

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL**

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**La Autoevaluación del Desempeño Docente y la Gestión de la Calidad Educativa en
los Docentes de una Institución Educativa del Nivel Secundario, UGEL 01 San Juan
de Miraflores, Año 2018**

Presentada por

Rosell OGOSI MURILLO

ASESOR

Fernando Antonio FLORES LIMO

Para optar al Grado Académico de

Maestro en Ciencias de la Educación

con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

**La Autoevaluación del Desempeño Docente y la Gestión de la Calidad Educativa en
los Docentes de una Institución Educativa del Nivel Secundario, UGEL 01 San Juan
de Miraflores, Año 2018**

Con afecto y estima personal a mi Alma Mater
la Escuela de Posgrado de la Universidad
Nacional de Educación Enrique Guzmán y
Valle.

Reconocimientos

A mi asesor

A mi familia

Mi gratitud a todos los profesores que
procuraron mi formación personal y
profesional.

Tabla de Contenidos

Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas	viii
Lista de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
1.1 Determinación del Problema	1
1.2 Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema General	2
1.2.2. Problemas Específicos	2
1.3 Objetivos	3
1.3.1. Objetivo General	3
1.3.2. Objetivos Específicos	3
1.4 Importancia y Alcances de la Investigación	4
1.5 Limitaciones de la Investigación	5
Capítulo II. Marco Teórico	6
2.1 Antecedentes de la Investigación	6
2.1.1. Antecedentes Nacionales	6
2.1.2. Antecedentes Internacionales	10
2.2 Bases Teóricas	14

2.2.1. La Autoevaluación del Desempeño Docente	14
2.2.2. La Gestión de la Calidad Educativa	25
2.3 Definición de Términos Básicos	34
Capítulo III. Hipótesis y Variables	38
3.1 Hipótesis	38
3.1.1. Hipótesis General	38
3.1.2. Hipótesis Específicas	38
3.2 Variables	39
3.3 Operacionalización de Variables	40
Capítulo IV. Metodología	42
4.1 Enfoque de la Investigación	42
4.2 Tipo de Investigación	42
4.3 Diseño de Investigación	43
4.4. Método de la Investigación	43
4.5 Población y Muestra	44
4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	44
4.7 Tratamiento Estadístico	46
Capítulo V. Resultados	49
5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	49
5.2. Presentación y Análisis de Resultados	51
5.3. Discusión de Resultados	66
Conclusiones	75
Recomendaciones	76
Referencias	77
Apéndices	82

Apéndice A. Matriz de Consistencia	83
Apéndice B. Instrumentos de Evaluación	86
Apéndice C. Fichas Técnicas	94
Apéndice D. Juicio de Expertos	96

Lista de Tablas

Tabla 1. La autoevaluación del desempeño docente	40
Tabla 2. La gestión de la calidad educativa	41
Tabla 3. Validez del cuestionario sobre autoevaluación del desempeño docente	49
Tabla 4. Validez del cuestionario sobre gestión de la calidad educativa	50
Tabla 5. Consistencia interna del cuestionario sobre autoevaluación del desempeño docente	50
Tabla 6. Consistencia interna del cuestionario sobre gestión de la calidad educativa.	51
Tabla 7. Distribución de la muestra, según la variable autoevaluación del desempeño docente	51
Tabla 8. Distribución de la muestra, según la dimensión actitud docente	52
Tabla 9. Distribución de la muestra, según la dimensión clima propicio para el aprendizaje	52
Tabla 10. Distribución de la muestra, según la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula	53
Tabla 11. Distribución de la muestra, según la dimensión evaluación del aprendizaje	53
Tabla 12. Distribución de la muestra, según la variable gestión de la calidad educativa.	54
Tabla 13. Distribución de la muestra, según la dimensión institucionalidad.	54
Tabla 14. Distribución de la muestra, según la dimensión administración	55
Tabla 15. Distribución de la muestra según la dimensión pedagógica	55
Tabla 16. Distribución de la muestra, según la dimensión comunitaria.	56

Tabla 17. Magnitudes de correlación según valores del coeficiente de correlación “rho” de Spearman	57
Tabla 18. Resultados de hipótesis general	58
Tabla 19. Resultados hipótesis específica 1	60
Tabla 20. Resultados hipótesis específica 2	62
Tabla 21. Resultados hipótesis específica 3	63
Tabla 22. Resultados hipótesis específica 4	65

Lista de Figuras

Figura 1. Diseño de investigación	43
Figura 2. Zona de rechazo de la hipótesis nula	58
Figura 3. Zona de rechazo de la hipótesis nula	59
Figura 4. Zona de rechazo de la hipótesis nula	61
Figura 5. Zona de rechazo de la hipótesis nula	63
Figura 6. Zona de rechazo de la hipótesis nula	64

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo central establecer la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo sustantivo o de base, con diseño descriptivo – correlacional y método hipotético deductivo. La muestra se definió a través del tipo de muestreo no probabilístico e intencionado, conformándose con 36 docentes de la institución en mención. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos se tomó en cuenta los cuestionarios sobre autoevaluación del desempeño docente y el cuestionario sobre gestión de la calidad educativa. Los datos estadísticos fueron procesados a través del programa SPSS en su última versión. Las conclusiones a las cuales se arribó, son las siguientes: Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, a nivel total y por las dimensiones: Institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Palabras clave: Autoevaluación del Desempeño Docente y Gestión de la calidad educativa.

Abstract

The main objective of this research study was to establish the relationship between the self-evaluation of teacher performance and the management of educational quality in teachers of an educational institution of the secondary level, UGEL 01 San Juan de Miraflores, year 2018. It had a quantitative, substantive or basic approach, with descriptive - correlational design and deductive hypothetical method. The sample was defined through the type of non-probabilistic and intentional sampling, complying with 36 teachers of the institution in question. The technique used was the survey and as instruments the questionnaires on self-evaluation of teacher performance and the questionnaire on management of educational quality were taken into account. The statistical data were processed through the SPSS program in its latest version. The conclusions reached were the following: There is a significant relationship between the self-evaluation of teaching performance and the management of educational quality, at a total level and by the dimensions: Institutional, administrative, pedagogical and community, in the teachers of a secondary level educational institution, UGEL 01 San Juan de Miraflores, year 2018.

Keywords: Teaching Performance Self-Evaluation and Educational Quality Management.

Introducción

Daoud (2007, p.32) afirma que con la autoevaluación debe entenderse que se persigue la toma de conciencia de sus propias limitaciones y establecer estrategias para superar y desarrollar conductas para alcanzar metas propuestas. La autoevaluación del docente es un proceso en el que las personas formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento, actuación, principios o consecuencias con la finalidad de mejorarse asimismo. (Peter y Arlen, 2000 citado en Suarez, et al., 2008:96).

Entendiendo que la práctica docente es una actividad siempre mejorable y por lo tanto exige por parte del profesor una actitud favorable a ese cambio, es necesario plantear la necesidad de la autoevaluación a fin detectar los puntos fuertes y débiles de su actuación docente como estrategia al servicio de la mejora y desarrollo profesional.

Es importante precisar que se entiende por autoevaluación del desempeño docente, implica que las personas sean las que formulen sus propias metas u objetivos y se autoevalúe periódicamente para tener un cabal conocimiento respecto a su desempeño frente a esos objetivos.

Por otro lado, entendemos y comprendemos que la gestión educativa como una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo las estructuras administrativas, pedagógicas y comunitarias; sí como, los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a los estudiantes desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos, capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo.

La gestión de la calidad educativa, se orienta a establecer los niveles de eficiencia y eficacia de la implementación de los procesos y procedimientos implementados en la gestión con la finalidad de establecer el logro de los objetivos institucionales.

De allí la importancia de realizar el presente estudio sobre dos variables sumamente importante y trascendente, relacionada con la gestión institucional y gestión de los recursos humanos. Seguidamente presentamos el estudio que incluye cinco capítulos y sus respectivos rubros:

En el Capítulo I: Planteamiento del problema, que incluye la determinación del problema, problemas del estudio, objetivos de la investigación y la importancia y alcances correspondientes.

En el Capítulo II: Marco teórico de la investigación; se describen los estudios antecedentes, bases teóricas y la definición de términos básicos.

En el Capítulo III: Hipótesis y variables, se planean las hipótesis, variables y su correspondiente operacionalización.

En el Capítulo IV: Metodología, que incluye el enfoque, tipo, diseño, método, población y muestral, técnicas e instrumentos y el tratamiento de datos estadísticos.

En el Capítulo V: Resultados, que incluye la validación y confiabilidad de los instrumentos, resultados y discusión de los resultados.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones y apéndices respectivos.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Determinación del Problema

En esta última década se ha puesto especial empeño en establecer estudios de investigación en el área educacional, uno de estos aspectos es el relacionado con los recursos humanos; como una forma de dar respuesta a la demanda social y las exigencias de la comunidad educativa en general, a fin de darle el verdadero sentido y responsabilidad que ameritan los docentes como partícipes activos y proactivos en la prestación de los servicios educativos. Es necesario reconocer que la labor del docente se encuentra orientada al logro de las metas educacionales, por lo tanto su aporte va en la perspectiva de favorecer y facilitar las decisiones que conducen al logro de los objetivos propuestos. Para que así sea, es preciso que su rol no se limite al cumplimiento de su función sino que coadyuve al logro de los objetivos institucionales, proporcionando una educación de calidad. En tal sentido, es necesario establecer una reflexión permanente y compartida de todos los miembros de la comunidad educativa, para establecer un compromiso responsable para elevar la calidad de servicio educativo, propiciando un clima favorable de la cultura organizacional para propiciar la autoevaluación en los docentes.

La promoción de una cultura organizacional, que incluya a la autoevaluación como un componente trascendente, nos va a permitir contar con información precisa, objetiva y empírica; para conocer las posibilidades, potencialidades y requerimientos con que cuentan los docentes, a fin de tomar las decisiones correspondientes si la situación lo amerita.

Es innegable la participación del docente en la gestión de la calidad educativa, podemos advertir que es el primer actor y con las mejores posibilidades para determinar el logro de los objetivos propuestos para tal fin, de allí la necesidad de su autoevaluación, como punto de partida para su consideración en el mejoramiento de la calidad del servicio educativo. Es decir, implica un cambio conceptual en el dinamismo institucional, en pos

del logro en la mejora futura, adquiriendo singular importancia y consolidando funcionalmente la imagen de la I.E. como empresas que gestionan y producen un bien intangible, de gran valor y responsabilidad social que es el estudiante. Y estos aspectos lo observa el principal agente de gestión pedagógica: el docente. Está demostrado que ningún proceso institucional, administrativo o pedagógico puede realizarse adecuadamente si se opera en un clima institucional adverso o si se enfrentan limitaciones en el ejercicio de sus funciones básicas. En última instancia, la idea es que el mejoramiento del clima y funcionalidad institucionales, debe garantizar el desarrollo no solo de tales componentes organizacionales, sino de los restantes componentes y aspectos del ámbito administrativo y del ámbito pedagógico. (Marcelo, W. y Cojal, B. 2002:38). Podemos advertir la importancia de generar un clima organizacional óptimo en la institucional educativa, brindando las mejores condiciones al artífice del hecho educativo, que viene a ser el recurso humano: el docente, para propiciar el cumplimiento de sus funciones y establecer el logro de la calidad del servicio educativo. En el presente estudio queremos establecer averiguaciones respecto a la relación que se pueda estar dando entre los constructos teóricos autoevaluación y gestión de la calidad educativa en una institución educativa de nivel secundario.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

Pg. ¿Cuál es la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018?

1.2.2 Problemas Específicos

Pe. 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión institucional, en los docentes de una

institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018?

Pe. 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión administrativa, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018?

Pe. 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión pedagógica, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018?

Pe. 4. ¿Cuál es la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Og. Determinar la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

Oe. 1. Establecer la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión institucional, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

- Oe. 2. Establecer la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión administrativa, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.
- Oe. 3. Establecer la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión pedagógica, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.
- Oe. 4. Establecer la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

1.4. Importancia y Alcances de la Investigación

Importancia

Teórica Científica

El estudio y tratamiento de dos constructos de suma importancia en el campo de la gestión organizacional, como son la autoevaluación y la calidad educativa, nos a permitir contar con Información empírica objetiva y de primera mano, para elaborar teorías y propuestas innovadoras que incrementen los niveles de eficiencia y eficacia de la gestión en las instituciones educativas.

Pedagógica

El presente trabajo de investigación es importante porque si muy bien hay investigaciones en el campo de la pedagogía, educación y administración sobre el manejo de las variables la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, el aporte que brinda el estudio será de utilidad práctica en la pedagogía.

Institucional

En principio, el área institucional con el área administrativa y el área técnica pedagógica constituyen los soportes del sistema de gestión de las instituciones educativas. Lo institucional, en este caso, va más allá del reconocimiento social para proyectarse a los fenómenos y procesos que irradian al conjunto organizacional. De ello resulta que lo que suceda a nivel de los fenómenos y procesos institucionales, gravita de una u otra manera, en un sentido amplio o limitado sobre los procesos organizacionales restantes. (Marcelo, W. y Cojal, B. 2002:38)

Utilidad práctica

La información resultado del estudio, servirá como insumo para la toma de decisiones respecto a la elaboración de programas, planes y actividades orientadas al mejoramiento de la estrategia de autoevaluación docente y la gestión de la calidad Educativa.

Alcances

En cuanto a los alcances de la investigación tenemos:

- Alcance geográfico: Ciudad de Dios, UGEL 01 San Juan de Miraflores.
- Alcance Institucional: I. E. N° 7069 César Vallejo.
- Alcance Social: Docentes
- Alcance Temporal: Docentes que laboraron en el año escolar 2018.
- Alcance Temático: Autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa.

1.5. Limitaciones de la Investigación

Dificultades en el conocimiento y experiencia en la ejecución del trabajo de investigación científica.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima*. (Tesis de Maestría). Lima. Escuela de Posgrado de la Universidad Católica del Perú. La investigación tuvo como Objetivo: Determinar las características que presenta el desempeño de los docentes del nivel secundario de tres colegios de la red Saco Oliveros, desde la perspectiva de los estudiantes y del personal directivo. La variable del estudio fue: “Características del desempeño docente” y las sub variables: Dominio de las disciplinas que desarrolla, Planificación y Organización del curso, Función Técnico-Pedagógica, Consejería, Conducta, Evaluación y Compromiso con la institución. A partir de ellas, se diseñó y validó instrumentos para evaluar dicho desempeño; para, finalmente, aplicarlos en la institución de referencia. El diseño metodológico responde a una investigación cuantitativa, de carácter exploratorio y de tipo transversal. El muestreo fue intencional, conformado por 100 alumnos y tres directores. Se utilizó los cuestionarios para recoger información. La información fue sistematizada y categorizada para luego realizar el análisis de resultados. Luego de aplicar los instrumentos para directores y alumnos en la institución educativa Saco Oliveros podemos arribar a las siguientes conclusiones: En todas las Sub - variables, tanto los directores como los alumnos expresaron que el desempeño de sus docentes es “Alto” (superior a 89). Esto indica que cuentan con docentes bien preparados y comprometidos con su labor pedagógica. Los directores y alumnos consideran más logrado en el perfil docente el “Dominio del tema” de los docentes, lo que se condice con el riguroso examen de conocimiento académico en sus respectivas asignaturas que han pasado éstos para ser admitidos en esta casa de estudios.

Torres, R. (2014). *Autoevaluación de la gestión educativa y calidad del aprendizaje según el modelo IPEBA en estudiantes de la opción Ocupacional Textil y Confecciones del CETPRO "PROMAE Comas", UGEL N° 04.* (Tesis de Maestría). Lima. Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En esta tesis se considera como hipótesis general lo siguiente ¿En qué medida se relaciona la Autoevaluación de la gestión educativa y la calidad del aprendizaje según el modelo IPEBA, en estudiantes de la opción ocupacional Textil y Confecciones del CETPRO "PROMAE" de Comas de la UGEL N° 04, durante el periodo 2014?, siendo las dos variables, del proceso de formación profesional en el CETPRO "PROMAE" de Comas, son considerados como los factores más relevantes y los que en mayor medida influyen en la calidad de la Autoevaluación de la gestión del proceso de formación estudiantil. Esta hipótesis, como se observa es de tipo bifactorial, están consideradas unas variables independientes - Autoevaluación de la gestión educativa - como factores que influyen en una variable dependiente: la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la opción ocupacional textil y confecciones. Llegando a las siguientes conclusiones: Las diversas dimensiones de la Autoevaluación de la gestión educativa según el modelo IPEBA y Calidad del aprendizaje se encuentran relacionados significativamente con los siguientes valores: Nivel de aprendizaje del módulo de confección de prendas (0.38), seguido por Factor dirección institucional centrada en la oferta formativa y demanda del sector productivo para la inserción laboral (0.32), Nivel de aprendizaje de confección (0.31) y Factor desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias de la especialidad (0.30). Existe correlación estadísticamente significativamente entre La autoevaluación del factor dirección institucional centrada en la oferta formativa y demanda del sector productivo para la inserción laboral según el modelo IPEBA con la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la opción ocupacional Textil y Confecciones del CETPRO "PROMAE" de

Comas ($r= 0.68$ *** $p<.001$ N= 195). Existe correlación estadísticamente significativa entre La autoevaluación del factor desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias de la especialidad según el modelo IPEBA con la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la opción ocupacional Textil y Confecciones del CETPRO “PROMAE” de Comas de la UGEL N° 04, durante el periodo 2013 ($r= 0.59$ *** $p<. 001$ N= 195).

Existe correlación estadísticamente significativa entre La autoevaluación del factor gestión de infraestructura, equipamiento y recursos pertinentes a la 113 especialidad según el modelo IPEBA con la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la opción ocupacional Textil y Confecciones del CETPRO “PROMAE” ($r= 0.55$ *** $p<. 001$ N= 195). Existe correlación estadísticamente significativa entre La autoevaluación del factor evaluación de resultados y mejora continua según el modelo IPEBA con la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la opción ocupacional Textil y Confecciones del CETPRO “PROMAE” ($r= 0.561$ *** $p<. 001$ N= 195).

Enrique, O. (2012). *Autoevaluación del docente y la evaluación de su desempeño por sus alumnos en una institución educativa de la Región Callao*. (Tesis de Maestría). Lima. Escuela de Posgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola. Las conclusiones fueron: La autoevaluación que realizan los docentes sobre su propio desempeño en el aula, presenta diferencias significativas con la evaluación que, sobre esa misma dimensión, realizan los alumnos del 4to de secundaria de una Institución Educativa del Callao. La autoevaluación que realizan los docentes sobre su propio nivel de actitud docente en el aula, presenta diferencias significativas con la evaluación que, sobre esa misma dimensión, realizan los alumnos del 4to de secundaria de una Institución Educativa del Callao. La autoevaluación que realizan los docentes sobre su propio nivel de creación de un clima propicio para el aprendizaje en el aula, presenta diferencias significativas con la evaluación que, sobre esa misma dimensión, realizan los alumnos del 4to de secundaria de una

Institución Educativa del Callao. La autoevaluación que realizan los docentes sobre su propio nivel de desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje en el aula, presenta diferencias significativas con la evaluación que, sobre esa misma dimensión, realizan los alumnos del 4to de secundaria de una Institución Educativa del Callao. La autoevaluación que realizan los docentes sobre sus prácticas de evaluación de aprendizajes, no presenta diferencias significativas con la evaluación que, sobre esa misma dimensión, realizan los alumnos del 4to de secundaria de una Institución Educativa del Callao.

Arquiñigo, M. (2010). *Calidad educativa en la institución educativa secundaria de menores de la localidad de Puquio*. (Tesis de Licenciatura). Ayacucho. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Las conclusiones fueron: En el área de investigación, se verificó la necesidad de incidir en el fortalecimiento de la gestión del clima institucional, comprobándose que, sólo el 31.58% de los docentes entrevistados conocían sobre la dimensión de participación; esta situación cuestionada se traduce en la debilidad del trabajo participativo, relaciones convivenciales con el entorno educativo y liderazgo profesional docente, dando lugar al decrecimiento de la calidad de Servicio Educativo concebido en un nivel relativo. Existe poca actualización en el nivel técnico pedagógico específicamente en las líneas de diversificación entorno al contexto de nuestra realidad, coherente al Diseño Curricular Nacional (DCN), así mismo se nota poca diferencia en la aplicación de los paradigmas educativos como el Constructivismo, Sociocultural cognitivo, es más en algunas veces viene aplicando todavía el paradigma conductista en un ambiente de confusión, según la dimensión de calidad de enseñanza y el indicador de capacidad y empatía en el desempeño docente se obtuvo 21.05% equivalente a sólo 04 docentes. Se verificó la falta de conocimiento y/o aplicación de las estrategias de gestión que coadyuve al mejoramiento de la calidad del Servicio Educativo, demostrados con la dimensión calidad de aprendizaje donde sólo el 10.53% conocen sobre

esta dimensión de calidad de aprendizaje, expresándose en la falta de empatía respecto a eventos de competencias académica a nivel interno y a nivel local, puntualizándose en un nivel de rendimiento académico de los estudiantes relativamente bajo; consideramos falta de iniciativa del Consejo Educativo Institucional a través de la formulación y/o aplicación del Proyecto Educativo Institucional donde debían considerar perfiles en el marco del SNIP. Para la dotación de presupuesto vía Cooperación Internacional para la capacitación y actualización de los docentes en materias ya indicadas. El Consejo Educativo Institucional no incorporó a todos los docentes en la formulación y/o aplicación del Proyecto Educativo Institucional, caso que se verificó en la dimensión, estado de la infraestructura, equipamiento y mobiliario educativo, donde se ha verificado que el 10.53 % de los entrevistados ni por lo menos conocen la realidad del contexto indicado, puntualizándose que, existió ciertas deficiencias en el equipamiento de laboratorios de física y química, biología y ciencias naturales; así mismo el equipo de cómputo no es suficiente para la meta de atención de 618 alumnos. Contándose solamente con 60 computadoras, entre ellas muchos que no se ajustan a la modernidad actual. Los alumnos objeto de estudio, según el cuadro de evaluación general de la aplicación de la ficha de observación, contribuyen al clima Institucional lo que demuestra el puntaje de 84.69 % obtenida en el Ítems N° 06 de la variable clima Institucional, mientras que los docentes y la comunidad educativa en su conjunto contribuyen muy escasamente a esta variable indicada, trastocando esta negativa en la variable calidad de Servicio Educativo, donde los alumnos obtienen un mínimo puntaje de 29.38 % indicándonos que es reflejo de la escasa gestión del clima Institucional por los docentes y su entorno educativo.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Montoya, G. (2013). *Evaluación de las prácticas de enseñanza en Escuelas Normales a partir de la opinión de los estudiantes*. (Tesis de maestría). México. Escuela

de Posgrado de la Universidad de Sonora. El presente estudio que plantea esta tesis es la evaluación de las prácticas de enseñanza de docentes de las Escuelas Normales, a partir de la opinión de los estudiantes, con la finalidad de que los resultados puedan ser utilizados por la institución en la toma de decisiones para mejora continua. Se realizó un estudio descriptivo transaccional, no experimental utilizando una metodología cuantitativa. La población estudiada fueron los docentes que laboran en las ocho Escuelas Normales del Estado de Sonora. Se utilizó un muestreo probabilístico con una margen error de 5% y un 95% de confiabilidad ($p=.5$, $q=.5$) para que la muestra fuera representativa se seleccionó de una población de 580 a 279 docentes (Sierra, 1995). Para obtener la información necesaria para fines del estudio se utilizó el instrumento diseñado por Vera, Rodríguez, Medina y Gerardo (2012) con base en el modelo de Overall.

Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. (Tesis de Doctorado). Madrid. Universidad Complutense de Madrid. Las conclusiones fueron: Para este estudio, se utilizó un instrumento de autoevaluación basado en: los Estándares del Desempeño Profesional Docente, el Marco para la Buena Enseñanza del Ministerio de Educación de Chile y en el instrumento para evaluar las Prácticas Profesionales de los alumnos de las Carreras de Pedagogía de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de Educación, diseñado por el investigador. En relación al segundo estudio de la investigación, su objetivo central fue establecer la diferencia significativa entre las autoevaluaciones (percepciones que poseen respecto de si mismo los profesores) y las evaluaciones de sus superiores jerárquicos, se realizó en una muestra de 284 profesores de 1° a 4° Básico (Primario), de las escuelas dependientes de la Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social, de las competencias que movilizan y ponen en acción en la preparación para la enseñanza, la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes, de la enseñanza

para el aprendizaje de todos los estudiantes y las responsabilidades sociales y las evaluaciones por sus superiores jerárquicos en esas mismas competencias, según las variables género, tipo de contrato y años de servicio.

Cruz, M. (2007). *Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario*. (Tesis de Doctorado). Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona. Las conclusiones fueron: Esta evaluación se complementó con la auto-evaluación formativa del profesor, como reflexión acerca de los diferentes ámbitos de su práctica docente, en donde se formulan opiniones valorativas sobre su actuación en el aula, con el fin de detectar y tomar decisiones sobre los puntos fuertes y débiles de su práctica con la intención de mejorarla. Esta auto-evaluación tiene la gran ventaja de contar con la motivación del propio profesor. Para que cumpla esta función de retroalimentación, el profesor debe estar convencido de que necesita mejorar su práctica docente, conocer los puntos o aspectos de su enseñanza a mejorar, de la gestión de la clase, y de que es posible establecer un programa de ensayo o entrenamiento que produzca los hábitos, rutinas, competencias que debe integrar en su repertorio conductual. Otras técnicas de auto-evaluación que nos posibilita retro-alimentar al profesor son las filmaciones, audio grabaciones, las entrevistas a alumnos o ex alumnos, la intervención de un asesor o experto. Lo relevante del estudio con respecto a la auto-evaluación del profesor, es que es él mismo quien recoge, interpreta y valora la información relacionada con su práctica. Además, es motivante para el profesor identificar su desarrollo profesional ante sus deseos de mejorar a partir que tiene claridad sobre qué aspectos relacionados con su enseñanza necesita mejorar, de tal manera que es formativa hacia sus propias funciones y obligaciones docentes que marca la institución. En el proceso de la auto-evaluación en la medida que el profesor tiene claro lo que se hará con la información y si ésta le será de utilidad para él, responderá honestamente; pero si la

información la utilizarán en su contra entonces mentirá sobre la veracidad de su evaluación.

Marcano, L. (2006). *Modelo de evaluación del desempeño profesional docente*. (Tesis de Doctorado). Santa Clara. Universidad Pedagógica Félix Varela. Las conclusiones fueron: Reelaboró a partir de los criterios emitidos por los especialistas, exigiendo la aplicación del mismo un replanteamiento teórico metodológico del proceso de evaluación que redimensione los conceptos de desarrollo y desempeño profesional en diferentes dimensiones e indicadores que permitan caracterizar el quehacer pedagógico y proyectar acciones de formación permanente y desarrollo profesional del docente de Educación Básica en la I y II etapa. El diagnóstico aplicado una vez reelaborado el modelo permitió determinar las necesidades de los docentes respecto a la evaluación como proceso y a los niveles de desempeño profesional de los mismos en los siguientes aspectos: predomina el carácter administrativo en la función de evaluación de los directivos, existencia de una insuficiente preparación de los directivos en el orden psicopedagógico para cumplir su función evaluadora, predominio de estilos autoritarios y tolerantes en el proceso de evaluación por parte de los directivos, la evaluación no constituye un instrumento que contribuya al mejoramiento y perfeccionamiento del desempeño del docente, la evaluación no constituye un proceso sistemático, los métodos de evaluación no se ajustan a las exigencias del sistema educativo, a las transformaciones sociales que han ocurrido en Venezuela, predomina un clima de insatisfacción en el profesorado hacia los procesos de evaluación y las actas de visitas no constituyen un instrumento que permite introducir mejoras en el proceso y mucho menos diseñar un sistema de acciones para el desarrollo profesional. El modelo se fundamenta en los criterios de profesionalidad y se distingue por las siguientes características: Aplicabilidad en diferentes niveles de educación y para

evaluar la actividad docente en diferentes contextos. Ordenamiento sistémico de sus elementos constitutivos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. La Autoevaluación del Desempeño Docente

Desempeño docente

Desde el punto de vista legal, el ejercicio y evaluación del desempeño docente a nivel de la Educación Básica, Media Diversificada y Profesional se encuentra amparada jurídicamente por la Ley General de Educación N° 28044 promulgado el julio del año 2003, aquí se establecen los deberes de los profesionales de la docencia: cumplimiento de normas legales, cualidades personales y condiciones docentes.

En el mismo sentido, el artículo 56° señala que “por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes”, el ejercicio de la profesión docente que se realiza en nombre de la sociedad para el desarrollo de la persona y en el marco del compromiso ético y ciudadano de formar integralmente al educando. El fundamento ético para su actuación profesional es el respeto a los derechos humanos; a los derechos y a la dignidad de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores; y al desarrollo de una cultura de paz y de solidaridad que coadyuve al fortalecimiento de la identidad peruana, la ciudadanía y la democracia.

En esa misma línea, el Ministerio de educación del Perú (2003) en el documento Propuesta de Nueva Docencia en el Perú propone estándares de desempeño en cuatro facetas, estas son:

- La faceta A, que corresponde a la preparación para la enseñanza de parte del docente, lo cual implica organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante, así como todas las actividades en torno a la preparación de las sesiones de aprendizaje.

- La faceta B, que corresponde a la capacidad de creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos. En este aspecto los criterios que se utilizan para medir este estándar está en relación a: si propicia un clima óptimo, seguro y motivador para el aprendizaje.
- La faceta C, que está relacionado a la práctica misma de la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos. En esta faceta establece los siguientes criterios de evaluación: Metas y procedimientos de aprendizaje claros, contenidos de la clase comprensible para todos, estimula a los alumnos a ampliar su forma de pensar, también procedimiento de retroalimentación, y uso adecuado del tiempo libre.
- Finalmente la faceta D que corresponde a la profesionalidad docente. En esta faceta los criterios propuestos para ser medido proponen tomar en cuenta la predisposición del docente a asumir responsabilidades consigo mismo, con la escuela y la comunidad educativa para contribuir a su desarrollo. (Enrique, O. 2012:11 y 12)

Se corrobora esta visión humanística del ejercicio docente, la ley de Carrera Pública Magisterial N° 29062, promulgado en julio del año 2007, que en su capítulo II, Art. 3° señala que “el profesor es el profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencia debidamente certificadas en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Requiere del desarrollo integral y de una formación continua e intercultural”.

Asimismo, la ley de Carrera Pública Magisterial Nro 29062, considera tres áreas del desempeño laboral y estas son: la docencia, la administración, y la investigación, acorde con el Art. 59° de la Ley General de Educación. La misma ley señala los principios que deben regir el ejercicio ético de la profesión docente. Estas son: “calidad, equidad,

pertinencia, solidaridad, responsabilidad, autonomía, interculturalidad, creatividad e innovación” (Art. 5°).

Estos principios que tienen el objetivo de mejorar el desempeño de los docentes y fortalecerlos en su tarea de enseñar a través de condiciones laborales adecuadas, brindando una formación de calidad y una evaluación orientada al mejoramiento, donde lo que interesa primordialmente no es lo mucho que el profesor enseña sino lo que el alumno realmente aprende, (Mateo,2000). (Enrique, O. 2012:13 y 14)

Evaluación del desempeño docente

Es común denominador actualmente someter a estudio un sistema consensuado de evaluación del desempeño docente, fundamentalmente como instrumento para impulsar una mejora de la calidad educativa y la calidad del docente. No obstante, es preciso indicar que paralelamente existe una tendencia por someter a estudio algunos sistemas de autoevaluación docente, ligados frecuentemente a procesos de evaluación interna en cada institución educativa, configurándose como una estrategia eficaz para el logro del mejoramiento del desempeño docente.

Sea como fuere, es importante tomar en cuenta algunos riesgos involucrados con la evaluación:

- Es altamente costosa si se hace con criterios mínimos de calidad.
- Determina la forma de actuar de los docentes, para bien y para mal, de tal forma que el docente puede caer en la tentación no de desarrollar bien su trabajo, sino de cumplir con los elementos que son reconocidos en la evaluación.
- Si no es consensuada puede derivar en problemas en su aplicación.
- Si no es transparente y técnicamente impecable, puede generar problemas de falta de credibilidad.

- Es necesario contar con un número muy importante de evaluadores bien preparados. La experiencia está plagada de buenos modelos de evaluación que después, al ser mal aplicados, constituyen un fracaso.

Con ellos, se puede establecer algunas propuestas a modo de ideas para el debate:

En primer lugar, es necesario crear una imagen constructiva de la evaluación, difundiendo el planteamiento de que ella está a favor del profesor y de su actuación profesional. Ello implica pasar de un enfoque burocrático a otro más profesional. La puesta en marcha de un sistema de evaluación del desempeño docente debería siempre estar precedida de un profundo debate y solo ser implementado cuando haya una general aceptación por parte de la comunidad educativa, fundamentalmente de los docentes. Sin duda alguna, los sistemas de evaluación impuestos no logran alcanzar el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza.

Un elemento crítico a tener muy en cuenta es el de la calidad del sistema de evaluación. Calidad que no sólo incluye la adecuación de características técnicas tales como validez o fiabilidad, sino también las de credibilidad y utilidad, así como las de transparencia y equidad. Y para que una propuesta de evaluación sea de calidad ha de tener explicitado el modelo de docente ideal que defiende.

También parece necesario relacionar la evaluación del docente con la del centro escolar en su conjunto. El docente desarrolla su tarea en una organización, de esta forma no es posible evaluar al profesorado sin tener en cuenta los valores del centro, su cultura, su contexto, etc.

Otro elemento clave es la implicación del docente. Se evalúa el desempeño docente con el profesor, no contra él. Así, es necesario incorporar procedimientos de autoevaluación y permitirle estar implicado en el proceso y en sus resultados.

Pero, por encima de todo, el gran reto de los sistemas de evaluación del desempeño es cómo hacer que la evaluación se convierta en mejora. Es, relativamente fácil evaluar, poner una puntuación o incluso detectar las dificultades y aspectos a ser mejorados; sin embargo, es mucho más difícil que se produzca un cambio real en el docente, que desemboque en un cambio en su desempeño. Es más difícil utilizar los resultados con fines de desarrollo profesional, acompañamiento y asistencia técnica a las escuelas.

Finalmente, se trata no sólo de ver la evaluación y la carrera por sí mismas, aisladas de los otros elementos que inciden en el trabajo docente, sino, integradas en el conjunto de factores que hacen el buen desempeño profesional, en el marco de políticas y estrategias articuladas y de largo alcance. (UNESCO. 2007:34 y 35)

Autoevaluación del desempeño docente.

La autoevaluación docente no es una práctica común en la escuela, sin embargo es una gran alternativa para mejorar el servicio educativo.

Simari y Torneiro (2009:59), plantean la necesidad de la autoevaluación como una reflexión sobre la práctica docente, refieren que no es común hablar de autoevaluación en la escuela así como tampoco es común que el docente se pregunte qué ocurre con su propia práctica. Más adelante también refieren que la posibilidad de la autoevaluación desancla un poco esa postura sojuzgadora para teñirla de expectativas positivas y, sobre todo, de interés y de comprensión. (Simari y Torneiro 2009:77).

En algunos países, y quizá Finlandia sea el caso más paradigmático, no está establecido ningún sistema externo de evaluación del profesorado. Desde esa visión, se prima la profesionalidad del docente para mejorar su propia práctica y se fomenta la autoevaluación del profesorado como medio de su optimización profesional.

El sistema educativo finlandés está basado en la confianza hacia los docentes y los centros educativos, de tal forma que en 1990 se eliminó el sistema de inspección o

supervisión de centros y profesores. La evaluación del profesorado es un elemento más de la evaluación global de los centros educativos, y es en este nivel donde se está impulsando desde la administración la realización de auto evaluaciones que permitan optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje. El papel del estado es fomentar la creación de una cultura evaluadora y aportar modelos y recursos para que cada centro pueda establecer su propio camino. (UNESCO. 2007:109)

Como otros ejemplos a seguir mencionamos a algunos países como España o Chile, en los que se pide a los propios profesores que hagan un informe que recoja su autoevaluación.

Daoud (2007:32) afirma que con la autoevaluación debe entenderse que se persigue la toma de conciencia de sus propias limitaciones y establecer estrategias para superar y desarrollar conductas para alcanzar metas propuestas, en la misma línea, Suarez et al. (2008:55), refieren que para algunos autores la autoevaluación del docente es un proceso en el que las personas formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento, actuación, principios o consecuencias con la finalidad de mejorarse asimismo. (Peter y Arlen, 2000 citado en Suarez, et al., 2008:96). En este sentido, el docente es quien recoge, interpreta y valora la información relacionada su práctica personal, enmarca criterios y estándares para valorar sus principios, destrezas, conocimientos y eficacia.

Se debe entender que la práctica docente es una actividad siempre mejorable y por lo tanto exige por parte del profesor una actitud favorable a ese cambio. Díaz (2007:31) plantean que los objetivos de la autoevaluación de la práctica docente dependerán del tipo de centro en el que se lleva a cabo, y que éstos deben estar contextualizados pues están al servicio de la problemática escolar que se pretende mejorar, El mismo autor, Días (2007:8) plantea también los siguientes objetivos: Detectar los puntos fuertes y débiles de nuestra

actuación docente en infantil y primaria como estrategia al servicio de la mejora y desarrollo profesional. Segundo: La interiorización de una cultura evaluativa entre los docentes para fomentar el perfeccionamiento del profesorado y para proporcionar información a la comunidad educativa sobre los logros y dificultades del proceso educativo. Tercero: Determinar los niveles de desempeño de cada docente y del centro, como medida para mejorar la labor docente. Finalmente, Iniciar procesos de trabajo colaborativo entre el profesorado.

Es importante precisar que se entiende por autoevaluación del desempeño docente. En primer lugar, diremos que la autoevaluación es entendida como un método por medio del cual, el empleado es solicitado para hacer un análisis de sus propias características de desempeño. (Chiavenato, 2008). La autoevaluación del desempeño implica que las personas sean las que formulen sus propias metas u objetivos y autoevalúe periódicamente su desempeño frente a esos objetivos.

Del mismo modo, Santos Guerra (2007:12) refieren que la autoevaluación es un proceso de autocrítica y que dicha actividad genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad, es decir, es un proceso de problematización sobre la propia práctica profesional.

Por otro lado, sobre la autoevaluación Casal y Gago (2000:18), afirman que autoevaluarse es tomar conciencia de lo que se está haciendo y de los objetivos que se pretenden alcanzar, asumir la responsabilidad de reflexionar críticamente sobre la propia acción con el fin de reconducirla o mejorarla, nutrir la motivación y asumir la autonomía dentro del proceso educativo. Los autores también afirman que solo con una verdadera autoevaluación los procesos de enseñanza logran sus objetivos y que además permite darse cuenta si están o no en el camino correcto de su rol docente.

En este modelo, se sitúa al propio docente como el principal protagonista de la tarea evaluadora. La autoevaluación en esta concepción se concibe como la reflexión, el diálogo interactivo del docente consigo mismo que le permite guiar su conocimiento acerca de sus potencialidades y debilidades para introducir mejoras o perfeccionar su proceder en aras de alcanzar un determinado nivel de desarrollo. (Marcano, 2008:24). Más adelante el mismo autor indica que la autoevaluación implica la reflexión individual sobre la actividad pedagógica que despliega el docente, que le permita identificar los problemas y de hacerse partícipe de estos con una alta conciencia valorativa ante su solución. Considera también que el hecho que se propicien espacios a la evaluación y a la autoevaluación del desempeño profesional del docente constituye elementos básicos para el desarrollo profesional, para la innovación y el cambio, lo que conduce a mejorar la calidad de la educación.

La autoevaluación crítica y reflexiva permite desarrollar en el docente habilidades y capacidades en constante perfeccionamiento. En este sentido Suarez, Mendoza y Sánchez (2008:65) plantean que la autoevaluación tiene como objetivo estimular la capacidad de autoanálisis y autocríticas del docente así como su potencial de desarrollo, además, le permite aumentar su nivel de profesionalidad. Los mismos autores sostienen que cuando el docente es capaz de autoevaluarse de forma crítica y permanente, y no teme a sus errores, pues aprende de ellos; puede ejercer de manera más consciente su labor entendiendo mejor sus limitaciones.

Por otro lado, Airisian (2003:78), plantea que la autoevaluación docente debe considerar los siguientes principios: Los docentes necesitan oportunidades para el crecimiento profesional; los docentes quieren mejorar su práctica y sus conocimientos, los profesores quieren y necesitan información; Deben ser capaces de asumir la responsabilidad sobre gran parte de su propio desarrollo y crecimiento profesional si se les

da el tiempo, la motivación y los recursos para ello; La colaboración enriquece el crecimiento y el desarrollo profesional.

Con respecto a cuáles son los medios o instrumentos a través de los cuales el profesor puede autoevaluar su práctica docente, Fuentes-Medina y Herrero (1999:81), hacen referencia a Barber (1997:61), quien señala hasta ocho técnicas existentes las siguientes:

Retroalimentación proporcionada por cintas de vídeo y audio, que figura como una de las más populares pues permite al sujeto evaluado verse asimismo como lo ven los demás, debido a esta característica es también denominada como la técnica de confrontación con uno mismo.

Otra de las técnicas son hojas de auto clasificación, que son instrumentos escritos que requieren que el profesor se ponga puntajes asimismo en lo referente a una diversidad de capacidades pedagógicas citadas en la misma, para ello se puede usar una escala numérica o verbal.

Los informes elaborados por el mismo profesor es otra técnica de autoevaluación que Barber (1997:62) presenta, esta es una técnica similar a las hojas de auto clasificación pero de un carácter más espontáneo, pues utilizan un formato abierto que consisten en respuestas a preguntas relacionadas con su actividad docente.

Barber (1997:63), también presenta como técnica de autoevaluación los materiales de autoestudio, que son programas diseñados de modo tal que el propio docente pueda valorar y analizar su estilo de enseñanza, y también tiene la posibilidad de investigar sobre técnicas y materiales alternativos. Esta técnica adquiere normalmente la forma de un texto programado.

Así mismo refiere a la técnica del modelaje, esta técnica se despliega mediante la observación de ejemplos de una enseñanza de alta calidad con el objeto de imitarla; los

profesores evalúan sus propias acciones comparándolas con las utilizadas por profesor experto.

La técnica de observación es otra alternativa de autoevaluación del desempeño. Para ello se utiliza a un observador, que es una persona ajena y desinteresada quien se limita a registrar sus observaciones y luego las entrega al interesado para que realice el análisis correspondiente. Una variante de esta técnica se da cuando el observador es un experto, un colega o alguien cercano a la actividad docente, pero su rol sigue siendo el mismo.

Así mismo, Barber (2007:70) se refiere a la técnica de la entrevistas y estas pueden ser abiertas o estar definidas previamente. Mediante la entrevista, el profesor que se evalúa puede obtener la perspectiva externa que permita reflexionar sobre su propio desempeño. Es recomendable que las personas entrevistadas sean idóneas tanto por el nivel de conocimientos que puedan proporcionar como por la actitud frente a este tipo de evaluación.

Por último el autor presenta la técnica de la comparación de estándares, esta técnica consiste en comparar el cómo ejecutan los profesores sus responsabilidades en relación a la descripción de su trabajo en los reglamentos institucionales y/o con los objetivos que han establecidos para sí mismos.

Es preciso recalcar que varias de las técnicas de autoevaluación ofrecidas entregan una visión parcelada o posiblemente alterada de lo que realmente está ocurriendo. Por tal razón consideramos como alternativa nueva y enriquecedora la utilización de más de una técnica de las descritas o el acoplamiento que alguna de ellas, con ello se pretende que los puntos débiles de determinadas técnicas puedan equilibrar se gracias a la combinación de estas como otros procedimientos (Fuentes et al., 1999:90).

Modelos de autoevaluación docente.

Existen diversos modelos mediante los cuales se puede desarrollar la autoevaluación de manera formal sistemática. Fuentes et al., (1999:14) hacen referencia a dos clasificaciones de los modelos de autoevaluación: la primera es una propuesta por Iwanicki y McEachern, quienes se distinguen las clases de autoevaluación de acuerdo a tres tipos generales de estrategias:

El primer modelo propuesto es el denominado autoevaluaciones individuales, que se caracterizan por no requerir de manera forzosa la colaboración de otra persona durante el proceso de autoevaluación. El segundo modelo es autoevaluación con feedback y en estas, los compañeros, supervisores o alumnos ofrecen retroalimentación al docente que se evalúa; y por último las autoevaluaciones interactivas que se lleva a cabo gracias a procesos muy sistematizados en análisis compartidos con otras personas.

La clasificación presentada aborda todas las posibilidades respecto a cómo ejecutar una autoevaluación, pero debemos notar que un trabajo de esta naturaleza requiere de una práctica gradual, desde la más simple: la autoevaluación individual, hasta la más rica y compleja: la autoevaluación interactiva. (Fuentes et al., 1999:77)

La segunda clasificación presentada por Fuentes et al., (1999:87) es la propuesta por Solabarrieta (1996:65), la cual se estructura en cuatro modelos de acuerdo con los instrumentos o técnicas que se emplean para la obtención y análisis de la información y a continuación describimos:

El primer modelo que presentan es el basado en los juicios realizados por los propios profesores a partir de cuestionarios de autoevaluación que intenta tratar el tema de la evaluación de un modo no amenazados a partir de un núcleo de ideas sobre lo que significa enseñanza eficaz estableciendo una base común en cuanto a la terminología empleada;

personaliza el documento en relación al centro como un todo y fija un procedimiento para el uso individual o colectivo del instrumento.

Otro modelo de autoevaluación presentado es aquel en los que se recurre a grabaciones en audio y vídeo de la propia actuación. Siendo que la autoevaluación sirve para mejorar, se pretende que el profesor contraste su propio punto de vista con informaciones más objetivas que proviene de las grabaciones de su actuación.

El tercer modelo de autoevaluación que presentan es aquel en los que se recurre a un feedback externo procedente de observaciones o valoraciones, predominantemente cuantitativas, de compañeros, supervisores o alumnos. Estos modelos persiguen el contraste entre las creencias del profesor sobre enseñanza y otros puntos de vista.

Y por último están los modelos definidos en términos generales como cualitativos. En este grupo se incluyen principalmente programas formativos que se utilizan con el propósito de fomentar la reflexibilidad docente. Habitualmente estos modelos recurren a diarios y registros narrativos.

2.2.2. La Gestión de la Calidad Educativa

La Gestión de la Calidad Educativa

La gestión de la calidad educativa busca responder a la satisfacción de necesidades reales y ser un impulsor del dinamismo interno de las unidades educativas, porque el capital más importante lo constituyen las acciones de los principales actores educativos que multiplican los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en las prácticas cotidianas, las experiencias, el reconocimiento de su contexto y las problemáticas a las que se enfrentan, en busca del progreso y bienestar nacional.

En el caso de Perú, los niveles intermedios se encuentran representados por las Direcciones Regionales de Educación y, en particular, por las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL). Tal como lo indican, los avances en la calidad de la educación y

los logros en pro de una mayor equidad educativa que se consigan van a depender, en parte, del rol que los niveles intermedios cumplan dentro del sistema. (Díaz, H, Valdivia, N. y Lajo, R. 2008:11).

El Perú no puede escapar a los profundos cambios que se están dando en el mundo y en especial en América Latina, lugar en la que se está modificando el eje de articulación entre el Estado y la Sociedad Civil, a través de un rol más prominente de los mercados que, en caso de la educación son especialmente limitados y complejos.

En este escenario, el Sistema Educativo adquiere a la vez un valor crítico y estratégico de la calidad de su acción, actualización y desarrollo de las capacidades humanas, dependen de gran medida del acceso definitivo a la modernidad y el afianzamiento de la democracia como medio de vida.

Para que el Sistema Educativo pueda jugar un papel estratégico debe superar restricciones actuales, algunas de las cuales radican en el ámbito de lo institucional y en sus deficiencias en materia de organización y gestión.

Hay quienes entienden por gestión, el manejo de recursos y, al tratar la gestión educativa dan prioridad en dicho manejo a los recursos humanos, es decir a los docentes; hay quienes, también al enfocar la gestión educativa como manejo de recursos, dan prioridad a la asignación de recursos financieros. También hay quienes postulan que para la transformación de la gestión educativa en el Perú es necesario superar la concepción pedagógica de la educación.

Otros entienden por gestión educativa el manejo del conocimiento, creen que la gestión de una escuela se debe dedicar a desarrollar el uso del conocimiento, el cultivo de actitudes interpersonales de convivencia equitativa, al tener como eje de la acción educativa el aprendizaje y no la enseñanza, es decir el de promover la construcción del propio aprendizaje.

Hay también quienes identifican gestión como administración, hasta considerarlo sinónimos: pero la gestión se encuentra en la creación y dirección hacia el futuro, construyendo las condiciones para que ese futuro se concrete.

Reformas para la mejora de la calidad y la equidad

Si existe un desafío común a todos los países del mundo, es el de responder al imperativo de la mejora de la calidad de los aprendizajes. Según el Global Monitoring Report Team, “la calidad es la que determina no solo cuánto aprenden los niños y si aprenden bien, (sino también) en qué medida su aprendizaje se plasma en una serie de beneficios para ellos mismos, la sociedad y el desarrollo”. Tan importante es su mejora para el desarrollo económico, la productividad de las personas y competitividad de los países que, en el Marco de Acción de Dakar, aparece como uno de los principales objetivos, estableciéndose metas al 2015 y recomendando estrategias y políticas para mejorarla.

Gestión efectiva al servicio de la calidad y la equidad

Las reformas institucionales y las políticas de descentralización de la gestión no trajeron aparejados una política de capacitación para la gerencia de las escuelas públicas ni un debate informado sobre el sentido de los cambios, el porqué de las prioridades o el cómo proceder para lograr los objetivos propuestos. Muchas veces, los cambios en los estilos de gestión y la mayor autonomía derivaron en problemas asociados a desigualdades de origen, sociales y económicas. En otras oportunidades se transfirieron responsabilidades sin los necesarios recursos y asistencia técnica para asumirlas en propiedad. Cualquiera que sea el caso, la descentralización de la gestión llegó para quedarse y es necesario consolidar y perfeccionar políticas que aciertan y desestimar lo que no dio resultados esperados. Muchas de las políticas en este campo se inscriben en la agenda pendiente del cambio educativo. Entre ellas las que apuntan, por ejemplo, a fortalecer capacidades del

Estado para perfeccionar políticas, liderar visiones compartidas, equilibrar y controlar el buen uso de recursos otorgados para propósitos de mejoras de calidad, calidad y eficiencia escolar. Dos opciones de política parecen concentrar los consensos respecto de la orientación futura de estas reformas. La primera, dejar en manos de la administración central el poder para garantizar y velar por la equidad y calidad en la atención educativa y priorizar el gasto hacia los sectores más desfavorecidos. La segunda, establecer con claridad las competencias de los establecimientos escolares y aportarles recursos –técnicos y financieros– para hacerlas efectivas, al tiempo que se fomenta una cultura de rendición de cuentas. Las políticas y los programas dirigidos a fortalecer el desarrollo de capacidades gerenciales de los directores de establecimiento, al igual que el acompañamiento técnico-pedagógico a los maestros de escuela para minimizar las potenciales consecuencias negativas que la descentralización puede tener sobre equidad, calidad y desempeño docente, debieran supeditarse a estas políticas. Para ello, también debiera invertirse en la creación de comunidades de aprendizaje y redes de información y comunicación que faciliten la interacción entre actores sociales y niveles diversos de decisión. (Marchesi et al., 2009:75)

La calidad.

El concepto de calidad que hoy se maneja mayoritariamente en el ámbito político-educativo es una transposición casi mimética de las concepciones empresariales sobre este asunto, que a su vez es el resultado de una estrategia de apropiación y redefinición por parte de los sectores mercantiles y del marketing moderno del vocablo calidad utilizado y sentido por la gente en general como propiedad intrínseca de alguna cosa u objeto que reúne todas las cualidades buenas y es captada o percibida como positiva por las personas, como algo valioso, deseable, apetecible, etc. Es, en su acepción popular, un concepto abstracto, inmaterial e intangible más cercano a la intuición y la sensación de ahí

precisamente su potencial proselitístico y de marketing que a la racionalización y objetivación. (Fernández, J. 2002:13)

La calidad como gestión versus acción práctica.

La dualidad interpretativa o conceptual expuesta sobre la democracia y la vida socio-política en general, y de la educación en particular, ha dado lugar a variados planteamientos sobre la calidad que podemos bifurcar en dos líneas dialécticamente enfrentadas que llevan a distintas actuaciones en política educativa para conseguirla y a diferentes prácticas pedagógicas para acercarse a ella.

En el caso del enfoque de gestión técnica de la calidad y enfoque de acción práctica para la calidad, desde la primera opción, se piensa que es posible identificar y señalar los rasgos definitorios de la calidad de la enseñanza siempre que nos situemos por encima de las ideologías y valores de las comunidades educativas concretas. Es una concepción cosificada que pretende la objetivación que permitirá medir los grados de calidad, convirtiéndose ésta en un asunto que eminentemente han de tratar de definir y planificar los expertos, de manera que a partir de ese conocimiento sistematizado podrán tomar sus decisiones los políticos y administradores. Es un enfoque que prima la gestión jerarquizada, o sea, declara que es posible llegar a niveles aceptables de calidad en la enseñanza gestionando el sistema educativo como cualquier empresa o servicio.

Esta línea de pensamiento no caracteriza por la focalización de su concepción sobre lo que es educación de calidad hacia lo tangible o directamente observable. Eficacia y eficiencia son los términos que de forma explícita, la más de las veces, o tácita, otras, constituyen la base de sus planteamientos sobre el tema. O sea, que básicamente, una enseñanza se considera de calidad si alcanza determinados grados de consecución en los objetivos previamente marcados y si esta consecución se logra con una relación aceptable input-output. (Fernández, J. 2002:22 y 23)

En esta línea, la segunda opción señala, asumiendo una noción más próxima y sensible al contexto, interpretativa y de acción pedagógica, considerar la calidad educativa una cuestión en la que no se puede avanzar sin el protagonismo de los implicados, por lo que hace necesario dar participación y comprometer, tanto en su conceptualización como en su consecución, a todos los agentes que concurren en su puesta en práctica. Conciben dicha calidad, eminentemente, como un compromiso político y ético, entendido que <<hablar de calidad de la enseñanza equivale en definitiva a pensar qué tipo de sociedad queremos, no solo el tipo de sociedad que tenemos. Y en nombre de esa sociedad deseable, qué valores pretendemos transmitir en la escuela>> (Álvarez Méndez, 1992, pp. 11-12).

Este enfoque, participa de ideas y principios en consonancia con un concepto de calidad más próximo a la acepción popular de calidad intrínseca, no tangible, por lo que su logro ha de confiarse a la acción práctica del trabajo educativo cotidiano, sin que esto suponga desmerecer la importancia de las políticas educativas en su sentido macro y micro. Pone el énfasis de la calidad de la enseñanza en la riqueza de los procesos y considera que los resultados más importantes de la acción educativa no son precisamente los directamente observables y medibles, sino los más sutiles, los que se manifiestan a largo y medio plazo, impredecibles, sustanciales, que se someten poco a las normas estocásticas. (Fernández, J. 2002:24)

La gestión educativa

Comprendemos a la gestión educativa como aquella disciplina que busca comprender y orientar las múltiples interrelaciones que desarrollan las personas que integran las organizaciones educativas, en la consecución de los propósitos institucionales. (Marcelo, W. y Cojal. B. 2002:17).

Esta definición apunta hacia la democratización del sistema, entendiendo la gestión no sólo en su aspecto administrativo sino también pedagógico. De esta manera, una buena gestión implicaría el desarrollo de ciudadanos capaces de construir un país en democracia.

La gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales. (Alvarado, O. 2006:17).

Si entendemos “gestión” como la acción de conducir a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales, es que en esta propuesta de gestión se definen las características de la organización que ha de llevar a la práctica la propuesta pedagógica.

En resumen, se define a la gestión educativa como una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo.

La gestión de la calidad educativa

Para Martínez y Riopérez (2005, p.2) El concepto de “calidad de la educación”, como meta de toda institución educativa, asume un enfoque global de gestión de la institución hacia la consecución de metas de calidad para todos y con la colaboración de todos los implicados en la institución educativa. La calidad conseguida tiene que ver con la calidad de metas pretendidas, concretadas en objetivos, criterios y estándares que guíen su realización y la comprobación de su consecución.

Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por

ende, requiere fortalecer sus capacidades para desempeñarse adecuadamente en los mismos. (UNESCO. 2011:5)

Sin embargo es necesario señalar los procesos de gestión, sin los cuales todo esfuerzo será errático e inútil:

- a. **Planificación:** Dentro de ella puntualizamos acciones como diseño, diagnóstico, objetivos, metas, estrategias, presupuesto, planes, programas, proyectos.
- b. **Organización:** Establecemos funciones, estructura, cargos, métodos, procedimientos, sistemas.
- c. **Dirección:** Toma de decisiones, delegar funciones, desconcentra y descentraliza.
- d. **Coordinación:** Se plasma a través de coordinaciones en: comités, comisiones y equipos de trabajo.
- e. **Control:** Acciones de supervisión, evaluación, verificación, orientación y retroalimentación.

Por todo esto, la gestión educativa tendría las siguientes condiciones para una adecuada ejecución:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

Está demostrado que el éxito de las transformaciones educativas reposa especialmente en el profesor y las reformas institucionales; en especial, en una

descentralización de la administración educativa que llegue hasta las escuelas y las aulas, así como en la implantación de mecanismos de rendición de cuentas y evaluación de resultados que permitan intervenir eficazmente, allí donde estos últimos no son satisfactorios.

Siendo la administración uno de los soportes de la transformación educativa, debería someterse a la recreación de sus estructuras, personal, procedimientos y resultados. Hay que olvidarse de reformas parciales, que afectan solo a una de las instancias de gestión, y emprender una verdadera modernización y moralización administrativa que parta del fortalecimiento de la escuela, las aulas y sus líderes –los directores–, de la racionalización normativa legal y de la puesta en vigencia de las Leyes de Carrera Administrativa Pública y la Ley de Carrera Pública Magisterial, pues ellas incorporan los mecanismos de rendición de cuentas y evaluación de resultados que requiere el sistema. UNESCO (2011):

La Ley de Educación y la Ley de la Carrera Pública Magisterial establecen que el director de la institución educativa es la máxima autoridad y el representante legal de la misma. En este sentido, es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por grado y edad. (p. 5).

Exigencias de la gestión educativa

La calidad de la gestión educativa depende de nuestros cambios de actitudes, se soporta en la capacidad de innovación que estemos dispuestos a introducir en nuestras Instituciones Educativas. El dinamismo y la permeabilidad para el cambio aseguran el éxito del Sistema Educativo en nuestro país. Seguidamente planteamos las exigencias de la gestión educativa de calidad:

- Que tenga por finalidad poner al educando a la altura de su época, de modo que debe ser como de sí mismos puede ser y no como los demás ya fueron.
- Que sus planteamientos y realizaciones estén de acuerdo con los propósitos, características y necesidades de nuestro país.
- Que los estudiantes, de todos los niveles incluso el superior, se desarrollen felices en la tierra que viven y vivan conforme a ella y se sientan orgullosos de su identidad nacional.
- Que deposite en cada alumno toda la obra humana que le ha antecedido para que sea el resumen del mundo viviente, puesto a nivel de su tiempo.
- Que prepare al educando para el trabajo, fuera del trabajo no hay educación completa posible.
- Que la Institución Educativa se relacione con el medio donde está fijada y se ponga al servicio de la comunidad.
- Que el hombre se eduque integral y permanentemente.
- Que los docentes asuman su rol de educadores y orientadores.

2.3. Definición de Términos Básicos

Autoevaluación del desempeño docente. Es la valoración o juicios que el mismo docente tiene acerca de su desempeño en el aula, (Fuentes–Medina y Herrero, 1999) en función de los lineamientos que plantea el sistema educativo en la formación de las nuevas generaciones y que se desarrolla en el marco de un proceso coordinado de tareas pedagógicas tanto de carácter instructivas como educativas. (Enrique, O. 2012:37)

Autoevaluación. Proceso de evaluación desarrollado por la propia persona a evaluarse; si se toma en cuenta que la evaluación es una comparación entre una situación ideal con la real para emitir un juicio de valor, la autoevaluación requiere una considerable

cuota de responsabilidad y honestidad para emitir dicho juicio de valor, ya el sujeto que practica la autoevaluación es juez y parte, es decir, es el evaluado y el evaluador.

Calidad. El concepto de “calidad” tiene múltiples riesgos: relatividad, subjetividad, complejidad, variabilidad, diversidad, temporalidad y ambigüedad; para hablar de calidad educativa se consideran cuatro aspectos: 1) nivel de escolaridad; 2) fines y objetivos; 3) de “qué”; 4) calidad para quién y según quién. Así mismo, la calidad puede estar centrada en: el producto, en el proceso, en la coherencia, en el input, el en output, o bien definida y centrada en: la institución, sus programas, sus recursos, su tradición, sus docentes, sus estudiantes, en los rankings. (Picardo, O. 2004:37 y 38)

Desarrollo profesional docente. Tomando como referencia las tesis de Imbernón, se ofrece un acercamiento al concepto de desarrollo profesional docente como *un intento sistemático de mejorar la práctica laboral, creencias y conocimientos profesionales, con el propósito de aumentar la calidad docente, investigadora y de gestión*. Este concepto incluye un diagnóstico procesual de las necesidades actuales y futuras del profesorado como miembro de un colectivo profesional, y el desarrollo de políticas, programas y actividades para la satisfacción de estas necesidades profesionales. (Picardo, O. 2004:70)

Docente. Profesional cuya función es el ejercicio de la docencia o conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje en un nivel educativo dado, también conocido como profesor o maestro. La profesión docente, tradicionalmente se forma en escuelas normales o universidades (ver “formación inicial de docentes”), aunque en algunos países de bajo desarrollo existen bachilleres pedagógicos o profesores empíricos quienes ejercen la docencia sin mayor formación debido a la carencia de recursos; en la actualidad, dicha profesión, ha sufrido un proceso de infravaloración social reflejado en los salarios poco competitivos en comparación con otros sectores profesionales, a pesar de la gran responsabilidad que se tiene. (Picardo, O. 2004:92)

Entorno. El entorno o ambiente de aprendizaje son los espacios diseñados o seleccionados para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje; existen múltiples concepciones sobre este tópico: a.- el aula; b.- el meso entorno (como centro educativo); c.- el macro entorno (la familia, la comunidad y la sociedad); y d.- entornos virtuales de aprendizaje- . A la base de esta caracterización los pedagogos señalan que todos los entornos son educativos (bien sea desde una óptica positiva o negativa).

Evaluación de la calidad. La evaluación es un proceso continuo y sistemático cuyo propósito fundamental es el desarrollo y la transformación de las instituciones de educación superior y de las actividades de ciencia y tecnología, dirigido a lograr niveles significativos de calidad, a determinar la eficacia, la eficiencia, la pertinencia y a establecer la relación existente entre la misión, los objetivos y las metas con los resultados del quehacer institucional. La evaluación puede ser global o parcial, interna o externa. (SEESCYT. 2001:133 y 134)

Evaluación del desempeño docente por los alumnos. Es la valoración que los alumnos hacen del desempeño de su profesor en el aula, con uso de instrumentos adecuados aprovechando que es la mejor fuente de información del proceso de enseñanza aprendizaje (Jiménez, 2008). (Enrique, O. 2012:39)

Evaluación. Se refiere al acto de apreciar o al resultado de una apreciación en lo que concierne a la calidad, el valor o la eficacia de cualquier aspecto del proceso educativo con relación sus objetivos, tal como han sido definidos o tal como son deseables. El término evaluación es, por tanto, utilizado aquí para todo aquello que se relaciona con la apreciación del funcionamiento del sistema educativo, en su conjunto o con cualquiera de sus aspectos particulares. (SEESCYT. 2001:36 y 37)

Formación. Conjunto de actividades destinadas esencialmente a permitir la adquisición de capacidades prácticas, conocimientos y actitudes requeridas para ocupar un

empleo relevante en una profesión o función determinada, o en un grupo de profesiones en una rama cualquiera de la actividad económica.

Innovación. Selección creadora, organización y utilización de recursos humanos y materiales bajo una forma nueva y original conducente a una mejor consecución de los fines y objetivos definidos. El esfuerzo de innovación debe ser continuado, con vistas a una utilización óptima de las facilidades y a la consecución del modelo ideal propuesto. Gracias a la innovación un sistema educativo puede acelerar su evolución. (SEESCYT. 2001:99)

La calidad educativa. Es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar el reto del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo toda la vida. (IPEBA. 2012:116)

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Hg. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

3.1.2. Hipótesis Específicas

He. 1. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión institucional, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

He. 2. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión administrativa, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

He. 3. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión pedagógica, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

He. 4. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

3.2. Variables

Variable X:

- La autoevaluación del desempeño docente

Definición conceptual. Es la valoración o juicios que el mismo docente tiene acerca de su desempeño en el aula, (Fuentes–Medina y Herrero, 1999) en función de los lineamientos que plantea el sistema educativo en la formación de las nuevas generaciones y que se desarrolla en el marco de un proceso coordinado de tareas pedagógicas tanto de carácter instructivas como educativas. (Enrique, O. 2012:37)

Definición operacional. Incluye las dimensiones: Actitud docente, clima propicio para el aprendizaje, enseñanza y aprendizaje en el aula y evaluación del aprendizaje.

Variable Y:

- La gestión de la calidad educativa

Definición conceptual. El concepto de la gestión de la calidad de la educación, es la meta de toda institución educativa, asume un enfoque global de gestión de la institución de gestión de la institución hacia la consecución de metas de calidad para todos y con la colaboración de todos los implicados en la institución educativa. La calidad conseguida tiene que ver con la calidad de las metas pretendidas, concretadas en objetivos, criterios y estándares que guíen su realización y la comprobación de su consecución. (Chávez, A. et al. 2013, p. 117)

Definición operacional. Incluye las dimensiones: Institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

La autoevaluación del desempeño docente

Variables	Dimensiones	Indicadores
La autoevaluación del desempeño docente	Actitud docente	Puntualidad en la clase. Contribución a la formación de valores universales. Guía la participación del alumno en las actividades institucionales.
	Clima propicio para el aprendizaje	Respeto por las diferencias socioculturales. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante. Calidad de las relaciones interpersonales con sus alumnos en general.
	Enseñanza y aprendizaje en el aula	Destrezas comunicativas. Inicia las clases con una contextualización previa. Dominio del tema. Utilización de recursos didácticos.
Evaluación del aprendizaje	Ofrecen a los estudiantes oportunidades equitativas. Se modifican en función de contenidos o capacidades. Grado de información sobre la marcha del aprendizaje en sus alumnos.	

Tabla 2*La gestión de la calidad educativa*

Variables	Dimensiones	Indicadores
La gestión de la calidad educativa	Institucional	<p>Busca mejorar el sistema de gestión considerando proceso de mejora permanente de estrategias, políticas y rendimiento.</p> <p>Establece relaciones de colaboración externa con otros institutos, y/o representantes de la sociedad.</p>
	Administrativa	<p>Actualiza la información relevante para la planificación anual.</p> <p>Considera los intereses de la comunidad educativa para incluirlo en la planificación anual.</p> <p>Mejora constantemente el sistema de comunicación de los objetivos y metas.</p>
	Pedagógica	<p>Usa de manera rentable los recursos económicos y financieros y gestiona los riesgos asociados a los recursos económicos y financieros.</p> <p>Gestiona adecuadamente buscando e innovando las tecnologías existentes.</p> <p>Desarrolla conocimientos en nuevas publicaciones y buscar a nuevos conocimientos con libros actualizados.</p>
	Comunitaria	<p>Conoce la percepción de los grupos sociales sobre la actividad de la institución y así genera relaciones mutuas.</p> <p>Genera una percepción satisfactoria sobre el instituto buscando ser considerado como un lugar donde se desea trabajar.</p> <p>Gestiona diferentes tipos de actividades que contribuye a generar una continua y adecuada comunicación con la sociedad circundante.</p>

Capítulo IV. Metodología

4.1. Enfoque de la Investigación

Por la naturaleza del estudio le corresponderá el enfoque cuantitativo.

Según Bernal (2006, p. 57): El método cuantitativo o método tradicional se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados.

En cuanto se refiere al enfoque de la investigación cuantitativa, se puede decir que viene a ser la medición de las variables autoconcepto y la variable autoestima, para luego realizar la prueba de hipótesis y comprobar el tipo de relación que existe entre ambas variables.

4.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación a asumir en el presente estudio es el sustantivo o de base, según Bernal (2006, p.13): El investigador en este caso se esfuerza por conocer y entender mejor algún asunto o problema, sin preocuparse por la aplicación práctica de los nuevos conocimientos adquiridos. La investigación básica busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, persigue la generalización de sus resultados con la perspectiva de desarrollar una teoría o modelo teórico científico basada en principios y leyes (p. 13)

En el caso del presente estudio se recabará información para la construcción de un marco teórico, así como la administración de instrumentos a una determinada muestra; y finalmente se realizará la comprobación de las diferencias entre ambas variables del estudio.

4.3. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación a utilizar es el descriptivo correlacional.

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan: “Los diseños descriptivos correlacionales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. (p.151).

En ese sentido en este estudio se pretende obtener percepciones de un grupo de encuestados, respecto a la percepción de la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa.

Para este estudio entonces empleamos el siguiente esquema.

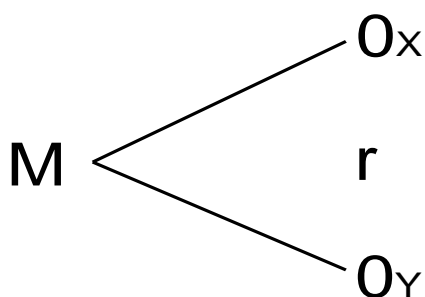


Figura 1. Diseño de investigación

Dónde:

M: Muestra de estudio.

O1: Observación de la variable autoevaluación

O2: Observación a la variable gestión de la calidad educativa.

R. Coeficiente de correlación

4.4. Método de la Investigación

El método de investigación a utilizar es el hipotético – deductivo, éste según Bernal (2006) “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que

deben confrontarse con los hechos” (p. 56).

Sobre el método que se utilizará hipotético, se refiere al hecho de formular hipótesis que serán corroboradas mediante una contrastación, asimismo en lo concerniente al método deductivo se refiere que de conclusiones para casos generales se puede pasar a casos específicos, como en cada institución educativa.

4.5. Población y Muestra

Población

La población del presente estudio estará conformada por la totalidad de los docentes, que son 39, de la Institución Educativa N° 7069 César Vallejo, que se encuentra ubicada en el ámbito de la jurisdicción de la UGEL 01 San Juan de Miraflores y que desarrollaron labores pedagógicas en el periodo lectivo del año 2018.

Muestra

La muestra se conformó de acuerdo al tipo de muestreo no probabilístico, intencionado y censal, de antemano se seleccionó como unidad de estudio a la institución mencionada y se precisó que se trabajaría con el total de las y los docentes de la Institución Educativa N° 7069 César Vallejo, que se encuentra ubicada en el ámbito de la jurisdicción de la UGEL 01 San Juan de Miraflores y que desarrollaron labores pedagógicas en el periodo lectivo del año 2018. Finalmente la muestra se conformó con 36 docentes.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Técnica

En el presente estudio se hizo uso de la técnica de la encuesta.

La encuesta, para Carrasco (2009) “es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p. 314).

Instrumentos

Cuestionario sobre autoevaluación del desempeño docente

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre autoevaluación del desempeño docente

Objetivo: Obtener de forma ordenada y sistemática información sobre la autoevaluación.

Autor original: Adaptación del autor del estudio

Ámbito de aplicación: Alcance a nivel nacional, para docentes del nivel secundario.

Número de ítems: 48

Forma de Aplicación: Colectiva

Duración de la aplicación: promedio de 30 minutos

Índices: Siempre (5), muchas veces (4), No sabría decir (3), Pocas veces (2) y Nunca

(1)

Dimensiones: Actitud docente, clima propicio para el aprendizaje, enseñanza y aprendizaje en el aula y evaluación del aprendizaje.

Cuestionario sobre gestión de la calidad educativa

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre gestión de la calidad educativa.

Objetivo: Obtener de forma ordenada y sistemática información sobre la gestión de la calidad educativa.

Autor original: Adaptación personal del autor de la investigación

Ámbito de aplicación: Alcance a nivel nacional, para docentes de secundaria.

Número de ítems: 29

Forma de Aplicación: Colectiva

Duración de la aplicación: promedio de 30 minutos.

Índices: Siempre (5), casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1)

Dimensiones: Institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

4.7. Tratamiento Estadístico

Estadística descriptiva

Luego de establecer la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, utilizando para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences, versión 20.0 en español).

Estadísticas descriptivas:

Medidas de tendencia central:

Medidas de dispersión

Estadística inferencial

Error estándar de la diferencia de medias

Correlaciones.

Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se someterá a prueba:

- La hipótesis central
- Las hipótesis específicas
- Análisis de los cuadros de doble entrada

Pasos para realizar las pruebas de hipótesis

Los datos suelen organizarse en tablas de doble entrada en las que cada entrada representa un criterio de clasificación (una variable categórica).

Como resultado de esta clasificación, las frecuencias (el número o porcentaje de casos) aparecen organizadas en casillas que contienen información sobre la relación entre ambos criterios. A estas frecuencias se les llama tablas de contingencia.

Al realizar la prueba de hipótesis, se parte de un valor supuesto (hipotético) en parámetro poblacional. Después de recolectar una muestra aleatoria, se compara la estadística muestral, así como la media, con el parámetro hipotético, se compara con una supuesta media poblacional. Después se acepta o se rechaza el valor hipotético, según proceda.

Paso 1. Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_a)

Hipótesis nula. Afirmación o enunciado acerca del valor de un parámetro poblacional.

Hipótesis alternativa. Afirmación que se aceptará si los datos muestrales proporcionan amplia evidencia que la hipótesis nula es rechazada.

Paso 2. Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera.

Debe tomarse una decisión de usar el nivel 0.05 (nivel del 5%), el nivel de 0.01, el 0.10 o cualquier otro nivel entre 0 y 1. Generalmente se selecciona el nivel 0.05 para proyectos de investigación de consumo; el de 0.01 para aseguramiento de la calidad, para trabajos en medicina; 0.10 para encuestas políticas.

La prueba se hizo a un nivel de confianza del 95% y a un nivel de significancia de 0.05.

Paso 3. Calcular el valor estadístico de la prueba

Se aplicó la fórmula del Rho de Spearman que permite contrastar la hipótesis de independencia, la cual se analizó e interpretó.

Para probar nuestras hipótesis de trabajo, se trabajó con las tablas de contingencia o de doble entrada y conocer si las variables cualitativas categóricas involucradas tienen relación o son independientes entre sí. El procedimiento de las tablas de contingencia es

muy útil para investigar este tipo de casos debido a que nos muestra información acerca de la intersección de dos variables.

Las pruebas Rho de Spearman sobre dos variables cualitativas categóricas presentan una clasificación cruzada, se podría estar interesado en probar la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables, conduciendo entonces a una prueba de independencia Rho de Spearman.

Paso 4. Formular la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula. La región de rechazo define la ubicación de todos los valores que son demasiados grandes o demasiados pequeños, por lo que es muy remota la probabilidad de que ocurran según la hipótesis nula verdadera.

Paso 5. Tomar una decisión

Se compara el valor observado de la estadística muestral con el valor críticos de la estadística de prueba. Después se acepta o se rechaza la hipótesis nula. Si se rechaza esta, se acepta la alternativa.

Capítulo V. Resultados

5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Cuestionario sobre autoevaluación del desempeño docente

El cuestionario sobre autoevaluación se validó considerando el criterio de validación denominado criterio de jueces o juicio de expertos; convocando para ello a docentes doctores de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, a quienes se les hizo llegar la siguiente documentación: matriz de consistencia lógica del proyecto, tabla de especificación de los instrumentos, los instrumentos y la ficha de calificación respectiva; luego se puso a consideración de los docentes para la respectiva evaluación del contenido, criterio, cohesión, contenidos, originalidad y estructura de los instrumentos, siendo los resultados los siguientes:

Tabla 3

Validez del cuestionario sobre autoevaluación del desempeño docente

Experto	Grado académico e institución donde labora	Valoración
Dr. Fernando Flores Limo	Docente de Postgrado de la UNE.	91,00
Dr. Gilbert Oyarce Villanueva	Docente de Postgrado de la UNE.	92,00
Dr. José Luis Montoya Salazar	Docente de Postgrado de la UNE.	90,00
Promedio de ponderación		91,00

Fuente: Resultados de opinión de los expertos.

El promedio de validación de los expertos del instrumento de autoevaluación del desempeño docente, tuvo un valor de 91,00 puntos, que puede ser interpretado como un nivel de validez excelente. Por lo tanto el instrumento es aplicable.

Cuestionario sobre gestión de la calidad educativa.

Tabla 4

Validez del cuestionario sobre gestión de la calidad educativa

Experto	Grado académico e institución donde labora	Valoración
Dr. Fernando Flores Limo	Docente de Postgrado de la UNE	91,00
Dr. Gilbert Oyarce Villanueva Cristobal	Docente de Postgrado de la UNE	92,00
Dr. José Luis Montoya Salazar	Docente de Postgrado de la UNE	93,00
Promedio de ponderación		92,00

Fuente: Resultados de opinión de los expertos.

El promedio de validación de los expertos del instrumento de gestión de la calidad educativa, tuvo un valor de 92,00 puntos, que puede ser interpretado como un nivel de validez excelente. Por lo tanto el instrumento es aplicable.

Confiabilidad de los instrumentos

Autoevaluación del desempeño docente:

Con la finalidad de establecer la confiabilidad de los instrumentos se evaluó la consistencia interna, es decir el grado de intercorrelación y de equivalencia de sus ítems. Con este propósito, se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach que va de 0 a 1, siendo 1 indicador de la máxima consistencia.

Tabla 5

Consistencia interna del cuestionario sobre autoevaluación del desempeño docente

	Escala Total
Nº de ítems	48
Coeficiente de Alfa	0,891

El Coeficiente Alfa obtenido de 0,891 puntos, que puede ser interpretado como un nivel de confiabilidad excelente. Por lo tanto el instrumento es aplicable.

Gestión de la calidad educativa:

La confiabilidad del instrumento fue establecida averiguando su consistencia interna, es decir el grado de intercorrelación y de equivalencia de sus ítems. Con este propósito, se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach que va de 0 a 1, siendo 1 indicador de la máxima consistencia.

Tabla 6

Consistencia interna del cuestionario sobre gestión de la calidad educativa.

	Escala Total
Nº de ítems	29
Coeficiente de Alfa	0,837

El Coeficiente Alfa obtenido de 0,837 puntos, que puede ser interpretado como un nivel de confiabilidad excelente. Por lo tanto el instrumento es aplicable.

5.2. Presentación y Análisis de Resultados

Nivel descriptivo

En las siguientes tablas de presentación de datos, se resumen los resultados del estudio, a nivel descriptivo, de acuerdo a los niveles asignados a las variables autoevaluación del desempeño docente y gestión de la calidad educativas.

Variable: Autoevaluación del desempeño docente

Tabla 7

Distribución de la muestra, según la variable autoevaluación del desempeño docente

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
48 -	Bajo	12	33,33	33,33	33,33
111	Moderado	18	50,00	50,00	83,33
112 -	Alto	06	16,66	16,66	100,0
175	Total	36	100,0	100,0	
176-240					

Los resultados los podemos visualizar en la tabla respectiva, señalando que el 50,00 % de la muestra percibe a la variable autoevaluación del desempeño docente en el nivel moderado, el 33,33 % en el nivel bajo y el 16,66 % en el nivel alto. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la variable autoevaluación del desempeño docente entre los niveles moderado y bajo.

Dimensión: Actitud docente

Tabla 8

Distribución de la muestra, según la dimensión actitud docente

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
12 - 27	Bajo	14	38,88	38,88	38,88
28 - 43	Moderado	14	38,88	38,88	77,77
44 - 60	Alto	08	22,22	22,22	100,00
	Total	36	100,0	100,0	

Los resultados los podemos visualizar en la tabla respectiva, señalando que el 38,88 % de la muestra percibe a la dimensión actitud docente en el nivel moderado, el 38,88 % en el nivel bajo y el 22,22 % en el nivel alto. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión actitud docente entre los niveles moderado y bajo.

Dimensión: Clima propicio para el aprendizaje

Tabla 9

Distribución de la muestra, según la dimensión clima propicio para el aprendizaje

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
12-27	Bajo	11	30,55	30,55	30,55
28-43	Moderado	20	55,55	55,55	86,11
44-60	Alto	05	13,88	13,88	100,00
	Total	36	100,0	100,0	

Los resultados los podemos visualizar en la tabla respectiva, señalando que el 55,55 % de la muestra percibe a la dimensión clima propicio para el aprendizaje en el nivel moderado, el 30,55 % en el nivel bajo y el 13,88 % en el nivel alto. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión clima propicio para el aprendizaje entre los niveles moderado y bajo.

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Tabla 10

Distribución de la muestra, según la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
12 - 27	Bajo	13	36,11	36,11	36,11
28 - 43	Moderado	17	47,22	47,22	83,33
44 - 60	Alto	06	16,66	16,66	100,00
	Total	36	100,0	100,0	

Los resultados los podemos visualizar en la tabla respectiva, señalando que el 47,22 % de la muestra percibe a la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula en el nivel moderado, el 36,11 % en el nivel bajo y el 16,66 % en el nivel alto. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula entre los niveles moderado y bajo.

Dimensión: Evaluación del aprendizaje

Tabla 11

Distribución de la muestra, según la dimensión evaluación del aprendizaje

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
12-27	Bajo	10	27,77	27,77	27,77
28-43	Moderado	21	58,33	58,33	86,11
44-60	Alto	05	13,88	13,88	100,00
	Total	36	100,0	100,0	

Los resultados los podemos visualizar en la tabla respectiva, señalando que el 58,33 % de la muestra percibe a la dimensión evaluación del aprendizaje en el nivel moderado, el 27,77 % en el nivel bajo y el 13,88 % en el nivel alto. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión evaluación del aprendizaje entre los niveles moderado y bajo.

Variable: Gestión de la calidad educativa

Tabla 12

Distribución de la muestra, según la variable gestión de la calidad educativa.

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
29-67	Baja	09	25,88	25,88	25,88
68-106	Regular	23	63,88	63,88	88,88
107-145	Alta	04	11,11	11,11	100,00
	Total	36	100,0	100,0	

Los resultados los podemos visualizar en la tabla respectiva, señalando que el 63,88 % de la muestra percibe a la variable gestión de la calidad educativa en el nivel moderado, el 25,88 % en el nivel bajo y el 11,11 % en el nivel alto. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la variable gestión de la calidad educativa entre los niveles moderado y bajo.

Dimensión: Institucionalidad

Tabla 13

Distribución de la muestra, según la dimensión institucionalidad.

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
09-20	Baja	07	19,45	19,45	19,45
21-32	Regular	24	66,66	66,66	86,11
33-45	Alta	05	13,88	13,88	100,00
	Total	36	100,0	100,0	

Los resultados los podemos visualizar en la tabla respectiva, señalando que el 66,66 % de la muestra percibe a la dimensión institucionalidad en el nivel moderado, el 19,45 % en el nivel bajo y el 13,88 % en el nivel alto. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión institucionalidad entre los niveles moderado y bajo.

Dimensión: Administración

Tabla 14

Distribución de la muestra, según la dimensión administración

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
07-16	Baja	06	16,66	16,66	16,66
17-25	Regular	26	72,22	72,22	88,88
26-35	Alta	04	11,11	11,11	100,00
	Total	36	100,0	100,0	

Los resultados los podemos visualizar en la tabla respectiva, señalando que el 72,22 % de la muestra percibe a la dimensión administración en el nivel moderado, el 16,66 % en el nivel bajo y el 11,11 % en el nivel alto. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión administración entre los niveles moderado y bajo.

Dimensión: Pedagógica

Tabla 15

Distribución de la muestra según la dimensión pedagógica

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
09-20	Baja	11	30,55	30,55	30,55
21-32	Regular	21	58,33	58,33	88,88
33-45	Buena	04	11,11	11,11	100,00
	Total	36	100,0	100,0	

Los resultados los podemos visualizar en la tabla respectiva, señalando que el 58,33 % de la muestra percibe a la dimensión pedagógica en el nivel moderado, el 30,55 % en el nivel bajo y el 11,11 % en el nivel alto. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión pedagógica entre los niveles moderado y bajo.

Dimensión: Comunitaria

Tabla 16

Distribución de la muestra, según la dimensión comunitaria.

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
04-09	Mala	12	33,33	33,33	33,33
10-15	Regular	21	58,33	58,33	91,66
16-20	Bueno	03	08,33	08,33	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Los resultados los podemos visualizar en la tabla respectiva, señalando que el 58,33 % de la muestra percibe a la dimensión comunitaria en el nivel moderado, el 33,33 % en el nivel bajo y el 08,33 % en el nivel alto. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la dimensión comunitaria entre los niveles moderado y bajo.

Nivel inferencial

Considerando el valor obtenido en la prueba de distribución, se determinó el uso del estadístico Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis

La correlación es una prueba de hipótesis que debe ser sometida a contraste y el coeficiente de correlación cuantifica la correlación entre dos variables, cuando esta exista.

En este caso, se empleó el coeficiente de correlación “rho” de Spearman para datos agrupados, que mide la magnitud y dirección de la correlación entre variables continuas a nivel de intervalos y es el más usado en investigación psicológica, sociológica y educativa.

Varía entre +1 (correlación significativa positiva) y – 1 (correlación negativa perfecta). El coeficiente de correlación cero indica inexistencia de correlación entre las variables. Este coeficiente se halla estandarizado en tablas a niveles de significación de 0.05 (95% de confianza y 5% de probabilidad de error) y 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error) y grados de libertad determinados.

Tabla 17

Magnitudes de correlación según valores del coeficiente de correlación “rho” de Spearman

Valor del coeficiente	Magnitud de correlación
Entre 0.0 – 0.20	Correlación mínima
Entre 0.20 – 0.40	Correlación baja
Entre 0.40 - 0.60	Correlación Moderada
Entre 0.60 – 0.80	Correlación buena
Entre 0.80 – 1.00	Correlación muy buena

Fuente: “Estadística aplicada a la educación y a la psicología” de Cipriano Ángeles (1992).

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis planteada:

HG: Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Hipótesis nula

H0: No existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Hipótesis Estadística

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Figura 2. Zona de rechazo de la hipótesis nula

Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5. H₀: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: 0.05

Tabla 18

Resultados de hipótesis general

			Autoevaluación del desempeño docente.	Gestión de la calidad educativa.
Rho de Spearman	Autoevaluación del desempeño docente.	Coefficiente de correlación	1,000	,8387
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Gestión de la calidad educativa.	Coefficiente de correlación	,811	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Los resultados nos indican que el Rho de Spearman es de ,8387 puntos, siendo p-valor = 0,000 ($p < 0.05$), rechazamos la hipótesis nula y podemos decir que: HG: Existe

relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Conclusión:

Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que: Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Hipótesis Específica 1

Hipótesis Planteada:

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión institucional, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Hipótesis Nula:

No existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión institucional, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Hipótesis Estadística:

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Figura 3. Zona de rechazo de la hipótesis nula

Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5. H_o: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: 0.05

Tabla 19

Resultados hipótesis específica 1

			Autoevaluación del desempeño docente.	Dimensión institucional
Rho de Spearman	Autoevaluación del desempeño docente.	Coefficiente de correlación	1,000	,8456
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Dimensión institucional	Coefficiente de correlación	,8456	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Los resultados nos indican que el Rho de Spearman es de ,8456 puntos, siendo p-valor = 0,000 ($p < 0.05$), rechazamos la hipótesis nula y podemos decir que: Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión institucional, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Conclusión:

Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que: Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de

la calidad educativa, en su dimensión institucional, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Hipótesis específica 2

Hipótesis Planteada:

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión administrativa, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Hipótesis Nula:

No existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión administrativa, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Hipótesis Estadística:

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula

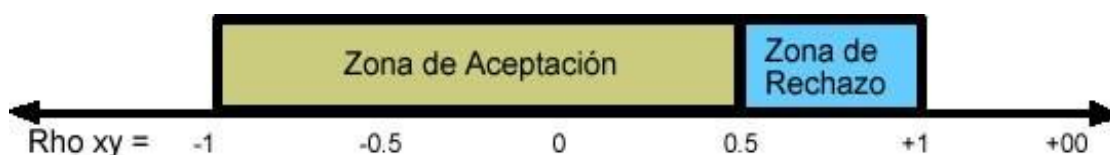


Figura 4. Zona de rechazo de la hipótesis nula

Denota:

H_p : El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5. H_0 : El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Tabla 20*Resultados hipótesis específica 2*

			Autoevaluación del desempeño docente.	Dimensión administrativa
Rho de Spearman	Autoevaluación del desempeño docente.	Coefficiente de correlación	1,000	,8798
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Dimensión administrativa	Coefficiente de correlación	,8798	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Los resultados nos indican que el Rho de Spearman es de ,8798 puntos, siendo p-valor = 0,000 ($p < 0.05$), rechazamos la hipótesis nula y podemos decir que: Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión administrativa, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Conclusión:

Existen razones suficientes para Rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que: Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión administrativa, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Hipótesis específica 3**Hipótesis Planteada:**

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión pedagógica, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Hipótesis Nula:

No existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión pedagógica, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Hipótesis Estadística:

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Figura 5. Zona de rechazo de la hipótesis nula

Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5. H_o: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: 0.05

Tabla 21

Resultados hipótesis específica 3

			Autoevaluación del desempeño docente.	Dimensión pedagógica
Rho de Spearman	Autoevaluación del desempeño docentes	Coeficiente	1,000	,8493
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Dimensión pedagógica	Coeficiente	,8493	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Los resultados nos indican que el Rho de Spearman es de ,8493 puntos, siendo p-valor = 0,000 ($p < 0.05$), rechazamos la hipótesis nula y podemos decir que: Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión pedagógica, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Conclusión:

Existen razones suficientes para Rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que: Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión pedagógica, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Hipótesis específica 4

Hipótesis Planteada:

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Hipótesis Nula:

No existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Hipótesis Estadística:

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Figura 6. Zona de rechazo de la hipótesis nula

Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5. H_o: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: 0.05

Tabla 22

Resultados hipótesis específica 4

			Autoevaluación del desempeño docente.	Dimensión comunitaria
Rho de Spearman	Autoevaluación del desempeño docente.	Coefficiente de correlación	1,000	,8314
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Dimensión comunitaria	Coefficiente de correlación	,8314	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Los resultados nos indican que el Rho de Spearman es de ,8314 puntos, siendo p-valor = 0,000 ($p < 0.05$), rechazamos la hipótesis nula y podemos decir que: Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Conclusión:

Existen razones suficientes para Rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que: Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

5.3. Discusión de Resultados

En relación con los estudios antecedentes

Concordamos y aceptamos los planteamientos de: Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima*. (Tesis de Maestría). Lima. Escuela de Posgrado de la Universidad Católica del Perú. La investigación tuvo como Objetivo: Determinar las características que presenta el desempeño de los docentes del nivel secundario de tres colegios de la red Saco Oliveros, desde la perspectiva de los estudiantes y del personal directivo. La variable del estudio fue: “Características del desempeño docente” y las sub variables: Dominio de las disciplinas que desarrolla, Planificación y Organización del curso, Función Técnico-Pedagógica, Consejería, Conducta, Evaluación y Compromiso con la institución. A partir de ellas, se diseñó y validó instrumentos para evaluar dicho desempeño; para, finalmente, aplicarlos en la institución de referencia. El diseño metodológico responde a una investigación cuantitativa, de carácter exploratorio y de tipo transversal. El muestreo fue intencional, conformado por 100 alumnos y tres directores. Se utilizó los cuestionarios para recoger información. La información fue sistematizada y categorizada para luego realizar el análisis de resultados. Luego de aplicar los instrumentos para directores y alumnos en la institución educativa Saco Oliveros podemos arribar a las siguientes conclusiones: En todas las Sub - variables, tanto los directores como los alumnos expresaron que el desempeño de sus docentes es “Alto” (superior a 89). Esto indica que cuentan con docentes bien preparados y comprometidos con su labor pedagógica. Los directores y alumnos consideran más logrado en el perfil docente el “Dominio del tema” de los docentes, lo que se condice con el riguroso examen de conocimiento académico en sus respectivas asignaturas que han pasado éstos para ser admitidos en esta casa de estudios.

También coincidimos con los hallazgos de: Torres, R. (2014). *Autoevaluación de la gestión educativa y calidad del aprendizaje según el modelo IPEBA en estudiantes de la opción Ocupacional Textil y Confecciones del CETPRO "PROMAE Comas", UGEL N° 04.* (Tesis de Maestría). Lima. Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En esta tesis se considera como hipótesis general lo siguiente ¿En qué medida se relaciona la Autoevaluación de la gestión educativa y la calidad del aprendizaje según el modelo IPEBA, en estudiantes de la opción ocupacional Textil y Confecciones del CETPRO "PROMAE" de Comas de la UGEL N° 04, durante el periodo 2014?, siendo las dos variables, del proceso de formación profesional en el CETPRO "PROMAE" de Comas, son considerados como los factores más relevantes y los que en mayor medida influyen en la calidad de la Autoevaluación de la gestión del proceso de formación estudiantil. Esta hipótesis, como se observa es de tipo bifactorial, están consideradas unas variables independientes - Autoevaluación de la gestión educativa - como factores que influyen en una variable dependiente: la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la opción ocupacional textil y confecciones. Llegando a las siguientes conclusiones: Las diversas dimensiones de la Autoevaluación de la gestión educativa según el modelo IPEBA y Calidad del aprendizaje se encuentran relacionados significativamente con los siguientes valores: Nivel de aprendizaje del módulo de confección de prendas (0.38), seguido por Factor dirección institucional centrada en la oferta formativa y demanda del sector productivo para la inserción laboral (0.32), Nivel de aprendizaje de confección (0.31) y Factor desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias de la especialidad (0.30). Existe correlación estadísticamente significativamente entre La autoevaluación del factor dirección institucional centrada en la oferta formativa y demanda del sector productivo para la inserción laboral según el modelo IPEBA con la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la opción ocupacional Textil y Confecciones del

CETPRO “PROMAE” de Comas ($r= 0.68$ *** $p<.001$ N= 195). Existe correlación estadísticamente significativa entre La autoevaluación del factor desempeño docente enfocado al desarrollo de competencias de la especialidad según el modelo IPEBA con la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la opción ocupacional Textil y Confecciones del CETPRO “PROMAE” de Comas de la UGEL N° 04, durante el periodo 2013 ($r= 0.59$ *** $p<.001$ N= 195). Existe correlación estadísticamente significativa entre La autoevaluación del factor gestión de infraestructura, equipamiento y recursos pertinentes a la 113 especialidad según el modelo IPEBA con la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la opción ocupacional Textil y Confecciones del CETPRO “PROMAE” ($r= 0.55$ *** $p<.001$ N= 195). Existe correlación estadísticamente significativa entre La autoevaluación del factor evaluación de resultados y mejora continua según el modelo IPEBA con la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la opción ocupacional Textil y Confecciones del CETPRO “PROMAE” ($r= 0.561$ *** $p<.001$ N= 195).

Aceptamos los planteamientos de: Enrique, O. (2012). *Autoevaluación del docente y la evaluación de su desempeño por sus alumnos en una institución educativa de la Región Callao*. (Tesis de Maestría). Lima. Escuela de Posgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola. Las conclusiones fueron: La autoevaluación que realizan los docentes sobre su propio desempeño en el aula, presenta diferencias significativas con la evaluación que, sobre esa misma dimensión, realizan los alumnos del 4to de secundaria de una Institución Educativa del Callao. La autoevaluación que realizan los docentes sobre su propio nivel de actitud docente en el aula, presenta diferencias significativas con la evaluación que, sobre esa misma dimensión, realizan los alumnos del 4to de secundaria de una Institución Educativa del Callao. La autoevaluación que realizan los docentes sobre su propio nivel de creación de un clima propicio para el aprendizaje en el aula, presenta diferencias significativas con la evaluación que, sobre esa misma dimensión, realizan los alumnos del

4to de secundaria de una Institución Educativa del Callao. La autoevaluación que realizan los docentes sobre su propio nivel de desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje en el aula, presenta diferencias significativas con la evaluación que, sobre esa misma dimensión, realizan los alumnos del 4to de secundaria de una Institución Educativa del Callao. La autoevaluación que realizan los docentes sobre sus prácticas de evaluación de aprendizajes, no presenta diferencias significativas con la evaluación que, sobre esa misma dimensión, realizan los alumnos del 4to de secundaria de una Institución Educativa del Callao.

Establecemos discrepancias con los resultados obtenidos por: Archiñigo, M. (2010). *Calidad educativa en la institución educativa secundaria de menores de la localidad de Puquio*. (Tesis de Licenciatura). Ayacucho. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Las conclusiones fueron: En el área de investigación, se verificó la necesidad de incidir en el fortalecimiento de la gestión del clima institucional, comprobándose que, sólo el 31.58% de los docentes entrevistados conocían sobre la dimensión de participación; esta situación cuestionada se traduce en la debilidad del trabajo participativo, relaciones convivenciales con el entorno educativo y liderazgo profesional docente, dando lugar al decrecimiento de la calidad de Servicio Educativo concebido en un nivel relativo. Existe poca actualización en el nivel técnico pedagógico específicamente en las líneas de diversificación entorno al contexto de nuestra realidad, coherente al Diseño Curricular Nacional (DCN), así mismo se nota poca diferencia en la aplicación de los paradigmas educativos como el Constructivismo, Sociocultural cognitivo, es más en algunas veces viene aplicando todavía el paradigma conductista en un ambiente de confusión, según la dimensión de calidad de enseñanza y el indicador de capacidad y empatía en el desempeño docente se obtuvo 21.05% equivalente a sólo 04 docentes. Se verificó la falta de conocimiento y/o aplicación de las estrategias de gestión

que coadyuve al mejoramiento de la calidad del Servicio Educativo, demostrados con la dimensión calidad de aprendizaje donde sólo el 10.53% conocen sobre esta dimensión de calidad de aprendizaje, expresándose en la falta de empatía respecto a eventos de competencias académica a nivel interno y a nivel local, puntualizándose en un nivel de rendimiento académico de los estudiantes relativamente bajo; consideramos falta de iniciativa del Consejo Educativo Institucional a través de la formulación y/o aplicación del Proyecto Educativo Institucional donde debían considerar perfiles en el marco del SNIP. Para la dotación de presupuesto vía Cooperación Internacional para la capacitación y actualización de los docentes en materias ya indicadas. El Consejo Educativo Institucional no incorporó a todos los docentes en la formulación y/o aplicación del Proyecto Educativo Institucional, caso que se verificó en la dimensión, estado de la infraestructura, equipamiento y mobiliario educativo, donde se ha verificado que el 10.53 % de los entrevistados ni por lo menos conocen la realidad del contexto indicado, puntualizándose que, existió ciertas deficiencias en el equipamiento de laboratorios de física y química, biología y ciencias naturales; así mismo el equipo de cómputo no es suficiente para la meta de atención de 618 alumnos. Contándose solamente con 60 computadoras, entre ellas muchos que no se ajustan a la modernidad actual. Los alumnos objeto de estudio, según el cuadro de evaluación general de la aplicación de la ficha de observación, contribuyen al clima Institucional lo que demuestra el puntaje de 84.69 % obtenida en el Ítems N° 06 de la variable clima Institucional, mientras que los docentes y la comunidad educativa en su conjunto contribuyen muy escasamente a esta variable indicada, trastocando esta negativa en la variable calidad de Servicio Educativo, donde los alumnos obtienen un mínimo puntaje de 29.38 % indicándonos que es reflejo de la escasa gestión del clima Institucional por los docentes y su entorno educativo.

Coincidimos con los planteamientos de: Montoya, G. (2013). *Evaluación de las prácticas de enseñanza en Escuelas Normales a partir de la opinión de los estudiantes*. (Tesis de maestría). México. Escuela de Posgrado de la Universidad de Sonora. El presente estudio que plantea esta tesis es la evaluación de las prácticas de enseñanza de docentes de las Escuelas Normales, a partir de la opinión de los estudiantes, con la finalidad de que los resultados puedan ser utilizados por la institución en la toma de decisiones para mejora continua. Se realizó un estudio descriptivo transaccional, no experimental utilizando una metodología cuantitativa. La población estudiada fueron los docentes que laboran en las ocho Escuelas Normales del Estado de Sonora. Se utilizó un muestreo probabilístico con un margen error de 5% y un 95% de confiabilidad ($p=.5$, $q=.5$) para que la muestra fuera representativa se seleccionó de una población de 580 a 279 docentes (Sierra, 1995). Para obtener la información necesaria para fines del estudio se utilizó el instrumento diseñado por Vera, Rodríguez, Medina y Gerardo (2012) con base en el modelo de Overall.

En relación con los estadísticos

La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la variable autoevaluación del desempeño docente, a nivel total y por las dimensiones: actitud docente, clima propicio para el aprendizaje, enseñanza y aprendizaje en el aula y evaluación del aprendizaje, entre los niveles moderado y bajo.

La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la variable gestión de la calidad educativa, a nivel total y por las dimensiones: Institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, entre los niveles moderado y bajo.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión institucional, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión administrativa, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión pedagógica, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

En relación con la contrastación de hipótesis

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión institucional, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión institucional, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión institucional, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión administrativa, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión administrativa, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión administrativa, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión pedagógica, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión pedagógica, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión pedagógica, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Conclusiones

1. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la variable autoevaluación del desempeño docente, a nivel total y por las dimensiones: actitud docente, clima propicio para el aprendizaje, enseñanza y aprendizaje en el aula y evaluación del aprendizaje, entre los niveles moderado y bajo.
2. La mayoría altamente significativa de la muestra percibe a la variable gestión de la calidad educativa, a nivel total y por las dimensiones: Institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, entre los niveles moderado y bajo.
3. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.
4. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión institucional, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.
5. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión administrativa, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.
6. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión pedagógica, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.
7. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.

Recomendaciones

1. Realizar estudios de investigación de profundidad sobre el tema, ampliando la información sobre las dimensiones, indicadores y aspectos relacionados con las variables autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa.
2. Se sugiere que las autoridades de la institución educativa estudiada deben formular o diseñar estrategias para mejorar la autoevaluación de los docentes.
3. Es preciso sensibilizar y capacitar a los docentes respecto a las posibilidades que nos brinda la autoevaluación del desempeño docente.
4. Se sugiere ampliar la muestra a fin de poder establecer la generalización de los resultados a un contexto más amplio.

Referencias

- Airisan, P. (2003). *Herramientas de autoevaluación del profesorado*. Colombia: Ediciones Mensajero.
- Arquiñigo, M. (2010). *Calidad educativa en la institución educativa secundaria de menores de la localidad de Puquio*. (Tesis de Licenciatura). Ayacucho. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.
- Acevedo, R. (2003). *Factores que inciden en la competencia docente universitaria*. (Tesis de Doctorado). Madrid. Universidad Complutense de Madrid.
- Alvarado, O (2008). *Gestión Educativa Enfoques y Procesos*. Lima. Perú.
- Alvarado, O. (2006). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima. Fondo de Desarrollo Editorial. Universidad de Lima.
- Alvarado, O. (2005). *Gestión de los proyectos educativos. Lineamientos metodológicos*. Lima. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Anguera, T. y Arnau, J. (1998) y otros. *Métodos de Investigación en Psicología*. Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Editorial Síntesis, S. A., Madrid.
- Barber, L.W. (1997). *Manual para la evaluación del profesorado*. Madrid: La Muralla S.A.
- Carrasco, S. (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA*. (Tesis de Maestría). Lima. Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Casal, S., Gago M. (2000). *Asociación de Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas de Andalucía*. Recuperado el 15 de Enero de 2009, de <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/~eeooii/actas98/p9.htm>
- Chiavenato I. (1998). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill

- Chávez et al. (2013). *Instrumentos de investigación científica*. Universidad Nacional del Centro. Huancayo.
- Cruz, M. (2007). *Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario*. (Tesis de Doctorado). Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Daoud, A. (2007). *Propuesta de autoevaluación docente*. Buenos Aires: Revista de informática educativa y medios audiovisuales. Vol. 4(9).
- Díaz, H, Valdivia, N. y Lajo, R. (2008). *Descentralización, organismos intermedios y equidad educativa en el Perú*. Buenos Aires: Aique Grupo Editor.
- Enrique, O. (2012). *Autoevaluación del docente y la evaluación de su desempeño por sus alumnos en una institución educativa de la Región Callao*. (Tesis de Maestría). Lima. Escuela de Posgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola.
- Fernández, J. (2002). *Evaluación del rendimiento, evaluación del aprendizaje*. Universidad Internacional de Andalucía. Ediciones Akal. Madrid.
- Fuentes-Medina, M., Herrero, J. (1999). *Evaluación docente: Hacia una fundamentación de la autoevaluación*. Recuperado el 5 de Diciembre de 2011, de http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224341555.pdf
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. (Tesis de Doctorado). Madrid. Universidad Complutense de Madrid.
- Gairín, J. (2005). *La descentralización educativa. ¿Una solución o un problema?* Madrid. CISSPRAXIS.
- Hernández, R. Fernández, C. y otros. (2003). *Metodología de la Investigación. Con aplicaciones interdisciplinarias*. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana. S. A., México.

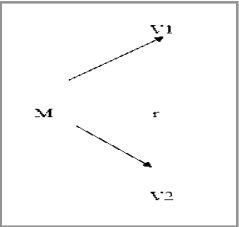
- Iguñiz, M. (2008). *Descentralización del sistema educativo*. Lima. Tarea. Asociación de publicaciones educativas.
- IPEBA (2012). *Equidad, acreditación y calidad educativa*. IPEBA. Lima Perú.
- Lavado, L. (2002). *Iniciación en la Investigación*. Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.
- Marchesi, A., Tedesco, J. Coll, C. (2009). *Calidad, equidad y reformas de la enseñanza*. Reformas educativas. OEI. Fundación Santillana. Madrid.
- Marcano, L. (2008). *Modelo donde evaluación del desempeño profesional docente como guía para el desarrollo profesional*. Cuba: Editorial universitaria. Recuperado el 12 de Agosto 2009 de: <http://site.ebrary.com/lib/bibliosilsp/>
- Marcelo, W. y Cojal, B. (2002). *Gestión educativa*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Facultad de Ciencias Sociales y Educación.
- Martínez, C y Riopérez, N. (2005). *El modelo de excelencia en la EFQM y su aplicación para la mejora de la calidad de los centros educativos, Facultad de Educación UNED Educación XXI*.
- Montoya, G. (2013). *Evaluación de las prácticas de enseñanza en Escuelas Normales a partir de la opinión de los estudiantes*. (Tesis de maestría). México. Escuela de Posgrado de la Universidad de Sonora.
- Muñoz, F. (2009). Los caminos cruzados de la participación ciudadana en educación: entre el mejoramiento de la calidad de la educación y la construcción de ciudadanía. Un estudio colectivo de casos en Piura. *Revista Peruana de investigación educativa*, 1(1), 31-60.
- Pagano, R. (1999). *Estadística para las Ciencias del Comportamiento*. International Thomson Editores, S. A, México.

- Picardo, O. (2004). *Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación/ Oscar Picardo Joao, Juan Carlos Escobar Baños, Rolando Valmore Pacheco Cardoza*. San Salvador, El Salvador, C.A.: Centro de Investigación Educativa, Colegio García Flamenco.
- Peter, A., Arlen, G. (2000). *Herramientas de autoevaluación del profesorado*. Colombia: Ediciones Mensajero.
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima*. (Tesis de Maestría). Lima. Escuela de Posgrado de la Universidad Católica del Perú.
- Santos, M. (2007). *“La evaluación como aprendizaje. Una flecha en la diana”*. Madrid: Bonum.
- Salkind, N. (1995). *Métodos de investigación*. Editorial Prentice Hall. México.
- SEESCYT. (2001). *Glosario de educación superior, ciencia y tecnología*. Santo Domingo. Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología.
- Tamariz, J. (2013). *Participación de los padres de Familia en la Gestión Educativa Institucional*. (Tesis de maestría). Lima. Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Torres, R. (2014). *Autoevaluación de la gestión educativa y calidad del aprendizaje según el modelo IPEBA en estudiantes de la opción Ocupacional Textil y Confecciones del CETPRO “PROMAE Comas”, UGEL N° 04*. (Tesis de Maestría). Lima. Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Unesco. Perú.

UNESCO. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. UNESCO Santiago.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia
La Autoevaluación del Desempeño Docente y la Gestión de la Calidad Educativa en los Docentes de una Institución Educativa del Nivel Secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, Año 2018

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad</p>	<p>Variable X</p> <p>La autoevaluación del desempeño docente</p> <p>Dimensiones</p> <p>Actitud docente</p> <p>Clima propicio para el aprendizaje</p> <p>Enseñanza y aprendizaje en el aula</p> <p>Evaluación del aprendizaje</p> <p>Variable Y</p> <p>La gestión de la calidad educativa</p> <p>Dimensiones</p> <p>Institucional</p> <p>Administrativa</p> <p>Pedagógica</p>	<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo</p> <p>Sustantivo o de base</p> <p>Diseño</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Donde:</p> <p>M: muestra</p> <p>Ox: observación en la variable X</p> <p>Oy: Observación en la variable Y</p> <p>r : Índice de correlación</p>

<p>educativa, en su dimensión institucional, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión administrativa, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre la</p>	<p>educativa, en su dimensión institucional, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018. Establecer la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión administrativa, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018. Establecer la relación que existe entre la</p>	<p>educativa, en su dimensión institucional, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión administrativa, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018. Existe relación significativa entre la</p>	<p>Comunitaria</p>	<p>Método Hipotético deductivo Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario sobre autoevaluación del desempeño docente. Cuestionario sobre gestión de la calidad educativa Tratamiento de datos estadísticos Estadísticos descriptivos Estadísticos inferenciales Correlaciones.</p>
---	---	---	--------------------	--

<p>autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión pedagógica, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018?</p>	<p>autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión pedagógica, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.</p>	<p>autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión pedagógica, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión de la calidad educativa, en su dimensión comunitaria, en los docentes de una institución educativa del nivel secundario, UGEL 01 San Juan de Miraflores, año 2018.</p>		
---	---	---	--	--

Apéndice B. Instrumentos de Evaluación

Cuestionario sobre autoevaluación del desempeño docente

Estimado Docente: Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos que nos permitirá tener un cabal conocimiento sobre el desempeño docente.

Les informamos que el cuestionario es anónimo, así que, por favor trata de que la información que nos brindes sea lo más sincera posible. Agradecemos anticipadamente tu participación y colaboración.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	La IIEE cuenta con una misión establecida					
2	Los docentes conocen la Misión					
3	La IIEE cuenta con una Visión					
4	Se cumple la misión establecida					
5	El director demuestra conocer la visión de la IIEE					
6	Los docentes conocen la visión de la IIEE					
7	Se cumplen las expectativas de la Visión					
8	Existe un reglamento interno en la IIEE					
9	Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento Interno					
10	Las instalaciones están en buenas condiciones de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					
11	Las aulas son suficientes para la cantidad de estudiantes					
12	Los recursos y material didáctico son suficientes					
13	Existe adecuada relación entre el maestro y el estudiante					
14	Existe respeto entre el personal administrativo y los padres de familia					

15	Existe respeto entre el maestro y el padre de familia					
16	Existe relación maestro – maestro					
17	Existe un buen clima institucional					
18	Existe una buena comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.					
19	Se promueve la sana convivencia en la I.E.					
20	Se Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y estudiantes en la toma de decisiones con respecto al clima escolar.					
21	Recomienda bibliografía apropiada para la materia					
22	Promueve en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo.					
23	Maneja estrategias de aprendizaje para atender a los estudiantes de acuerdo a sus necesidades					
24	Asigna tareas, trabajos extras y hace el seguimiento respectivo.					
25	Presenta los contenidos disciplinares del área en forma clara y ordenada					
26	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares actualizados					
27	Adapta los contenidos disciplinares y teóricos a los intereses y necesidades de los estudiantes					
28	Promueve la participación activa de los estudiantes en la clase					
29	Reflexiona con los estudiantes de sus logros alcanzados en clase					
30	Desarrolla sus sesiones de aprendizaje a partir de los conocimientos previos de los estudiantes.					
31	Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos previos					
32	Realiza investigaciones con sus estudiantes para conocer sucesos actuales referentes a los contenidos disciplinares.					
33	Aplica la técnica de lluvia de ideas, para explorar saberes previos					

34	Utiliza ejemplos del contexto como recurso para desarrollar sus sesiones de aprendizaje					
35	Promueve un clima de respeto entre profesor y estudiantes utilizando mecanismos positivos y nunca de maltrato.					
36	Mantiene un trato amable y escucha activa con sus estudiantes					
37	Emplea mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes					
38	Promueve el pensamiento creativo en los estudiantes					
39	Es puntual al calificar exámenes, tareas y trabajos de los estudiantes					
40	Tiene disponibilidad para ayudar a los estudiantes en cualquier circunstancia.					
41	Es justo al evaluar en forma diferenciada a los estudiantes.					
42	Orienta su práctica a conseguir logros de aprendizaje en sus estudiantes					
43	Promueve el respeto entre sus estudiantes a través del trabajo colaborativo					
44	Reflexiona sobre el aprendizaje de sus estudiantes					
45	Promueve responsabilidad de sus estudiantes a través del cumplimiento de tareas.					
46	Verifica que todos los estudiantes alcancen los logros previstos de acuerdo a los propósitos de la sesión de aprendizaje.					
47	Está capacitado en las áreas que enseña para cualquier duda que tengan sus estudiantes					
48	Prepara el proceso de enseñanza con dominio de contenidos disciplinares.					

Gracias por su colaboración.

Cuestionario sobre la gestión de la calidad educativa

Estimados Docentes:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la Gestión educativa, con fines de investigación; es TOTALMENTE ANÓNIMO y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica

Instrucciones:

1. Lee cuidadosamente y medita los enunciados de las preguntas, se honesto en tus respuestas.
2. No dejes preguntas sin contestar.
3. Marca con un aspa tu respuesta en los recuadros según la alternativa que considere más adecuada que va desde Nunca a Siempre

I. Dimensión Institucional

1. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional MOF?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

2. ¿Participan los docentes en la elaboración, revisión, reestructuración y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución RI?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

3. ¿Participan los docentes en la elaboración, revisión, y aplicación anualmente de instrumento de gestión institución PCEI?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

4. ¿Participan los docentes en la elaboración, revisión, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional PAT?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

5. ¿Participan los docentes en la elaboración, revisión, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PEI?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

6. ¿La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos estratégicos del instrumento de gestión institucional PEI?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

7. ¿La aplicación del instrumento de gestión PCIE, es coherente con los objetivos estratégicos del instrumento de gestión institucional PEI?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

8. ¿La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos estratégicos del instrumento de gestión institucional PEI?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

9. ¿La aplicación del instrumento de gestión MOF, es coherente con los objetivos estratégicos del instrumento de gestión institucional PEI?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

II. Dimensión Administrativa.

10. ¿Existe un Presupuesto aprobado en el PEI para el presente año en la Institución Educativa?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

11. ¿Existe una programación de Tiempo para actividades de los Docentes en el PAT?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

12. ¿Existe una programación de Tiempo para actividades de los Administrativos en el PAT?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

13. ¿Existe una programación de Tiempo para actividades del personal de servicio en el PAT?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

14. ¿La generación de recursos materiales se evidencian y se aplica mediante el instrumentos de gestión institucional como el PEI?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

15. ¿La generación de recursos económicos se evidencian y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

16. ¿Se ha previsto la generación y administración de recursos propios mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

III. Dimensión Pedagógica.

17. ¿La planificación del proyecto curricular de la Institución educativa evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional; y está en función a la planificación del instrumento de gestión PEI?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

18. ¿Se capacita continuamente los docentes?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

19. ¿Los docentes se desempeñan en su especialidad en la institución educativa?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

20. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el CAP?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

21. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el MOF?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

22. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el RI?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

23. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional del PEI?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

24. ¿La planificación de formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCIE?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

25. ¿La planificación de formación de los estudiantes, está en función de las actividades propuestas en el instrumento de gestión institucional PAT?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

IV. Dimensión Comunitaria

26. ¿Se cuenta con un padrón actualizado de Padres de Familia de la Institución Educativa?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

27. ¿Se cuenta con relación de Programas de Responsabilidad Social?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

28. ¿Se han establecido coordinaciones de Apoyo con Instituciones Públicas de la localidad?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

29. ¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Privadas de la localidad?

a. Nunca	b. Casi Nunca	c. A Veces	d. Casi Siempre	e. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Apéndice C. Fichas Técnicas

Cuestionario sobre autoevaluación del desempeño docente

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre autoevaluación del desempeño docente

Objetivo: Obtener de forma ordenada y sistemática información sobre la autoevaluación.

Autor original: Adaptación del autor del estudio

Ámbito de aplicación: Alcance a nivel nacional, para docentes del nivel secundario.

Número de ítems: 48

Forma de Aplicación: Colectiva

Duración de la aplicación: promedio de 30 minutos

Índices: Siempre (5), muchas veces (4), No sabría decir (3), Pocas veces (2) y Nunca

(1)

Dimensiones: Actitud docente, clima propicio para el aprendizaje, enseñanza y aprendizaje en el aula y evaluación del aprendizaje.

Cuestionario sobre gestión de la calidad educativa

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre gestión de la calidad educativa.

Objetivo: Obtener de forma ordenada y sistemática información sobre la gestión de la calidad educativa.

Autor original: Adaptación personal del autor de la investigación

Ámbito de aplicación: Alcance a nivel nacional, para docentes de secundaria.

Número de ítems: 29

Forma de Aplicación: Colectiva

Duración de la aplicación: promedio de 30 minutos.

Índices: Siempre (5), casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1)

Dimensiones: Institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

Apéndice D. Juicio de Expertos

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. **DATOS GENERALES:**
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Flores Lima, Fernando Antonio
 INSTITUCIÓN DONDE LABORAL : EPS - UNP
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : Cuestionario sobre gestión de la calidad educativa
 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Rosal Ocasí MURILLO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																					
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																					
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar las variables de estudio																					
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos científicos sobre las variables de estudio																					
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																					
9. METODOLOGIA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					
10. PERTINENCIA	El instrumento es aplicable.																					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

9,00

FECHA: Agosto 2019

FIRMA DEL EXPERTO:

DNI: 07256713

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO
 INSTITUCIÓN DONDE LABORAL
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN
 AUTOR DEL INSTRUMENTO

: FLORES LIMO, Fernando Antonio
 : EPG - UNE
 : Cuestionario autoevaluación del des. docente
 : Rosell OGOST MURILLO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																				
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																				
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																				
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar las variables de estudio																				
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos científicos sobre las variables de estudio																				
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																				
9. METODOLOGIA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				
10. PERTINENCIA	El instrumento es aplicable.																				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

91,00

FECHA: Agosto 2019

FIRMA DEL EXPERTO:

DNI: 09256713

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO
 INSTITUCIÓN DONDE LABORAL
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN
 AUTOR DEL INSTRUMENTO

MONTOYA SALAZAR José Luis
Questionario autoevaluación del des. docente
EPG - UPEL
Rosell OGOSI MURILLO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																					
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																					
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar las variables de estudio																					
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos científicos sobre las variables de estudio																					
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																					
9. METODOLOGIA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					
10. PERTINENCIA	El instrumento es aplicable.																					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90,00

FECHA: *Agosto 2019*

FIRMA DEL EXPERTO: 

DNI: *07655600*

