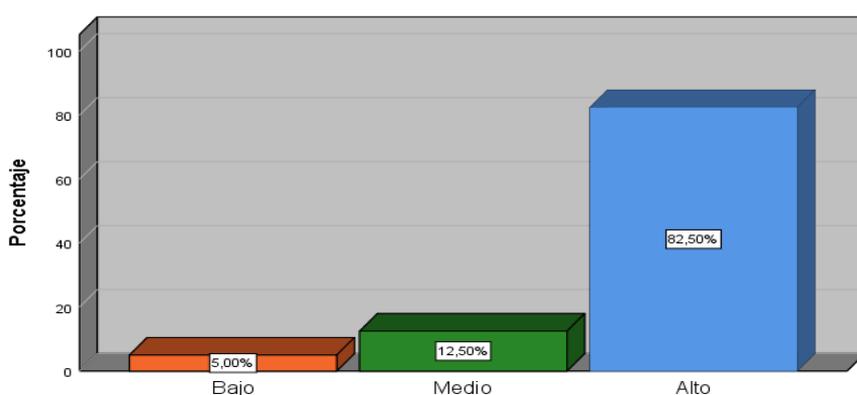
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7,5	7,5	7,5
	Medio	4	10,0	10,0	17,5
	Alto	33	82,5	82,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Análisis: Como se puede observar en la figura y tabla, de un grupo de 40 pedagogos de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Público de Ayacucho”, la Dimensión 1 Desarrollo Organizacional obtuvo un 82.50% de alto, un 10% de medio y un 7.5% de bajo nivel. Esto implica que los profesores piensan que en la Institución educativa se lleva a cabo una adecuada gestión de los recursos financieros.

Tabla 9. Dimensión 2 Satisfacción Educativa

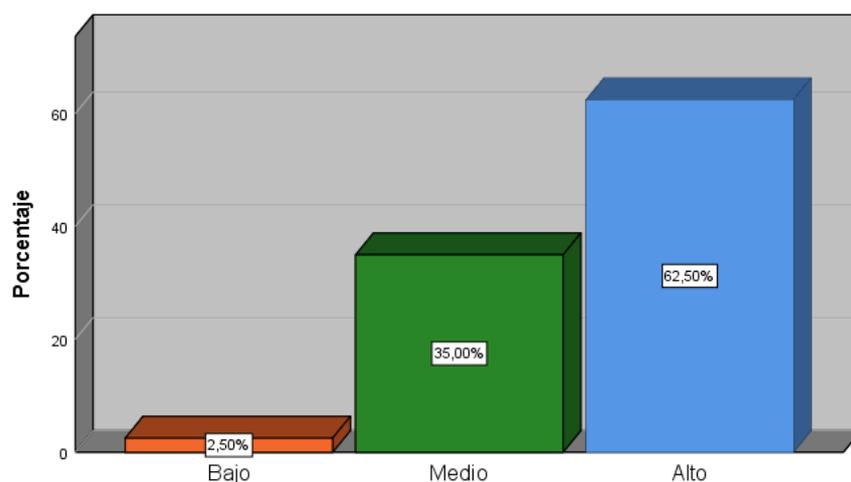
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5,0	5,0	5,0
	Medio	5	12,5	12,5	17,5
	Alto	33	82,5	82,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Análisis: Como se puede observar en la tabla y figura, para un grupo de 40 profesores de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Público de Ayacucho”, la Satisfacción Educativa para la Dimensión 2 alcanzó un 82.50% de alto, 12.50% de medio y 5% de bajo. Esto implica que la formación proporcionada en la Institución Educativa satisface las demandas del mercado de trabajo.

Tabla 10. Dimensión 3 Imagen Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,5	2,5	2,5
	Medio	14	35,0	35,0	37,5
	Alto	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Análisis: Según se puede apreciar en la tabla y figura, para un grupo de 40 profesores de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, la Dimensión 3 Imagen Organizacional presentó un 62.50% de alto, un 35% de medio y un 2.5% de bajo. Esto implica que la Institución Educativa ha obtenido algún tipo de felicitación o reconocimiento de la comunidad en las actividades en las que participa.

5.2 Resultados inferenciales prueba de hipótesis

Las pruebas de normalidad, tanto de Kolmogorov-Smimov para muestras superiores a 50 y de Shapiro-Wilk para de 0 a 50, permitieron determinar el orden de los datos obtenidos, lo que a su vez, simplificó la identificación del test estadístico empleado. En este caso, se utilizó la escala Shapiro-Wil, dado que la muestra estuvo compuesta por 40 profesores.

La cifra del test de normalidad debe ser inferior al valor 0.05, por lo tanto, si Sig. es superior a alfa (0,05), se asume la hipótesis nula H_0 , o si no, si, Sig. se considera inferior a alfa (0,05), se admite la hipótesis alterna H_1 .

H_1 : La información poblacional se deriva de una distribución normal.

H_0 : La información poblacional no se deriva de una distribución normal.

Tabla 11. Prueba de normalidad

Correlaciones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR1_DESEMPEÑODOCENTE	,414	40	,000	,645	40	,000
VAR1_DIM1	,480	40	,000	,516	40	,000
VAR1_DIM2	,317	40	,000	,744	40	,000
VAR1_DIM3	,393	40	,000	,665	40	,000
VAR1_DIM4	,335	40	,000	,723	40	,000
VAR2_CALIDADEDEDUCATIVA	,492	40	,000	,482	40	,000
VAR2_DIM1	,490	40	,000	,475	40	,000
VAR2_DIM2	,489	40	,000	,479	40	,000
VAR2_DIM3	,393	40	,000	,665	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se llevó a cabo el test de normalidad utilizando la escala de Kolmogorov-Smimov, obteniendo un resultado de 0.000, que es inferior a 0.05; por consiguiente, se concluyó que los datos no se originan en un orden normal, por lo que, se clasifican como pruebas no paramétricas.

Hipótesis general

Ha: Hay una correlación relevante entre el rendimiento académico y la calidad de la enseñanza de los maestros de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, 2021.

Ho: No hay una correlación relevante entre el rendimiento académico y la calidad de la enseñanza de los profesores de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, 2021.

Tabla 12. Hipótesis general

Correlaciones

			VAR1_DESEMPEÑO MPEÑODOC ENTE	VAR2_CALIDAD AEDUCATI VA
Rho de Spearman	VAR1_DESEMPEÑO CENTE	Coefficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	40	40
	VAR2_CALIDAD EDUCATI VA	Coefficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	40	40

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

Interpretación: Es evidente en la tabla, fundamentada en los hallazgos del análisis estadístico Rho de Spearman, que existe una correlación directa y significativa entre las variables de desempeño docente y la calidad educativa. Asimismo, el grado de correlación ($r = 0,755$) es considerable. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se elimina la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe la correlación significativa entre las capacidades pedagógicas y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Público de Ayacucho, 2021”.

Ho: No existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Público de Ayacucho, 2021”.

Tabla 13. Hipótesis específica 1

Correlaciones

		VAR1_DIM1	VAR2_CALID A AEDUCATIV
Rho de Spearman	VAR1_DIM1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,704**
		N	.
	VAR2_CALIDADEDUCA TIVA	Coefficiente de correlación	,704**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
			40
			40

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

Interpretación: Es evidente en la tabla, fundamentada en los hallazgos del análisis estadístico Rho de Spearman, que existe una correlación directa y significativa entre las competencias pedagógicas y la excelencia educativa. Asimismo, el grado de correlación ($r = 0,704$) es considerable. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se elimina la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe la correlación significativa entre la emocionalidad y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, 2021

Ho: No existe la correlación significativa entre la emocionalidad y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021”

Tabla 14. Hipótesis específica 2

Correlaciones

		VAR1_DIM2	VAR2_CALID AEDUCATIV A
Rho de Spearman	VAR1_DIM2	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,774
		N	40
VAR2_CALIDADEDUCA TIVA		Coefficiente de correlación	,774
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

Interpretación: Se puede apreciar en la tabla, basándose en los resultados del análisis estadístico Rho de Spearman, que hay una correlación directa y relevante entre la emocionalidad y la calidad de la educación. Igualmente, el nivel de correlación ($r = 0,774$) es elevado. Así pues, se admite la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis cero.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre la responsabilidad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la responsabilidad y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021”

Tabla 15. Hipótesis específica 3

Correlaciones

		VAR1_DIM3	VAR2_CALID AEDUCATIV A
Rho de Spearman	VAR1_DIM3	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,715**
		N	.
	VAR2_CALIDADEDUCA TIVA	Coefficiente de correlación	,715**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
			40
			40

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

Interpretación: Es evidente en la tabla, fundamentada en los hallazgos del análisis estadístico Rho de Spearman, que existe una relación directa y significativa entre la responsabilidad y la calidad educativa. Asimismo, el grado de correlación ($r = 0,715$) es considerable. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se elimina la hipótesis de cero nula.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación significativa entre la proactividad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Público de Ayacucho, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la proactividad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Público de Ayacucho, 2021.

Tabla 16. Hipótesis específica 4

Correlaciones

		VAR1 DIM4	VAR2_CALID AEDUCATIV A
Rho de Spearman	VAR1_DIM4	Coefficiente de correlación	,788
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40
VAR2_CALIDADEDUCA TIVA		Coefficiente de correlación	,788
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

Interpretación: Se puede apreciar en la tabla, basándose en los resultados del análisis estadístico Rho de Spearman, que hay una correlación directa y relevante entre la proactividad y la calidad de la educación. Igualmente, el nivel de correlación ($r = 0,788$) es elevado. Así pues, se admite la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis cero.

5.3 Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo general establecer la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Público de Ayacucho, 2021. Los resultados arrojaron que el grado de correlación ($r = 0,755$) es de nivel alto. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Para la variable desempeño docente estuvo en un 67.50% nivel alto, 27.50% nivel medio y 5% nivel bajo. Lo que significa que los docentes en su mayoría utilizan métodos y estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva, teniendo solo algunos aspectos por mejorar. Para Variable 2 Calidad Educativa estuvo en un 82.50% nivel alto, 15% nivel medio y 2.5% nivel bajo. Lo que significa que los objetivos y metas de la Institución Educativa son claras y conocidas por todos los alumnos y docentes. Además, se realizan evaluaciones periódicas para verificar el avance académico de los alumnos.

Dichos resultados se comparan con el estudio de Gonzales (2019) en su tesis

“Relación entre desempeño docente y calidad educativa en las Facultades de la Universidad para el desarrollo andino – Udea Lircay en Huancavelica 2019”. Los hallazgos permitieron establecer una correlación significativa del 5% entre el rendimiento de los profesores y la calidad educativa en las facultades de Ciencias e Ingeniería, Humanidades y Ciencias Sociales de la UDEA 2019. Se demostró que las habilidades pedagógicas y de investigación son las que más impactan en la calidad de la educación; en cambio, las habilidades personales no tienen relación y se debe tener en cuenta la realidad de los habitantes de Lircay, quienes piensan que el trato siempre debe ser individual y que no lo ven como significativo para evaluar la calidad educativa, dado que lo asumen en todas sus interacciones personales.

De acuerdo a las políticas educativas del Ministerio de Educación (2019) que se conoce como el Marco de Buen Desempeño Docente, que define los dominios, competencias y el desempeño que definen la docencia y que se requieren al docente del país. El rendimiento docente se define como un pacto de nivel técnico y social entre los profesores, la sociedad y el estado que refleja las habilidades que los maestros del país deben poseer en su crecimiento profesional, con la finalidad de alcanzar el aprendizaje de los alumnos. Este se transforma en un instrumento estratégico de enfoque integral que conduce al crecimiento completo del profesor.

En cuanto al objetivo específico 1 Determinar la relación entre las capacidades pedagógicas y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021”. Los resultados arrojaron que el grado de correlación ($r = 0,704$) es de nivel alto. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Para la para la Dimensión 1 Pedagógicas estuvo en un 80% nivel alto, 17.50% nivel medio y 2.5% nivel bajo. Esto implica que los maestros generalmente estructuran el contenido y lo muestran de manera lógica e imaginativa.

Lo que se corrobora en el estudio de León (2019) en su tesis “Desempeño docente y calidad educativa desde la percepción del estudiante en la Institución Educativa N° 81608 San José, La Esperanza”. En resumen, el rendimiento del profesorado en general y todas sus dimensiones (personal, institucional, interpersonal, didáctica y valores), tienen una relación significativa ($p < 0.05$) con la calidad de la educación.

Asimismo, Vega et. al. (2020), el desempeño profesional docente se sustenta en

las competencias pedagógicas que tiene el docente que le permite orientar, guiar y evaluar concienzudamente el proceso de aprendizaje en el que se desenvuelve el estudiante. Recomendando que todas sus funciones y tareas se orienten a realizar con excelencia su desempeño.

En cuanto al objetivo específico 2 Establecer la relación entre la emocionalidad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021. Los resultados arrojaron que el grado de correlación ($r = 0,774$) es de nivel alto. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Para la Dimensión 2 Emocionalidad estuvo en un 50% nivel alto, 42.50% nivel medio y 7.5% nivel bajo. Lo que significa que los docentes en su mayoría mantienen un trato a sus alumnos(as) de transparencia y equidad.

Para Martínez et. al. (2020) El rendimiento docente se refiere a la acción de aplicar los conocimientos obtenidos en su educación profesional, resaltando las tres habilidades fundamentales del profesor que son: Entendimiento del saber teórico y práctico sobre el aprendizaje y el comportamiento humano; Exhibición de actitudes que fomenten el aprendizaje y las interacciones humanas; Manejo del contenido a desarrollar; Dominio de los métodos, procedimientos y técnicas pedagógicas que promuevan el aprendizaje.

Comparando los resultados con el estudio de Martínez, Guevara y Valles (2016) cuyo propósito era diferenciar la actuación del docente y la calidad de la enseñanza. Una sección de los hallazgos indica que los docentes sostienen que la calidad de la enseñanza se basa en la demostración de la ejecución, además de que existen cuatro componentes (escuela, ambiente, profesor, gobierno) que requieren colaborar. Además, existe una correlación.578 entre los extensos períodos de gestión del docente y la calificación de sus estudiantes en las pruebas gestionadas por el estado que impactan al docente. No obstante, no existe una correlación entre evidenciar la ejecución y la calidad educativa desde la perspectiva de los inputs.

En cuanto al objetivo específico 3 Determinar la relación entre la responsabilidad y la calidad educativa de los docentes de un “Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho”, 2021. Los resultados arrojaron que el grado de correlación ($r = 0,715$) es de nivel alto. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Para la Dimensión 3 Responsabilidad estuvo en un 62.50% nivel alto, 35% nivel

medio y 2.5% nivel bajo. Lo que significa que los docentes en su mayoría cumplen con las acciones encomendadas por sus superiores y les gusta colaborar gratuitamente en horas adicionales con la institución.

Se corroboran con el estudio de Lora et. al. (2022) en su estudio titulado percepción del estudiante de secundaria sobre desempeño docente y calidad educativa en tiempos COVID-19, Puno-Perú. Los hallazgos evidenciaron que el desempeño docente fue bueno (69,70%), la calidad educativa regular (54,00%), que existe correlación moderada y significativa entre ambas variables, así como entre las dimensiones del desempeño docente: Personal, institucional, interpersonal, didáctica y valores con la calidad educativa. Concluyeron que el docente contribuye con su desempeño a lograr la calidad educativa, orientándose a ayudar o facilitar la aprensión de los principios básicos de una vida digna, de respeto, derechos y deberes.

En cuanto al objetivo específico 4 Establecer la relación entre la proactividad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Público de Ayacucho, 2021. Los resultados arrojaron que el grado de correlación ($r = 0,788$) es de nivel alto. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Para la Dimensión 4 Proactividad estuvo en un 52.50% nivel alto, 42.50% nivel medio y 5% nivel bajo. Lo que significa que los docentes en su mayoría están dispuestos a ocupar tiempo en actualizar sus conocimientos sobre algún aspecto de su profesión.

Finalmente, El rendimiento profesional docente se refiere a la habilidad para realizar, de manera eficiente, las tareas vinculadas al desarrollo de su labor educativa y, de forma más concreta, al ejercicio de la enseñanza. Comprendiendo, con una perspectiva renovada e integrada, como el proceso de desarrollo de sus capacidades, habilidades y competencias profesionales, su disposición personal y su obligación social para establecer vínculos relevantes entre los actores sociales que participan en la educación de los alumnos y colaboran en la administración y consolidación de una cultura institucional democrática. (Vega et. al. 2020).

CAPITULO VI.

CONCLUSIONES

Se concluye en cuanto al objetivo general establecer la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021. Los resultados arrojaron que el grado de correlación ($r = 0,755$) es de nivel alto. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Para la variable desempeño docente estuvo en un 67.50% nivel alto, 27.50% nivel medio y 5% nivel bajo. Lo que significa que los docentes en su mayoría utilizan métodos y estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva, teniendo solo algunos aspectos por mejorar. Para Variable 2 Calidad Educativa estuvo en un 82.50% nivel alto, 15% nivel medio y 2.5% nivel bajo. Lo que significa que los objetivos y metas de la Institución Educativa son claras y conocidas por todos los alumnos y docentes. Además, se realizan evaluaciones periódicas para verificar el avance académico de los alumnos.

Se concluye en cuanto al objetivo específico 1 Determinar la relación entre las capacidades pedagógicas y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021. Los resultados arrojaron que el grado de correlación ($r = 0,704$) es de nivel alto. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Para la para la Dimensión 1 Pedagógicas estuvo en un 80% nivel alto, 17.50% nivel medio y 2.5% nivel bajo. Lo que significa que los docentes en su mayoría organizan el contenido y lo presentan en forma clara lógica e imaginativa.

Se concluye en cuanto al objetivo específico 2 Establecer la relación entre la emocionalidad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021. Los resultados arrojaron que el grado de correlación ($r = 0,774$) es de nivel alto. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Para la Dimensión 2 Emocionalidad estuvo en un 50% nivel alto, 42.50% nivel medio y 7.5% nivel bajo. Lo que significa que los docentes en su mayoría mantienen un trato a sus alumnos(as) de transparencia y equidad.

Se concluye en cuanto al objetivo específico 3 Determinar la relación entre la responsabilidad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación

Superior Tecnológico Público de Ayacucho, 2021. Los resultados arrojaron que el grado de correlación ($r = 0,715$) es de nivel alto. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Para la Dimensión 3 Responsabilidad estuvo en un 62.50% nivel alto, 35% nivel medio y 2.5% nivel bajo. Lo que significa que los docentes en su mayoría cumplen con las acciones encomendadas por sus superiores y les gusta colaborar gratuitamente en horas adicionales con la institución.

Se concluye en cuanto al objetivo específico 4 Establecer la relación entre la proactividad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Público de Ayacucho, 2021. Los resultados arrojaron que el grado de correlación ($r = 0,788$) es de nivel alto. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Para la Dimensión 4 Proactividad estuvo en un 52.50% nivel alto, 42.50% nivel medio y 5% nivel bajo. Lo que significa que los docentes en su mayoría están dispuestos a ocupar tiempo en actualizar sus conocimientos sobre algún aspecto de su profesión.

CAPITULO VII.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda la aplicación de cursos y talleres que puedan brindar mayor información y herramientas de trabajo para aumentar el nivel de desempeño docente y la calidad educativa con el fin de mantener actividades pedagógicas y organización para el cumplimiento de las labores.
- Se recomienda al personal docente mantener un compromiso con el trabajo puntualidad y cumplimiento de las metas y objetivos estudiantiles de manera que se puedan visualizar el crecimiento y desempeño de los resultados obtenidos a lo largo de su estadía académica.
- Se recomienda al docente mantener una actitud activa y una relación productiva entre el estudiante con el fin de mejorar su identidad dentro de la institución identificando su fortalezas y competencias.
- Se recomienda mantener un proceso de evaluación de mejoras continuas de manera que se puedan visualizar los aspectos con deficiencias en la calidad del servicio además de la responsabilidad que tiene la institución y el docente para cuidar dicho servicio educativo que se presta.
- Se recomienda mantener programas donde el entorno de aprendizaje se sienta seguro e inclusivo fortaleciendo las capacidades de los estudiantes para que sean innovadores creativos y proactivos mejorando de esta manera la calidad educativa y su desempeño

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acevedo, F. (2011). Dicen. Calidad educativa y gobernabilidad en un instituto de formación docente. Montevideo: Erga e omnes Ediciones.
- Albines, M. (2009). El desempeño docente y su relación con el clima social de clase según la percepción de los estudiantes del colegio militar Leoncio Prado. Tesis para optar el grado de magister en ciencias de la educación. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta. Perú.
- Aldape, T. (2008). Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la Aldea global siglo XXI. España: Libros en Red.
- Alles, M. (2008). Desarrollo del talento humano. Basado en competencias. Buenos Aires: Granica.
- Alvarado, P y Núñez, C. (2018). La evaluación como referente de calidad educativa. El caso del Municipio de Sopetran, Antioquia (Colombia). *Revista Espacios*, 39(15), 1-15. <https://acortar.link/HRyIOz>
- American Psychological Association (2010). Manual de publicaciones de la American Psychological Association (3era ed.) (Trad. M. Guerra Frías). México: Editorial El Manual Moderno.
- Anderson, L.W. (1991). Increasing Teacher Effectiveness. Paris. UNESCO; International Institute for Educational Planning.
- Aquino, C. (2006). Análisis de la formación emocional del personal del departamento de procesamiento de datos de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Tesis para optar el grado de maestro en ciencias. Universidad de San Carlos. Guatemala.
- Atiencie, M. (2021). Desempeño docente y la calidad educativa en el área de estudios sociales. Análisis neutrosófico. *Revista Asociación Latinoamericana De Ciencias Neutrosóficas*. ISSN 2574-1101, 17, 63-72. Recuperado a partir de <http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/166>
- Ausubel, D.P. (1968). Educational psychology: a cognitive view. New York, Holt, Rinehart and Winston.
- Benavides, A., Palacios, J., Fuster, D y Hernández, R. (2020). Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemáticas. *Revista de Psicología*, 16(31), 48-57. <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/3071>
- Berrocal, A. (2007). El clima institucional y la calidad de servicio educativo ofertado por las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Urbanización Dulanto de la Región Callao - 2006. Lima: UNE. Tesis para obtener el grado de

Magíster en Ciencias de la Educación.

- Blanco, R. (2006). La equidad y la inclusión social: Uno de los desafíos de la educación y de la escuela de hoy. En: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad y Cambio en Educación, 4 (3).
- Bolaños, M. (1998) La calidad de la educación para el siglo XXI. En Revista del consejo nacional Técnico de la educación
- Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. (1998). Métodos de Investigación en Psicopedagogía. Madrid: McGraw-Hill.
- 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. Colombia. Sitio web: <https://n9.cl/gqusw>
- Cahuana, E (2006), Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC. Ed. Pirámide.
- Camacho, E. (2020) “Influencia de la gestión del DECE en el desempeño docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, Guayaquil, 2019”. (tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Sitio Web: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58126>
- Cano, M (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado. Consultado el 9 de julio de 2009, en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL1.pdf>
- Caro, F y Núñez, C. (2018). El desempeño académico y su influencia en índices de eficiencia y calidad educativa en el Municipio de Santa Fe de Antioquia, Colombia. *Revista Espacios*, 39(15), 1-15. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n15/a18v39n15p15.pdf>
- Cevallos, D. (2014). La Calidad Educativa en la realidad Universitaria Peruana frente al Contexto Latinoamericano. *Flumen*, 3-8.
- Chacón, L. (2019). Calidad educativa. *Educación y ciudad*, 36, 35-49. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7390625>
- Chacón, R. (2010). Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes recuperado el 6 de junio 2017 de: <http://www.monografias.com/trabajos88/evaluacion-del-desempenodocente/evaluacion-del-desempeno-docente.shtml#ixzz43NvDwIzp>.
- Chaves, H y Ordoñez, I. (2020). Cavilaciones sobre la evaluación y la calidad educativa

- en Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(9), 66-85.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7220308>
- Cóndor, B y Remache, M. (2020). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116-131.
<https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- CONEAU (2009) Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Profesionales Universitarias. Sitio Web: <http://www.upch.edu.pe/rector/dugec/images/files/evaluacion/acnac/prog/documentos/2.ACREDITACION%20CARRERAS%20PROFESIONALES%20UNIVERSITARIAS-2009.pdf>
- CONEAU. (2008). Modelo de calidad para la acreditación de carreras profesionales universitarias. Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. Lima: CONEAU.
- Congreso de la República Constitución Política del Perú - Artículo N.º 13. Revisado 15 de enero del 2022.
- Cotaquispe, L., Soplapuco, J., Rivas, A y Vales, J. (2021). Revisión sistemática del desempeño docente en la educación. *Revista Iberoamericana de la Educación*, 1, 1-25. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.126>
- Cuenca, R. y Stojnic L. (2008) La cuestión docente: Perú, carrera pública magisterial y el discurso del desarrollo profesional. Fundación Laboratorio de Políticas Públicas. Editorial Book (Libros Flape / Flape). Tucumán - Buenos Aires.
- Monja, M. (2012). Desempeño Docente educa. Desde la perspectiva del desempeño docente. Perú.
- Davok, D. (2007). Calidad en la Educación. *Evaluación*, 12(3), 505-513.
doi:<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-40772007000300007>
- Dunkin, M. (1997). Assessing Teachers' Effectiveness. *Issues in Educational Research*, 7 (1). Recuperado de [http:// www.ier.org.au/ier7.dunkin.html](http://www.ier.org.au/ier7.dunkin.html)
- El Peruano. (2021). Estado garantizará una educación de calidad e inclusiva. Perú.
<https://elperuano.pe/noticia/120536-estado-garantizara-una-educacion-de-calidad-e-inclusiva>
- Escribano, E. (2018) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25, 2018.
Sitio web: <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-14. DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

- Estrada, L (2013), El Desempeño Docente. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela. Sitio web: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf
- Gajardo, K y Díez, E. (2021). Evaluación educativa durante la crisis por COVID-19: una revisión sistemática urgente. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(2), 319-338. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052021000200319>
- Garbett, T. (1991) Imagen Corporativa. Fondo Editorial Legis. Primera edición. Colombia.
- Goleman, D. (2015) Inteligencia emocional. Vietnam Labor Publishing House, page 57-74 and 395.
- Gonzales, P (2019) Relación entre desempeño docente y calidad educativa en las Facultades de la Universidad para el desarrollo andino – Udea Lircay en Huancavelica 2019. (Tesis de Maestría) Universidad de San Martín de Porres. Perú. Sitio web: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7794/gonzales_opa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guevara, B. (2000) Evaluación constructivistas, teorías, técnicas y modelos. Lima: Ed. Pensamientos y Acción.
- Harvey, Lee y Diana Green, “Dealing Quality” en *Assesment and Evaluation in Higher Education*, vol. 18, núm.1, University of Bath, Bath, 1993, pp. 73-83.
- Hernández, F. (2002). Docencia e Investigación en Educación Superior. *Revista de Investigación Educativa*, 20(2), 271-301.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación científica (6ta ed.). México: McGraw Hill.
- Lara, J., Campaña, E., Villamarín, A y Balarezo, C. (2022). Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 58-70. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- León, J. (2019) Desempeño docente y calidad educativa desde la percepción del estudiante en la Institución Educativa N° 81608 “San José”, La Esperanza, 2019. (tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejos. Perú. Sitio web: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37658/leon_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lora, M., Loza, W., Mucha, L y Hernández, J. (2022). Percepción del estudiante de secundaria sobre desempeño docente y calidad educativa en tiempos COVID-19, Puno-Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 28, 18-31. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38821>
- Marín, F., Cabas, L., Cabas, L y Paredes, A. (2018). Formación Integral en Profesionales de la Ingeniería. Análisis en el Plano de la Calidad Educativa. *Formación universitaria*, 11(1), 13-24. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000100013>
- Martín, J. (2018). Calidad educativa en la educación superior colombiana: una aproximación teórica. *Sofía*, 14(2), 4-14. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.14v.2i.799>
- Martínez, G., Esparza, A y Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 1-13 2021. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6),123-134. [fecha de Consulta 9 de diciembre de 2021]. ISSN: 1665-0441. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Martínez, L y Guevara, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*, 11(4),113-124. [fecha de Consulta 10 de diciembre de 2021]. ISSN: 1665-0441. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596007>
- Medina, M. (2012). Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior. Puerto La Cruz, Venezuela. Sitio web: <http://rectoria.udo.edu.ve/crediudo/images/stories/2012/trabajosdeinvest/tesis.pdf>
- Medley, D. M. y Shannon, D. M. (1994). Teacher Evaluation. In T. Husen & T. N. Postlethwaite (Eds.). *The International Encyclopedia of Education* (2° ed.) (Vol. 10, 6015-6020). New York: Pergamon.
- MINEDU. (2015). Política de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior Universitaria. Sitio Web: www.minedu.gob.pe; Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/politica.pdf>
- MINSa. (2019). Fortaleciendo capacidades para la mejora de la práctica docente. Asociación Solaris. Perú. http://bvs.minsa.gob.pe/local/GOB/1008_ONG250.pdf

- Montenegro, A. (2011). Evaluación del desempeño docente. Bogotá: Aula abierta – Magisterio. Patino, F. (2000). La gestión de calidad en educación. Colombia. Pérez, O. (2002). Alternativas para mejorar la calidad de la educación básica en el Estado Táchira -Venezuela. Tesis de maestría. PREAL (2009). Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe.
- Montenegro, I (2003). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos.
http://www.academia.edu/8874772/Capitulos_de_la_tesis_Educ_2014
- OCDE (2018), Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes: Consideraciones para México, OECD Publishing.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264059986-es>
- OREALC/UNESCO. (2007). Educación de calidad para todo un asunto de derechos humanos. Buenos Aires, Argentina.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - Unesco (2014). Documento de posición sobre la educación después de 2015. Sitio web:
[Dialnet-DocumentoDePosicionSobreLaEducacionDespuesDe2015Or-6224819.pdf](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389)
- Ouellet, A. (2000). La evaluación informativa al servicio de las competencias. Revista Escuela de Administración de Negocios (41), 30-42.
- Paredes, M. (2018). Efecto del desempeño docente en la satisfacción académica de los estudiantes de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca. *Cajamarca* 17(1-2), 23-31.
<http://190.116.36.87/index.php/Cajamarca/article/view/53>
- Paz, J., Huamán, S y Tarrillo, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 108–125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
- Pérez, F. (2018). Políticas educativas en Colombia: en busca de la calidad. *Actualidades Pedagógicas*, (71), 193-213. doi:<https://doi.org/10.19052/ap.4430>
- Piaget, J. (1985). Inteligencia y conocimiento evolutivo. EEUU: Merscer
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Ramírez, T. (1997) Como Hacer un Proyecto de Investigación. Caracas. Editor Tulio A. Ramírez C. Proyecto Educativo Nacional al 2021. Sitio web:

<https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/publicacion/2018/balancedpen-2017-2018.pdf>

- Ramos S, (2007). Material didáctico y la calidad educativa en las I.E del nivel primario, región Callao, Lima-Perú.
- Revilla J y Palacios, A. (2020). Ser docente en tiempos de pandemia por covid-19: evaluación del desempeño docente en una universidad pública de Lima. *Ágora*, 7(2), 58-62. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/117>
- Ríos, M. (2021) Desempeño docente y la calidad educativa en los docentes de una Institución Educativa del Callao, 2021. (Tesis de Maestría) Universidad cesar Vallejos. Perú. Sitio web: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66967/Rios_LMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rocha, R. (2013). Escala de opinión de los estudiantes sobre la efectividad de la docencia (EOEED) en educación superior. *Formación Universitaria*, 6(6), 13-22.
- Rodríguez, D. (2005). Towards the Flexible Organization. Recovered from <https://studylib.es/doc/5264763/diagn%C3%B3stico-organizacionalautor--rodriguez-mansilla>
- Rodríguez, J. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186-199. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475508>
- Ruiz, I. (2009). Evaluación de la calidad educativa en nivel secundaria desde la perspectiva de docentes y alumnos. Caso: Centro Escolar Campogrande. Hermosillo: Universidad Pedagógica Nacional. Tesis para obtener el grado de Maestro en Educación.
- Sánchez-Teruel, D. (2009). Actualización en inteligencia emocional. Madrid. Editorial CEP
- Sánchez-Teruel, D. (2011). Intervención y atención a las agresiones a menores y mujeres. Madrid. Editorial CEP.
- Santiago (2007). Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos. Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (EPT/PRELAC). Santiago de Chile: OREALC/UNESCO.
- Scheinson, D. (2009). Comunicación Estratégica: La opinión pública y el proceso comunicacional (1ra Edición ed.). Buenos Aires: Granica.
- Sosa, G. (2017). La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de

- Instituciones Educativas de Puente Piedra. (Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú). UNESCO (2005). Informe de seguimiento de la EPT en el mundo, educación para todos, el imperativo de la calidad. Publicado en 2004 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura 7, Place de Fontenoy, 75352 París Francia: 07 SP.
- SUNEDU (2018) Modelo de Licenciamiento y su implementación en el Sistema Universitario Peruano.
- Surdez, E. G., Sandoval, M del C. y Lamoyi, C. L. (2018). Satisfacción estudiantil en la valoración de la calidad educativa universitaria. *Educación y Educadores*, 21(1), 9-26. DOI: 10.5294/edu.2018.21.1.1
- UNESCO (2018). Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa en América Latina y el Caribe. Santiago: OREALC- UNESCO. OREALC/UNESCO
- UNESCO (2021) Estudio Sobre la Situación Actual de la Docencia en la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP), en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela. Sitio web: <https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>
- Valderrama, M. (2009) Validez y confiabilidad de instrumentos en una investigación cuantitativa. Madrid
- Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro y su evaluación. Cuba: Pueblo y educación.
- Valdés, H. (2004). El Desempeño del Maestro y su evaluación. La Habana: Pueblo y Educación.
- Valdez V., H. (2000). Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México, D.F.
- Valdez, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Concejo Nacional de Educación. Lima – Perú.
- Valdéz, W. (2004). Desempeño docente en acción. Habana: Reen.
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Vygotsky, L. S. (1981). The genesis of higher mental functions. En J. Wertsch (Ed), The concept of activity in Soviet psychology. Nueva York: Sharpe.
- Zabala, A. y Arnau, L. (2008). Cómo aprender y enseñar competencias. México: Colofón–Graó.
- Zapata, G., y Tejeda, I. (2009). Impactos del aseguramiento de la calidad y acreditación

de la educación superior. Consideraciones y proposiciones. *Calidad en la Educación*, (31), 192-209. doi:<https://doi.org/10.31619/caledu.n31.168>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia.
2. Instrumento(s) de recolección de datos organizado en variables, dimensiones e indicadores.
3. Base de datos en programa estadístico spss

Matriz de consistencia

Desempeño docente y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021.</p>	<p>Variable 1: Desempeño docente</p> <p>Dimensiones: pedagógicas Emocionalidad Responsabilidad</p>	<p>Tipo: Transversal</p> <p>Método: Descriptivo</p> <p>Población: 70 docentes</p> <p>Muestra: 70 docentes</p> <p>Técnica: Encuesta</p>
<p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre las capacidades pedagógicas y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021?</p>	<p>Objetivos Específicos: Determinar la relación entre las capacidades pedagógicas y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021.</p>	<p>Hipótesis Específicas: Ha Existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021.</p>	<p>Proactividad</p> <p>Variable 2: Calidad educativa</p> <p>Dimensiones Desarrollo Institucional y su relación con el entorno Organización Administración y gestión Aspectos curriculares. Rendimiento de los estudiantes</p>	<p>Instrumentos: Cuestionario de desempeño docente De Terreros, Gutiérrez y Huacho.</p> <p>Cuestionario de: Calidad educativa De Acevedo</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la emocionalidad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre la emocionalidad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021.</p>	<p>Hb Existe relación significativa entre la emocionalidad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la</p>	<p>Determinar la relación entre</p>			

<p>responsabilidad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021?</p>	<p>la responsabilidad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021.</p>	<p>Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la proactividad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre la proactividad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021.</p>	<p>Hc Existe relación significativa entre la responsabilidad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021.</p> <p>Hd Existe relación significativa entre la proactividad y la calidad educativa de los docentes de un Instituto de educación Superior Tecnológico Publico de Ayacucho, 2021.</p>

Cuestionario desempeño docente

Datos Personales

Edad _ Sexo: Masculino () femenino ()

Especialidad:.....Años de servicio como docentes.....

Estimado(a) profesora(a) lea atentamente cada pregunta, valora y elige una de las cinco posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5 considerando que:

Totalmente en desacuerdo	En acuerdo	Ni a favor ni en contra	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CAPACIDADES	Categorías				
CAPACIDADES PEDAGOGICAS					
1 Tengo dominio en la especialidad que desempeño.	1	2	3	4	5
2 Manejo adecuadamente la didáctica.	1	2	3	4	5
3 Soy consciente de mi rol de docente.	1	2	3	4	5
4 Siempre debo tener presente las necesidades de mis alumnos.	1	2	3	4	5
5 Relaciono mi especialidad con otras esferas del conocimiento.	1	2	3	4	5
6 Utilizo métodos y estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva.	1	2	3	4	5
7 Impongo confianza en mis alumnos y convierto el aprendizaje en una labor fascinante.	1	2	3	4	5
8 Organizo el contenido y lo presento en forma clara lógica e imaginativa.	1	2	3	4	5
9 Me intereso por mis alumnos como persona además de estudiante.	1	2	3	4	5
10 Tengo en cuenta siempre los indicadores propuestos para evaluar.					
11 Conozco y respeto mis diferencias y las de otro.	1	2	3	4	5
12 Demuestro que tengo una confianza y autoestima.	1	2	3	4	5
13 Soy capaz de expresar mis sentimientos en el momento oportuno.	1	2	3	4	5
14 No trato de herir susceptibilidades cuando hablamos de nuestras cosas y preocupaciones	1	2	3	4	5
15 Preocupaciones Se resolver los problemas que se me presentan.	1	2	3	4	5
16 Expreso mis opiniones por más que otros no están de acuerdo conmigo.	1	2	3	4	5
17 Ante la adversidad siempre tengo fuerzas para reponerme.	1	2	3	4	5
18 Colaboro con los demás cuando es necesario.	1	2	3	4	5
19 Nunca me doy por vencido cuando se me presenta un problema.	1	2	3	4	5
20 El trato a mis alumnos(as) es de transparencia y con equidad.	1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD					
21 soy puntual en el cumplimiento de mis funciones.	1	2	3	4	5
22 cumplo con las acciones encomendadas por mis superiores.	1	2	3	4	5
23 siempre llego antes que mis alumnos al salón de clase.	1	2	3	4	5
24 cumplo a cabalidad mi trabajo dentro del salón de clases.	1	2	3	4	5
25 Acudo a las comisiones de trabajo encargadas por mi institución.	1	2	3	4	5
26 Colaboro con los demás cuando es preciso.	1	2	3	4	5
27 Me gusta colaborar gratuitamente en horas adicionales con mi institución.	1	2	3	4	5
28 Nunca me presento a mis labores cotidianas sin haber preparado mi	1	2	3	4	5

sesión de clase					
29 Trato de cumplir mis labores demostrando eficiencia y eficacia.	1	2	3	4	5
30 Nunca me niego a las labores extra curriculares.	1	2	3	4	5
PROACTIVIDAD					
31 Siempre soy el primero en anticiparme para acciones pedagógicas.	1	2	3	4	5
32 Considero que puedo resolver problemas importantes proyectándome al futuro	1	2	3	4	5
33 Siento que los que me rodean presentan una buena opinión de mi trabajo en la Institución.	1	2	3	4	5
34 Estoy dispuesto a ocupar tiempo en actualizar mis conocimientos sobre algún aspecto de mi profesión	1	2	3	4	5
35 Siempre me preocupo por realizar proyectos de innovación para el futuro.	1	2	3	4	5
36 He realizado como mínimo una publicación relacionada con mi quehacer docente	1	2	3	4	5
37 Valoro mis errores porque me dan la oportunidad de superarlos.	1	2	3	4	5
38 El éxito profesional no significa nada sino me permite ser una mejor persona.	1	2	3	4	5
39 Me produce satisfacción la adquisición de nuevos conocimientos.	1	2	3	4	5
40 Siempre me doy tiempo para evaluar las consecuencias de mis acciones.	1	2	3	4	5

Cuestionario de Calidad Educativa

Estimado (a) docente: Esta encuesta forma parte de un proyecto de investigación que busca recopilar datos sobre la calidad de la educación en la Institución Educativa donde Ud. Trabaja. Esta consulta es anónima. Por favor, haga una respuesta honesta.

Indicaciones:

En la siguiente encuesta, se muestra un conjunto de aspectos relacionados con el servicio educativo, cada uno de los cuales se acompaña de cinco posibles respuestas que debes evaluar. Responde al cerrar en un círculo la opción seleccionada, considerando los siguientes criterios.

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

Categoría	Criterios				
DESARROLLO ORGANIZACIONAL					
1. Los objetivos y metas de la Institución Educativa son claras y conocidas por todos los alumnos.	1	2	3	4	5
2. Los objetivos y metas planteados traducen la problemática pedagógica de la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
3. Se realizan evaluaciones periódicas para verificar el avance académico de los alumnos.	1	2	3	4	5
4. Se utiliza los resultados de la evaluación para aplicar medidas pertinentes y oportunas para mejorar el aprendizaje de los alumnos.	1	2	3	4	5
5. Consideras que en la Institución educativa existe una buena administración de los recursos económicos.	1	2	3	4	5
6. Los diferentes ambientes y aulas de la Institución Educativa están constantemente ordenados y limpios.	1	2	3	4	5
7. Los baños de la Institución Educativa se encuentran en mal estado o sucios. 1	1	2	3	4	5
8. Existe déficit (falta) de mobiliario (sillas, carpetas, etc.) en el centro educativo.	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN EDUCATIVA					
9. Los profesores explican las normas de convivencias que regirán el comportamiento de los alumnos durante el año ciclo.	1	2	3	4	5
10. Las normas de convivencia en el aula facilitan un ambiente agradable de estudio.	1	2	3	4	5
11. La educación impartida en la Institución Educativa responde a las necesidades del mercado laboral.	1	2	3	4	5
12. Los docentes estimulan la curiosidad y el interés por aprender en los alumnos.	1	2	3	4	5
13. Algunos docentes solo se preocupan por avanzar su asignatura sin importarles nuestras ideas u opiniones.	1	2	3	4	5
14. Los alumnos demuestran nuevas habilidades y destrezas producto del trabajo académico en el aula.	1	2	3	4	5
15. Durante las clases los profesores se preocupan por verificar el aprendizaje de los alumnos.	1	2	3	4	5

16. Te encuentras satisfecho con la educación impartida en tu Institución Educativa.	1	2	3	4	5
IMAGEN ORGANIZACIONAL					
17. Consideras que tu Institución educativa tiene una buena imagen y prestigio ganado en tu comunidad.	1	2	3	4	5
18. Considera que los padres de familia se encuentran satisfechos con la educación impartida en la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
19. Existen conflictos internos que han deteriorado la imagen de tu centro de estudios	1	2	3	4	5
20. Existe interés por parte de la Institución Educativa por participar en actividades extracurriculares (ferias de ciencias, concursos, etc.).	1	2	3	4	5
21. Los miembros de la Institución Educativa participan activamente en las marchas y desfiles organizados en la localidad.	1	2	3	4	5
22. En las actividades donde participa la Institución Educativa ha recibido alguna felicitación o reconocimiento de la comunidad.	1	2	3	4	5
23. Los padres de familia de otras instituciones educativas muestran interés por matricular a sus hijos en esta Institución Educativa.	1	2	3	4	5
24. Si tuvieras que hacer nuevamente la educación secundaria volverías a matricularte en esta Institución Educativa.	1	2	3	4	5

Base de datos en programa estadístico spss

The image displays two screenshots of the IBM SPSS Statistics software interface. The top screenshot shows the 'Data Editor' window for a dataset named 'RESULTADOS 2 WILBER.sav'. The data is organized into columns labeled V1 through V12 and rows numbered 1 to 27. The bottom screenshot shows the 'Syntax Editor' window for a document named 'RESULTADOS 1 WILBER.spv'. It displays the following syntax commands:

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR1_DESEMPEÑOOCENTE VAR2_CALIDADEUCATIVA
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```

The output window shows the results of a non-parametric correlation analysis:

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	VAR1_DESEMPEÑOOCENTE	Coeficiente de correlación	VAR1_DESEMPEÑOOCENTE	VAR2_CALIDADEUCATIVA
			1,000	,755**
		Sig. (bilateral)		,003
		N	40	40
	VAR2_CALIDADEUCATIVA	Coeficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	
		N	40	40

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

The second syntax block shows:

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR1_DIM1 VAR2_CALIDADEUCATIVA
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```