

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y DESEMPEÑO
DOCENTE DEL CEBA, PROVINCIA LEONCIO PRADO-
HUÁNUCO 2021**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA
EDUCATIVA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO.**

**TESISTA: ROSA HAYDEE MARIANO TUCTO
ASESOR: DR. OMAR HANS CONTRERAS CANTO**

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso, por estar siempre a
mi lado.

A mí querido padre que en paz
descanse, y sobre todo un profundo
agradecimiento por sus sabidurías
honradas de cariño, compromiso,
virtud y alianza familiar, que sin lugar
a dudas contribuyeron al desenlace de
este informe final de tesis.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

- ❖ A los distinguidos formadores académicos de posgrado de la UNHEVAL, por brindar su calidad de enseñanza y sabiduría en las diferentes cátedras que nos impartieron, el cual me permitió concluir con mi objetivo soñado.
- ❖ Al personal jerárquico y docentes del CEBA “Gómez Arias Dávila”, donde se pudo intervenir, por su decidido apoyo para los trabajos que se desarrollaron y más aún por el compromiso demostrado en la mejora de los aprendizajes educativos y resultados de la investigación.
- ❖ Al asesor de nuestra investigación, por saber orientarnos en la culminación del estudio investigativo.
- ❖ A mi familia, por su comprensión y apoyo para seguir adelante.

La autora.

RESUMEN

En el presente trabajo nos adentramos en la importancia de implementar y desarrollar un modelo de gestión de calidad y que ello trascienda en la mejora del desempeño docente de Educación Básica Alternativa. El informe titula: Modelo de gestión de calidad y desempeño docente del CEBA Provincia Leoncio Prado-Huánuco 2021, el objetivo se centró en determinar la influencia del modelo de gestión de calidad en el desempeño docente del CEBA Leoncio Prado. Utilizó una investigación de tipo básica, nivel no experimental, con un diseño correlacional y se trabajó con 23 docentes como muestra representativa. Asimismo, se aplicó un cuestionario que constó de 40 ítems para ambas variables de estudio, por lo que se consideró las escalas correspondientes según las dimensiones de trabajo de cada variable en estudio. Al finalizar el estudio respectivo se demostró que el modelo de gestión de calidad influye positivamente en el desempeño docente del CEBA, provincia Leoncio Prado Huánuco, por lo evidenciado en el valor calculado de p-valor = 0,00 es menor que $\alpha = 0,05$; asimismo, el valor X^2 calculado = 32,344 es mayor que X^2 crítica = 9,488, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Liderazgo educativo, preparación para el aprendizaje, desarrollo profesional, planificación.

ABSTRACT

In the present work we delve into the importance of implementing and developing a quality management model and that this transcends in the improvement of the teaching performance of Alternative Basic Education. The report is titled: Model of quality management and teaching performance of the CEBA Leoncio Prado-Huánuco Province 2021, the objective focused on determining the influence of the quality management model on the teaching performance of the CEBA Leoncio Prado. It used a basic type research, non-experimental level, with a correlational design and worked with 23 teachers as a representative sample. Likewise, a questionnaire was applied that consisted of 40 items for both study variables, for which the corresponding scales were considered according to the work dimensions of each study variable. At the end of the respective study, it was shown that the quality management model positively influences the teaching performance of CEBA, Leoncio Prado Huánuco province, as evidenced in the calculated value of p-value = 0.00 is less than $\alpha = 0, 05$; also, the calculated X^2 value = 32,344 is greater than the critical $X^2 = 9,488$, so the null hypothesis is rejected.

Keywords: Educational leadership, preparation for learning, professional development, planning.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.1. Fundamentación del problema de investigación.....	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	14
1.3. Viabilidad de la investigación.....	15
1.4. Formulación del problema.....	15
1.5. Formulación de objetivos.....	16
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	17
2.1. Formulación de las hipótesis.....	17
2.2. Operacionalización de variables.....	18
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	21
3.1. Antecedentes de investigación.....	21
3.2. En el ámbito regional.....	24
3.3. Bases teóricas.....	25

3.4. Bases conceptuales	40
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	43
4.1. Ámbito de estudio.....	43
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	43
4.2.1. Tipo de Investigación	43
4.2.2. Nivel de investigación.....	44
4.3. Población y muestra.....	44
4.3.1. Descripción de la población	44
4.4. Diseño de investigación.....	47
4.5. Técnicas e instrumentos.....	47
4.5.1. Técnica	47
4.5.2. Instrumentos	48
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	51
4.7. Aspectos éticos	54
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	55
5.1. Análisis descriptivo	55
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	92
5.3. Discusión de resultados.....	107
5.4. Aporte científico de la investigación	108
CONCLUSIONES	109
SUGERENCIAS	110
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	111
ANEXOS.....	113

INTRODUCCIÓN

Dentro del proceso educativo del país y en miras de una mejora de la calidad educativa, es importante y fundamental que las instituciones educativas tanto públicas y privadas desarrollen y aplique un determinado modelo de gestión de calidad, ya que ello encaminará una mejor planificación y desarrollo educativo y sobre todo garantizara el logro sistemático de los aprendizajes en los estudiantes. Este modelo de calidad es un instrumento eficaz en todo proceso educativo y brinda la participación de toda la comunidad educativa para que aporten de alguna manera en la implementación y sostenibilidad. Determina una organización coherente de las actividades y estrategias educativas de mejora, a su vez el desempeño docente determina de alguna manera el logro académico de los estudiantes y es justamente allí donde se debe dar prioridad para que los docentes mejoren sus practica educativa en las diferentes dimensiones y más aún en lo pedagógico, ya que constituye el pilar fundamental para que los alumnos se inserten y desenvuelvan en la sociedad.

Desde el Ministerio de Educación, se implementó el Proyecto Educativo Institucional bajo el logro de los objetivos educacionales y justamente, entre uno de esos objetivos está en buscar mejores maestros que sean buenos en los resultados del aprendizaje logrando estándares de calidad de desempeño de maestros y estudiantes de manera efectiva y competente. El Marco de Buen Desempeño Docente se considera ámbitos, áreas, competencias y logros que deben caracterizar el buen desenvolvimiento y desempeño de los docentes en esas dimensiones y áreas educativas de todos los niveles y modalidades educativas del Perú. Todo ello será posible bajo un trabajo colegiado de docentes e involucrar permanentemente a los padres de familia y más aún en esta situación de pandemia por el COVID-19 que vive el mundo entero. En ese sentido, el informe final presenta las evidencias y posturas claras del personal.

jerárquico y docente del ámbito de estudio en relación a la implementación de un sistema de calidad que justamente todos reclamamos a diario en las instituciones educativas y como esto repercute en el desempeño de los docentes.

Antes de adentrarnos a la profundidad de esta investigación científica, es importante comprender el trabajo de liderazgo que realizamos cada uno de los docentes en las instituciones educativas, la planificación, los recursos, las estrategias y la evaluación permanente a nuestro trabajo educativo. Ello de alguna manera garantizara un mejor desempeño de los docentes en cualquier ámbito y nivel educativo.

El trabajo se organiza en cinco capítulos establecidos en el reglamento de posgrado de la UNHEVAL. Se da mayor énfasis a los antecedentes de investigación y teorías relevantes que comprenden las variables de estudio, a los datos recogidos de la muestra representativa, al trabajo de campo y que estos han sido procesados estadísticamente para ser presentados en el capítulo final donde se demuestra el nivel de importancia de las variables de estudio, y finalmente el aporte científico que servirá como apoyo y sustento teórico para otras investigaciones y mejoras estrategias de las instituciones educativas.

En ese sentido, desde esta línea de investigación estoy segura de que este informe contribuirá enormemente a mejorar la calidad educativa y sobre todo a que se implemente este sistema de gestión de calidad en las instituciones educativas bajo un diagnóstico educativo y propuestas de mejora según esas necesidades. Asimismo, los resultados de esta investigación servirán para que nuestros colegas docentes reflexionen permanentemente sobre su práctica educativa.

La autora.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación.

Desde el Ministerio de Educación se han implementado diferentes políticas educativas para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes, y ellos en su mayoría se venían desarrollando a través de programas de capacitación dirigido a los docentes de los niveles educativos de inicial, primaria, secundaria que comprenden la Educación Básica Regular, pero sin embargo, no se ha priorizado la formación desde la Educación Básica Alternativa, ya que muy poco se ha hecho e implementado desde el MINEDU. La EBA son centros educativos de formación escolar que involucra a las personas a seguir y sus estudios educativos en situaciones particulares y en horarios que muchas veces no afecten labores de trabajo de los alumnos. Es considerado como una modalidad del sistema educativo que da oportunidad a las personas y que igualmente desarrollan competencias y capacidades en diferentes áreas curriculares. Como sabemos, nos encontramos en un mundo globalizado y competitivo que nuestra educación requiere los cambios necesarios y puntuales para la mejora de los aprendizajes en los alumnos y que realmente concluyan su formación bajo el manejo de habilidades y competencias laborales.

Por ello, es importante abordar la problemática de temas educativos de alta sensibilidad como la gestión de la educación, ya que desde este ámbito de las instituciones educativas se requiere el mayor compromiso de los docentes y personal jerárquico para planificar, desarrollar y evaluar los aprendizajes que realmente necesitan los estudiantes, ofreciendo los docentes una formación pedagógica de calidad que realmente responda a las expectativas de los padres de familia y alumnos.

Botero (2009), manifiesta que toda gestión educativa está estrechamente vinculada a una administrativa donde el grupo lidera en función a las necesidades e intereses de alumnos y comunidad, asumiendo estrategias de práctica pedagógica

bajo todo un proceso de implementación y evaluación.

Asimismo, Chávez (1994) dice que “la educación no es un sistema productor y reproductor de recursos humanos sino un proceso importante para la consolidación y profundización de espacios democráticos y de participación social.” (p. 45). Según esta postura del autor y desde esta postura investigativa lo que se pretende hoy en día en los centros de educación básica alternativa es justamente que nuestros estudiantes desarrollen competencias laborales a través de todo un proceso de trabajo planificado y que en la práctica o la sociedad sepan resolver los problemas con pertinencia y responsabilidad social. Asimismo, asumir los retos educativos bajo el dominio de estrategias y recursos del contexto. En ese sentido, se hace necesario y fundamental que los docentes se desenvuelven de una forma eficaz y demuestren un desempeño bajo principios de calidad y en función a las necesidades de los estudiantes.

En función al desempeño docente en este contexto educativo de la virtualidad por la pandemia del COVID-19 que aún se vive en el mundo entero, se puede manifestar que existe una gran preocupación de los docentes en implementar estrategias de manejo de entornos y herramientas virtuales para que de alguna manera se pueda garantizar el aprendizaje de sus estudiantes, asimismo, el gobierno nacional implemento estrategias de trabajo virtual y doto de dispositivos tecnológicos tanto a docentes y estudiantes. Sin embargo, no se ha cubierto con la totalidad de estudiantes y más aun de la educación básica alternativa y, es más, se ha descuidado en las dimensiones que realmente comprende el desempeño docente como son es aspecto profesional, personal y social que muchas veces han sido determinantes en el desarrollo educativo. Para ello es necesario de mejorar las políticas educativas del país e implementar a los docentes en servicio programas de mejora de sus desempeños educativos en función a las áreas curriculares y modalidades educativas a través de capacitaciones, visitas, círculos de estudios y grupos colegiados. En algunas ocasiones se ha cuestionado al desempeño docente cuando muy poco se ha hecho o implementado por las autoridades educativas, pero sí es necesario que los docentes asuman el compromiso de mejora educativa ya que este problema de desempeño docente se viene arrastrando desde muchos años tras, y es bueno

manifestar que se debe dar énfasis a los procesos didácticos, pedagógicos y manejos de estrategias de aprendizaje en los docentes en servicio.

Una de las razones para que exista limitaciones y debilidades en el desempeño de los docentes es que los gobiernos educativos del país no respetan las políticas educativas implementadas por sus antecesores, ya que un programa de capacitación o implementación requiere de todo un proceso de sostenibilidad y que se garantice el proceso, dotando de estrategias educativas y acciones de mejora cuando se requiera, lamentablemente en el Perú no se respetan los procesos y políticas educativas en desarrollo, pese a estar dando buenos resultados para la población educativa. En ese sentido, se debe dar un horizonte y visión de futuro a los gobernantes para implementar y dar sostenibilidad a los procesos y mejorar el desempeño de los docentes a través de programas de capacitación por modalidades y niveles, y ello será producto en el resultado de mejora de habilidades de comprensión, razonamiento y otras áreas de nuestros estudiantes.

En el informe internacional de la UNESCO, la educación ha sido vista como un pilar fundamental en la sociedad y estructurado bajo estos principios y postulados esenciales como la adquisición, actualización y el uso de conocimientos, ya que es necesario en la población aprovechar estas oportunidades de demanda y reivindicaciones; las políticas de gobierno deben enfocar sus estrategias en mejorar la calidad educativa, con equidad y enfocar desde la formación universitaria y no universitaria en los futuros formadores educativos. Asimismo, considerar contenidos educativos pertinentes y eficaces a la sociedad y en busca de mejorar el sistema educativo del mundo. (Delors, 1996, p. 159).

Desde el Ministerio de Educación, se ha implementado muchas políticas educativas y justamente desde el Proyecto Educativo Nacional existen objetivos a desarrollarse para la mejora de la calidad educativa y, justamente entre una de esas políticas educativa y objetivos estratégicos está relacionado a la mejora del desempeño docente, donde se busca mejores docentes con estrategias educativas de calidad y que asuman el reto de formar a los verdaderos líderes educativos del país, logrando estándares de calidad y que el compromiso sea con la sociedad. En ese sentido, el Marco del Buen Desempeño Docente implementado por el MINEDU, define las áreas, competencias y logros educativos que caracterizan la

buena docencia y que se requieren de todos los docentes de los diferentes niveles educativos del país. Representa un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad sobre las competencias que se esperan de los docentes del país en las sucesivas fases de sus carreras profesionales con el fin de lograr las competencias y habilidades que se busca en los estudiantes del sistema educativo del país. Este MBDD, es pues un instrumento estratégico de mejora como política de desarrollo educativo que cada docente debe sumir y manejar para garantizar de alguna manera el aprendizaje de los estudiantes. Su estructura comprende el desarrollo de dominios, competencias y logros de aprendizaje. Ello comprende toda una estructura en función a las características y necesidades de los estudiantes, según sus ritmos y estilos de aprendizajes, sin descuidar la edad y dominio cognitivo de ellos. Asimismo, entre una de las causas de los bajos calificativos o logros de aprendizaje de los estudiantes es sin lugar a dudas los aspectos de desnutrición escolar que se evidencia, afectados con anemia y otras enfermedades, y la falta de trabajo son motivos para que muchos de estos niños no puedan alimentarse bien y sus padres de familia hayan tenido que emigrar en busca de un futuro mejor. Por ello, mejorar la calidad de la educación es un tema central no solo del gobierno sino fundamentalmente los docentes asuman el compromiso educativo y social.

Los Centros de Educación Básica Alternativa a nivel de la región Huánuco, vienen desarrollando competencias en los estudiantes y se ha asumido el manejo de estrategias adecuada para poder resolver las diferentes situaciones problemáticas de los estudiantes que muchas veces se manifiesta en las aulas educativas, se evidencias muchos casos de desempleos, desorden en los núcleos familiares, pocas posibilidades económicas y otros más. Frente a estas limitaciones los docentes han asumido el compromiso de mejorar estas situaciones a través de diferentes programas de ayuda alternativa, pero sobre todo en inculcar los mejores aprendizajes. Asimismo, el trabajo es arduo ya que muchos docentes no tienen el manejo de estrategias y aún falta mejorar en sus aspectos de actualización pedagógica para que ellos lo puedan insertar en sus actividades de aprendizaje. Estas situaciones se presentan como una realidad problemática en la Institución Educativa del estudio de la presente investigación, especialmente en la ejecución

de la planificación por resultados de gestión, como consecuencia de la mala gestión escolar de un sistema de compromisos asumidos por los actores educativos. Actores que se han mantenido débiles. No se respetan algunos compromisos de gestión, esto se resalta como poco favorable para la institución y consecuentemente también para el sistema educativo por el escaso conocimiento de la planificación estratégica por resultados, así como resultados carentes de un sistema normativo y de calidad, por la falta de calidad académica en cada una de las actuaciones esperadas por los docentes.

La razón fundamental de la investigación es conocer la importancia de la implementación de todo un modelo de gestión de calidad que maneja el CEBA del ámbito de estudio respectivo frente al desempeño del docente, sobre todo explicar los niveles de influencia y desarrollo en los aprendizajes de los estudiantes. Un buen desempeño docente garantiza en cierta medida el logro sistemático de los aprendizajes en los estudiantes sobre todo cuando el docente asuma compromisos y desarrolle competencias según los contextos educativos y más aún en este nivel educativo donde se articula lo laboral con la formación académica y ello se complementa con un modelo de gestión de calidad eficiente y eficaz desde la comunidad y en la comunidad. Es por ello que se desarrolló este tipo de investigación con la única finalidad de mejorar la práctica educativa y desempeño de los docentes bajo la implementación de un modelo de gestión de calidad.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

En primera instancia demuestra una justificación práctica, bajo el desarrollo de las competencias en los estudiantes que es una tarea primordial que los docentes debemos de asumir por ello es importante buscar las estrategias metodológicas que permitan la consecución de tales objetivos, en ese sentido el desempeño docente juega un papel importante en la gestión educativa. Asimismo, desde una justificación metodológica, se ha realizado un proceso metodológico ordenado y sistematizado, se utilizaron técnicas de investigación cuantitativa orientado al análisis y síntesis determinando la correlación existente entre ambas variables, aplicando instrumentos confiables y con posibles alternativas de

solución al problema planteado, se justifica ya que el modelo de gestión de calidad garantiza el cumplimiento de objetivos educacionales en otros ámbitos educativos. Finalmente, bajo un aspecto social, la investigación constituye una herramienta valiosa para afrontar el desafío que debe asumir el Centro de Educación Básica Alternativa a mediano plazo para afrontar la solución de la problemática, cuyo impacto se verá reflejado en la mejora del desempeño docente articulado con una buena gestión de calidad de la institución educativa.

1.3. Viabilidad de la investigación

El presente estudio de investigación ha sido viable ya que se concretizó en el tiempo establecido de aproximadamente, asimismo, se considera viable porque se concretizó el logro de los objetivos educacionales y se contó con los recursos y materiales para dicha investigación. Finalmente, se contó con el apoyo de todo el personal jerárquico y docente del Centro de Educación Básica Alternativa y estos resultados serán sostenidos en el tiempo siempre y cuando exista cierto compromiso de todos los actores del sistema educativo y específicamente de la institución educativa intervenida.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

¿Qué relación existe entre el modelo de gestión de calidad y el desempeño docente del CEBA en la provincia de Leoncio Prado-Huánuco 2021?

1.4.2. Problemas específicos:

- ¿Qué relación existe entre el modelo de gestión de calidad y la preparación para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente?
- ¿Qué relación existe entre el modelo de gestión de calidad y la enseñanza para el aprendizaje como dimensión del desempeño

docente?

- ¿Qué relación existe entre el modelo de gestión de calidad y la gestión en la comunidad como dimensión del desempeño docente?
- ¿Qué relación existe entre el modelo de gestión de calidad y el desarrollo profesional como dimensión del desempeño docente?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el modelo de gestión de calidad y el desempeño docente del CEBA en la provincia de Leoncio Prado- Huánuco 2021.

1.5.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación que existe entre el modelo de gestión de calidad y la preparación para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente.
- Determinar la relación que existe entre el modelo de gestión de calidad y la enseñanza para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente.
- Determinar la relación que existe entre el modelo de gestión de calidad y la gestión en la comunidad como dimensión del desempeño docente.
- Determinar la relación que existe entre el modelo de gestión de calidad y el desarrollo profesional como dimensión del desempeño docente.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y el desempeño docente del CEBA en la provincia de Leoncio Prado- Huánuco

H0: No existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y el desempeño docente del CEBA en la provincia de Leoncio Prado- Huánuco 2021.

2.1.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y la preparación para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente.

H0: No existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y la preparación para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente.

H2: Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y la enseñanza para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente.

H0: No existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y la enseñanza para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente.

H3: Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y la gestión en la comunidad como dimensión del desempeño docente.

H0: No existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y la gestión en la comunidad como dimensión del desempeño docente.

H4: Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y el desarrollo profesional como dimensión del desempeño docente.

H0: No Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y el desarrollo profesional como dimensión del desempeño docente.

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
V. 1 Modelo de gestión de calidad	Liderazgo Educativo	Desarrollo de fines, objetivos y valores educativos. Implicación del equipo directivo con la comunidad educativa Reconocimiento y valoración oportuna	Ficha de cuestionario
	Planificación y estrategia	Planificación y estrategia de la I.E. Planificación y estrategia: desarrollo, revisión y actualización Planificación y estrategia: comunicación y establecimiento	
	Personal de la institución educativa	Planificación, gestión y mejora del personal Comunicación efectiva entre el personal de la I.E. Reconocimiento y atención al personal de la I.E.	
	Colaboradores y recursos	Gestión de los colaboradores Gestión de los recursos económicos Gestión de recursos de la información y del conocimiento	

		Gestión de recursos y herramientas digitales	
V. 2 Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento y comprensión de estudiantes Planificación de la enseñanza Diagnostico educativo	Ficha de cuestionario
	Enseñanza para el aprendizaje	Clima favorable de aprendizaje Dirección del proceso de enseñanza Evaluación permanente de aprendizajes	
	Gestión en la comunidad	Participación activa en la I.E Relación interpersonal de respeto Responsabilidad escolar	
	Desarrollo profesional	Reflexión en procesos de aprendizaje Profesionalidad con ética Principios y valores	

2.3. Definición operacional de las variables

Modelo de gestión de calidad

Implementar un sistema de gestión de la calidad en una organización es una decisión estratégica que involucra cambios y beneficios dirigidos a mejorar continuamente el desempeño de la empresa, tomando en cuenta las necesidades de todas las partes empresa, tomando en cuenta las necesidades de todas las partes interesadas y demostrando la capacidad de la organización para cumplir con los requisitos del cliente y los requisitos aplicables para cumplir con las leyes. Este sistema es una serie de elementos interrelacionados que trabajan

juntos para definir la política, los objetivos de calidad y la forma de alcanzarlos.
(Norma ISO 9000:2000)

Desempeño docente

El desempeño docente es un conjunto de estrategias que el docente implementa en el desarrollo posterior de su labor pedagógica, que se refleja en el aprendizaje de los alumnos cuando se logran las habilidades requeridas para un buen desempeño académico y de esta manera se refleja en una institución educativa de prestigio y competitiva (Torres,2008).

Definición operacional de la variable dependiente:

Desempeño docente

Esta variable se operacionalizó mediante la aplicación de un cuestionario que comprendió las dimensiones de información sobre el desempeño docente con sus ítems respectivo.

Definición operacional de la variable independiente:

Modelo de gestión de calidad

Es una propuesta de la investigadora que se desarrolló en el ámbito educativo de la muestra a través de las dimensiones propuestas. Ello dirigido a los docentes en servicio con el único objetivo de mejorar su práctica educativa a través de este modelo de gestión de calidad. Dicha propuesta se operacionalizó mediante el uso de cuestionarios para recolectar información sobre las características del modelo de gestión de la calidad tomando en cuenta sus dimensiones con sus respectivos ítems.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

Para la materialización del presente trabajo se encontró los siguientes antecedentes:

Antecedente Internacional:

- ✓ Arenas (2017), realizó su tesis titulada *“El clima organizacional para el desempeño éxito de la labor docente reto de la función orientadora reto de la función orientadora”*. Guanare. Universidad de Carabobo. Tesis de Magíster en Educación Mención Orientación y Asesoramiento, donde se concluye que los factores del clima organizacional en el desempeño laboral, que sirvieron de base al desarrollo de la dimensión de liderazgo, fueron manifiestos por los indicadores que miden (liderazgo autocrático y liderazgo democrático) en una alta proporción. Asimismo, estos son importantes en el desarrollo y mejora del clima institucional y organizacional en relación al desempeño laboral. En lo que respecta al desarrollo de la dimensión de comunicación, se evidenció a través de los indicadores: tanto de comunicación con el jefe y comunicación asertiva, que se muestra un elevado porcentaje de estos indicadores, ya que es una dimensión de interés y muchas veces determina la mejora del clima organizacional en el desempeño laboral.
- ✓ Zans (2017), presentó la tesis titulada *“Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN- Managua en el período 2016”*. Nicaragua. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Tesis de grado para optar el título de Máster en Gerencia Empresarial, concluye manifestando que el clima organizacional en la muestra de estudio es bastante satisfactorio, y se clasifica en niveles de forma moderadamente favorable y desfavorable, entendiendo que el liderazgo no tiene una práctica muy interactiva y pocos

participan por su propia voluntad y ello muchas veces repercute en un buen clima y trabajo de grupo. Asimismo, se asume que, si bien las tareas se realizan y se llevan a cabo en el tiempo establecido y requerido, el producto y satisfacción laboral que se evidencia en la casa de estudios es bajo, con decisiones que se toman en gran medida de manera individual, sin un plan de formación integral.

- ✓ Cervantes (2016), con su tesis titulada: *“Diseño de un sistema de gestión de calidad en la institución educativa ciudad de Tunja Universidad Tecnológica de Bolívar”*, Tesis para optar la Maestría en Educación Cartagena, concluye manifestando que es oportuno implementar un sistema de gestión de calidad bajo criterios normativos y legales de Colombia, asumiendo la norma de ISO 9001 (2008), y que esto debe permitir mejorar los diferentes procesos y brindar una educación de calidad según los objetivos propuestos por la institución, es más se debe poner una mirada especial y un alto énfasis a las necesidades, demandas y expectativas de la comunidad educativa en general.

Antecedente Nacional:

- ✓ Zulueta (2015), en su tesis titulada *“Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa José María Monzón Hernández de Chalamarca, Chota, 2014”*, en la Universidad Nacional de Cajamarca. Tesis para optar el grado de Magíster en Gestión de la Educación, concluye que según las manifestaciones y evidencias del clima institucional se comprueba que en la institución educativa existe y se desarrolla un clima institucional bueno. Ello comprende a todos los actores de la referida institución. Asimismo, según los datos estadísticos se demuestra los indicadores que reflejan un buen desarrollo de clima institucional en lo que corresponde a la gestión educativa. En lo que respecta al desempeño docente y según las escalas de evaluación se puede afirmar que existen un porcentaje menor de docentes que presentan limitaciones en su práctica de desempeño, ello según los indicadores que se demuestra y que cada docente cumple con

todos los parámetros de evaluación. Asimismo, al final se demuestra el análisis de correlación de Pearson con significancia bilateral, lo que demuestra que el clima institucional es muy independiente al desempeño docente y es importante desarrollar trabajos a futuro para mejorar estas evidencias.

- ✓ López (2017), presentó su investigación titulada ***“Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos”*** Lima de la Universidad de Piura. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación, concluye manifestando que la variable clima institucional muestra resultados medianamente positivos en función a dos variables de estudio, ya que favorece a un buen clima institucional. Estas dimensiones de resultados favorables se tienen a la motivación y la participación, sobre todo obedece a un nivel alto de motivación intrínseca de los instructores que laboran en la referida institución militar. Asimismo, no se cuenta el apoyo de la parte directiva del referido centro de estudios y menos del personal administrativo y no docente. Es más, se evidencia que el trabajo no es valorado en su totalidad por la sociedad en general. Asimismo, la variable desempeño docente considera dimensiones de alto significado como son las habilidades pedagógicas, la emocionalidad y las relaciones interpersonales. Finalmente se demuestra un alto nivel de desarrollo de autoestima, autoimagen y comportamiento en la enseñanza.

- ✓ Cabrera (2018), presentó su investigación titulada ***“Desempeño docente y calidad educativa en la Universidad Nacional de San Martín”*** Lima – Perú. Tesis Para optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación, concluye manifestando que, el nivel de relación de las estrategias didácticas y calidad educativa es positiva. Ya que el nivel de significancia es menor a 0.05 y se rechaza la hipótesis nula aceptando la alterna. Finalmente, existe evidencia estadística de que sí existe una vinculación positiva entre las estrategias didácticas y la calidad educativa en

la casa superior de estudios.

3.2. En el ámbito regional.

- ✓ Freyre (2018), presentó la tesis titulada ***“Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa integral N° 64315 “Nueva Honoria” del distrito Honoria Región Huánuco 2018”***. Huánuco, de la Universidad César Vallejo. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, concluye manifestando que, existe una relación significativa entre las variables de estudio y sus dimensiones de trabajo en un nivel adecuado y suficiente. Asimismo, se muestra este nivel de relación un resultado de nivel coeficiente en lo estadístico de 0.2 con un sig. de 0.001 que demuestra una relación significativa entre ambas variables de estudio.
- ✓ Panduro (2018), en su tesis titulada ***“Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán – Huánuco 2017”***. Huánuco. Universidad de Huánuco. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, donde concluye que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el ámbito de estudio respectivo, con un coeficiente de 1,0 y significancia de 0,000, encontrándose en un nivel bueno de correlación. El clima organizacional está relacionado en gran medida con el desempeño docente en ámbito de estudio respectivo y sobre todo en las dimensiones de trabajo como son el talento humano y desempeño docente, que han demostrado una relación positiva.
- ✓ Hurtado (2019), con su tesis titulada: ***“Los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente del CEBA, “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco, 2019”*** para optar el grado académico de magister en educación, concluye que se estableció la relación positiva entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, por lo demostrado en el valor calculado que es igual a 0,679 0, pertenece a la zona de correlación positiva moderada. Demostrando de esa forma una relación entre el progreso anual de

aprendizaje de los estudiantes y el desempeño docente del CEBA de la muestra en estudio.

3.3. Bases teóricas

La gestión

Uno de los aspectos más importantes de esta línea como es la gestión es incrementar los resultados óptimos de una industria, empresa o

institución educativa, que básicamente depende de cuatro pilares básicos, gracias a los cuales se pueden lograr los objetivos marcados.

Campos (2011) manifiesta que “la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera.” (p. 45), asimismo, Ramírez (2005), indica que esta gestión es considerada como “conocimientos modernos y sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contexto social orientado por la racionalidad social y técnica” (p. 33).

Gestión educativa

Esta gestión educativa es considerada como todo un sistema de actividades y recursos estratégicos debidamente planificados, y a su vez son guiados por instrucciones y técnicas adecuadas debidamente planificadas cuyos objetivos o metas de trabajo son específicos. Estos propósitos, metas u objetivos pueden ser alcanzados por cada una de las personas, instituciones, tanto empresas educativas públicas como privadas.

“La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa

por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos” (Altablero, 2007).

Frente a las manifestaciones y posturas en relación a la gestión, es necesario e importante que todos los integrantes y trabajadores de cualquier empresa educativa o similar, desarrollen el trabajo hacia un mismo objetivo para lograr en común los resultados, y sobre todo mantener en el tiempo ese resultado y que la satisfacción sea en beneficio de la mayoría y empresarial. De allí la importancia de tener en cuenta los cuatro ámbitos o pilares de una buena gestión educativa como son la gestión directiva, gestión pedagógica y académica, gestión de la comunidad y gestión administrativa y financiero. Ello sobre todo vinculado a desarrollar un buen trabajo desde las instituciones educativas.

Según el Portal Educativo (2009), la gestión educativa “es todo un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales” (p. 1).

La gestión educativa es considerado como todo un proceso que orienta, dirige, forja, conduce y direcciona todos los esquemas y aspectos administrativos, pedagógicos e institucionales como procesos internos, ello teniendo en cuenta los aspectos de equidad, eficiencia y principios que de alguna manera permitan a las personas hacer el trabajo como responsabilidad y esmero para el logro de los objetivos institucionales y sobre todo que sean capaces de vincular su proyecto

personal con el entorno de la sociedad (Carrillo, 2002).

Gestión de calidad

como todo un sistema de la educación que tiene como fin y principio garantizar la calidad de la educación tanto en los planos de eficacia, eficiencia y valores institucionales. Este es considerado como un principio institucional de desarrollar las acciones de una manera correcta en función a la planificación institucional. Es importante que, en este proceso de desarrollo de una buena gestión, las personas integrantes de la institución se involucren al trabajo y cumplan con sus funciones ya sea en lo pedagógico, administrativo y directivo, ya que el involucrarse al trabajo permite una producción importante y va de la mano con la eficacia y liderazgo como visión de una institución y sobre todo que debe estar centrado en las necesidades de los usuarios y padres de familia en este caso de los colegios. Los padres de familia en este caso para las instituciones educativas son usuarios que buscan de alguna forma la satisfacción educativa, y justamente la razón fundamental de las instituciones educativas es la formación integral de los estudiantes y bajo esta línea de la investigación se dio énfasis a esta gestión educativa en el contexto desarrollados. Toda implementación en una institución educativa desde la gestión educativa implica un riesgo y cambio de organización y funcionamiento. Lepeley (2018) manifiesta que diseñar todo un proceso de cambio e integración hacia la calidad debe asegurar el apoyo de las autoridades que conducen esa empresa o el personal jerárquico debe garantizar para el logro de los objetivos institucionales.

Asimismo, es importante desde estos aspectos de la gestión iniciar con todo un proceso de implementación y capacitación a todo el personal educativo, ello vinculado a desenvolverse de una forma correcta en las dimensiones del trabajo y sobretodo en los procesos de enseñanza-aprendizaje para garantizar los logros educativos. Ello utilizando diversas técnicas positivas de gestión y mejorar la calidad en general.

Asimismo, considerar la conformación de equipos líderes en especialidad y gestión educativa para orientar y facilitar una buena implementación de todo el proceso educativo de gestión. Tener en cuenta la difusión de la gestión de calidad en todos los niveles educativos y empresariales, y fundamentalmente sobre todo desarrollar todo el trabajo considerando la misión y visión de la institución. Finalmente, se debe desarrollar este trabajo siempre orientando al usuario, fomentando la creatividad, la innovación, la experiencia en los diversos procesos y sobre todo incrementar el desarrollo de la calidad y estimular al personal.

Modelo de gestión de calidad

Este término de calidad siempre está presente en el desarrollo de diversas acciones que uno puede desarrollar en la vida diaria, en su sentido, desde esta postura investigativa es de alguna forma brindar un servicio educativo de calidad, donde las instituciones educativas garanticen el cumplimiento de todos los ámbitos y dimensiones que ofrece la institución. Un modelo de calidad no solamente involucra el trabajo pedagógico que cumplen los docentes en la formación de los escolares, sino fundamentalmente este modelo de calidad involucre aspectos como: los recursos, el desenvolvimiento del personal administrativo, los convenios que pueden desarrollar los colegios, el trabajo de las asociaciones de padres de familia, la infraestructura académica y otros que tengan que ver con la satisfacción

del usuario. Asimismo, este proceso de gestión de calidad se desarrolla bajo un principio de trabajo comprometido de los trabajadores, con dedicación y responsabilidad de producción. Siempre en este proceso de gestión es importante que para la busca del éxito o calidad en la gestión es bueno que se busque la satisfacción del usuario o padre de familia en los colegios, y justamente el padre de familia tiene todo el derecho para recibir un trato amable y sobre todo una atención de calidad en el aspecto educativo o formación integral de su menor hijo. Al final la persona que

califica o determina la calidad son los padres de familia y todo este proceso siempre está relacionado con un círculo de mejora de la calidad que busca la satisfacción de la sociedad.

Aspectos de gestión de calidad

Liderazgo

Este liderazgo es todo un proceso central en el modelo de gestión de la calidad de una institución educativa. Es el eje central de todo el proceso y parte medular de una organización educativa, ya que el trabajo educativo demuestra este aspecto de liderazgo desde el personal jerárquico hasta todo el personal de servicio. De esta forma se garantiza el trabajo educativo.

Lepeley (2020) manifiesta que “Es necesario definir liderazgo dentro de los parámetros que aplican a la gestión de calidad con el propósito de reconocerlo y diferenciarlo de otros tipos de control, autoridad y poder” (p. 34).

Dentro de todo el trabajo de liderazgo que se ejerce en una institución educativa es justamente desarrollar todo un proceso de cambio y rediseño en la institución, en este caso conducirlo a una visión de futuro y buscar un motor de cambio en sus agentes y consumidores. Este liderazgo educativo es considerado como el primer eslabón de la organización, siendo un elemento de vinculación o asociación para comprometer a los demás elementos del proceso de gestión educativa.

Todo tipo de liderazgo dentro de la institución está fundamentado en los valores de organización, el compromiso social, en la calidad de atención, en la planificación del trabajo y el desarrollo bajo estrategias pertinentes y de calidad. Asimismo, se debe tener una visión institucional que permita el desarrollo de principios y valores institucionales y que estos trasciendan en las acciones concretas y en el proceso de mejora continua y desempeño con resultados significativos.

Liderazgo para la calidad

El liderazgo de calidad se aprecia mejor comparando sus características con lo que se conoce comúnmente de los líderes en un modelo de gestión de calidad utilizado en organizaciones de todos los sectores ya sea educativo, empresarial, productivo y otros (Creech, 1995, p. 11).

Los líderes:	Los jefes:
Focalización en las personas	Focalización en los procesos
Inspiran confianza	Usan control
Perspectiva de largo plazo	Perspectiva de corto plazo
Perspectiva global	Perspectiva limitada
Focalización en soluciones	Concentración en descubrir problemas
Promueven nuevas ideas	Refuerzan ideas antiguas
Promueven cambio y desafían status quo	Mantienen el status quo, aversos al cambio
Estimulan acciones apropiadas	Suprimen innovación
Valoran comparación y competencia	Desprecian competencia y desafíos
Promueven competencia y	Evitan competir y temor de cambiar

Figura 1. Diferencia entre liderazgo y jefatura

Todo líder de calidad debe desarrollar su trabajo bajo principios de calidad y seguir algunas cualidades como ser un moderador, evaluador, visionario, orientador, altamente motivador, asertivo, galante a las necesidades e intereses comunes y otros propios de sus principios y valores.

Liderazgo y calidad en educación

Lepeley (2018) describe el papel del educador como formador y transmisor de un estilo de liderazgo de manera implícita en sus sesiones de experiencia, manifestando que el liderazgo viene desde un principio importante de todo proceso de gestión de calidad y fundamentalmente de mejorar del liderazgo educativo que debe demostrar el director y todo agente educativo. Los docentes dentro del proceso educativo vienen desarrollando permanentemente estos aspectos de liderazgo en sus instituciones educativas, ya sea con sus alumnos, padres de familia y toda la comunidad educativa en general. Ello también implica que ese liderazgo sea transmitido a cada uno de los estudiantes a lo largo de su formación integral.

Planificación y estrategia

Dentro de este postulado de planificación y desarrollo estratégico, es asumido cuando el personal jerárquico o director de la institución educativa fundamente el verdadero cambio y visión de atención a los usuarios o mejora de los aprendizajes. Para ello hace uso de los diversos recursos tanto físico, de personal humano y económico. Ellos lo utilizan de una forma eficaz y lo más eficiente posible. Es importante que todo este proceso de planificación y organización institucional se desarrolle en forma periódica, ya que este aspecto de planificar es actuar y diseñar cada uno de las acciones y pasos establecidos y finalmente llegar a la meta u objetivo educativo. (Lepeley, 2018).

Es importante también que la dirección institucional pueda asumir su rol de responsabilidad frente a los usuarios y sus propios docentes, ya que debe desarrollar todo un trabajo planificado, diseñar estrategias, transmitir seguridad, monitorear los procesos, supervisar los avances y cumplimientos de los objetivos y sobre todo desarrollar valores institucionales en acciones concretas, para que al final se pueda evidenciar en el cumplimiento académico de los alumnos y logren evidenciar los estándares y desempeños.

Planificación estratégica para la calidad

Todo modelo de gestión de calidad considera elementos y principios para desarrollar el trabajo académico en las instituciones educativas. Para ello es importante que se considere elementos de desarrollo educativo y, asimismo, se desarrolle círculos de calidad, ya que este permite que se pueda implementar todo un plan estratégico y establecer procesos de mejora continua en la institución con una evaluación progresiva y bajo el cumplimiento de metas educativas. Todo círculo de mejora continua de la calidad establece seguir un proceso descrito por Lepeley: nace una idea previa, se debe planificar, ejecutar la actividad, evaluar permanentemente el proceso y mejorar según una reflexión y meta cognición.

Todo proceso de círculo de calidad inicia con los siguientes postulados:

- La idea, como principio fundamental de la gestión de calidad, ya que este

postulado está asociado al desarrollo de la creatividad y la necesidad de realizar un cambio pertinente bajo un proceso de innovación y que cada uno de los actores puedan asumir sus roles y responsabilidad con pertinencia y eficacia dentro de una gestión estratégica.

- Asimismo, la planificación debe definir el desarrollo de la misión, visión, objetivos educativos y valores de la institución educativa.
- Se debe identificar el rol y funciones de los actores educativos para el cumplimiento de las metas de trabajo.
- Se debe asignar ciertas prioridades al desarrollo del trabajo, sobre todo considerando las necesidades educativas de los alumnos y es más con nuevas metas e ideas de trabajo.
- Se debe contar con toda una base de datos y padrón de todos los usuarios, clientes o padres de familia. Ellos deben considerar sus principales características y necesidades económicas de ellos.
- Planificar actividades operativas para poder de alguna forma satisfacer las necesidades de los usuarios.
- Se debe establecer este modelo de gestión de calidad bajo un círculo de mejora continua e implantar algunos indicadores de evaluación de esa calidad.
- Se debe implementar y desarrollar todo un plan de acción según los pasos establecidos y sobre todo que estén enfocados a la mejora de la gestión educativa en sus diversas dimensiones.
- Evaluar permanentemente el plan de actividades
- Hacer un seguimiento y monitorear permanentemente las actividades y funciones de trabajo asignado, verificando las necesidades de los usuarios.
- Desarrollar las acciones siempre con miras a cumplimiento de los objetivos educativos, ya que el círculo de mejora de la calidad es un elemento importante y básico para ir midiendo progresivamente los procesos y avances académicos y así conseguir obtener el incremento de la calidad.

Planificación estratégica en educación media y básica

Todo trabajo desarrollado en una institución educativa con la debida planificación y organización de hecho los resultados serán visibles en el éxito y las estrategias asumidas. Ello con una participación en equipo y democrático en la toma de decisiones. “En el modelo de gestión de calidad el éxito de la planificación estratégica tiene relación con el grado de cumplimiento de la misión institucional en términos de la satisfacción de necesidades de los alumnos, padres y apoderados, fuentes de trabajo y la sociedad y el desarrollo de un clima laboral favorable y actualización continua para profesores, administrativos y personal de apoyo” (Lepeley, 2018, p. 73).

El proceso de planificación estratégica está orientado a lograr resultados que muestren una mejora en la calidad de la gestión educativa y una alineación entre misión, visión y resultados esperados.

La visión institucional es la proyección que lleva el plan estratégico desde el momento presente a una meta en el futuro y ello garantiza el logro sistemático de los resultados.

Personal de la institución educativa

El modelo de gestión de la calidad que se desarrolló en esta propuesta se sustenta bajo una postura teórica en dos perspectivas diferentes y complementarias de desarrollo personal y organizacional. En la jerarquía de Maslow de las necesidades humanas y en las actitudes que las generan, teniendo en cuenta la orientación de los docentes hacia las necesidades de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, en base a un principio desarrollado por el mismo autor anterior Lepeley. Quien sustenta que:

“El principio fundamental de la gestión de calidad son las personas y la satisfacción de las necesidades de los clientes 12 externos (alumnos, padres o representantes), la economía y la sociedad. Pero el modelo asume que las necesidades de los clientes externos no pueden ser satisfechas de menos que los clientes internos (profesores,

administradores y personal de instituciones educacionales) sientan que la institución satisface sus necesidades”. (p. 31).

Dada la naturaleza humana, es poco probable que una persona pueda satisfacer las necesidades de otras personas si sus propias necesidades no se satisfacen y causan preocupación, incomodidad, sufrimiento o estrés.

Frente a lo manifestado líneas arriba se puede deducir que el sistema educativo en el país tiene mucho que mejorar y revisar constantemente los planes curriculares y actualizar a los actores de la educación, con programas de capacitación y mejora continua, teniendo en cuenta que los docentes en los diferentes niveles educativos tienen la misión de conducir el futuro de toda una patria. Toda revisión y evaluación es muy buena y también se debe asumir una postura crítica y constructiva.

El Compromiso de las Personas con la Institución

Hay pocas cosas en la vida tan desagradables como trabajar en un lugar que no nos gusta. Por ello, a la hora de buscar trabajo es importante tener en cuenta los intereses y necesidades personales, pero también las personalidades y personalidades de las personas que serán nuestros compañeros, ya que todo ello forma parte del clima organizacional. Sin embargo, la coincidencia de todos los factores no es fácil. Por ello Lempsey sostiene “Como hemos visto, un buen clima organizacional es condición necesaria en este modelo de gestión de calidad”.

Colaboradores y recursos

Este es un momento histórico para la educación. La educación tiene la responsabilidad como nunca antes de impartir conocimientos y desarrollar en los estudiantes las habilidades que les permitirán avanzar en la vida. Y para ello ahora también tiene la oportunidad de adquirir información, procesos, métodos y técnicas que se han desarrollado en otras áreas productivas y que

han demostrado su valía a largo plazo.

El éxito en una gestión se alcanza cuando los elementos externos participan y coadyuvan en el logro de los objetivos educacionales.

Lepeley (2018) “La gestión de calidad requiere la implementación sistemática de efectivos procesos de apoyo para asegurar la efectividad y mejoramiento de los programas o servicios entregados. Los servicios de apoyo incluyen gestión de economía y finanzas, computación, biblioteca, recursos humanos y planta física” (p. 81).

La gestión de calidad da especial importancia al desarrollo interactivo a través de la organización por grupos y áreas de trabajo, y se busca sobre todo buenos resultados y más aún un buen desempeño de la organización. En esta perspectiva, los proveedores, o agentes que proveen a la organización de las materias primas o insumos necesarios para llevar a cabo el proceso productivo de productos o servicios de calidad, deben cumplir con los requisitos de gestión y calidad que la organización requiera y valora. Si esto no sucede, la organización no está segura de que los insumos sean los adecuados para optimizar la calidad de los productos o servicios que produce y brinda a sus clientes. Y esta misma postura se evidencia a nivel educativo en la gestión de las instituciones donde se debe garantizar la mejor atención a los estudiantes con una formación integral de calidad.

Gestión educativa

Este término proviene de una palabra latina *gestio*, que evoca la acción y consecuencia de poner en práctica teniendo en cuenta un trabajo con eficiencia y de rapidez, lo que hace posible y demuestra una acción concreta que puede ser una atención al cliente, una operación, un asunto, un proyecto o una realización de cualquier acto. El término es distinto al de administración, que enfoca las ideas de dirigir, disponer, gobernar, organizar u ordenar una determinada situación.

Carrasco (2002) manifiesta que la gestión educativa es “como un aspecto fundamental de la educación, que juega un rol importante en la conducción y realización de las actividades, que van a conducir al logro de las metas y objetivos previstos en el sistema educativo; es así, como las instituciones educativas son vistas y analizadas como organizaciones desde la administración” (p. 45).

Asimismo, Choque (2005), dice que es “una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a los estudiantes a 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” (p. 10).

Desempeño docente

La manifestación práctica o desenvolvimiento del docente es el desarrollo estratégico o es el conjunto de acciones que realiza el docente, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, las cuales se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para alcanzar la meta educativa y los objetivos del nivel educativo en que opera. Estas acciones también tienen un carácter consciente, individual y creativo. Se puede decir que el desempeño didáctico es considerado el factor preponderante de la calidad educativa.

Torres (2008), manifiesta que el desempeño docente tiene estrecha relación con “la calidad y eficiencia con que el docente cumple sus labores, entre ellas: propiciar un ambiente favorable de trabajo donde todos los estudiantes se sientan bien, mantengan buenas relaciones interpersonales, puedan expresar sus ideas y sentimientos sin temores y puedan participar activamente; planificar y preparar las actividades de enseñanza – aprendizaje constructivistas, decidiendo lo que va a ser enseñado, cuándo, cómo, dónde y

con qué hacerlo, mismas que además de motivar al alumno hacia el aprendizaje le permitan afianzar los conocimientos” (p. 33).

El desempeño docente es considerado como un eje medular y necesario en el sistema educativo de un país. Estrada (2013), menciona que “El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado”. (p. 88). Asimismo, el desempeño docente podrá mejorarse cuando se brinde formación continua al docente y se le de todos los recursos y materiales necesario para que desarrolle de una forma eficaz su trabajo, se debe garantizar un trabajo organizado y bajo el cumplimiento de su planificación curricular según las necesidades e intereses de los alumnos.

Medrano (2010), manifiesta que la mejora del “desempeño profesional será factible en la medida en que los programas de educación continua se enfoquen en la construcción de competencias profesionales, las cuales se entienden esencialmente como habilidades de acción que requieren reflexión. La asunción de la referenciarían por competencias subraya una clara apuesta por la figura del practicante reflexivo, eje de toda oferta formativa. También deja claro el cambio en la perspectiva de los especialistas en educación, quienes consciente y críticamente aceptan la estructura del currículo con cada una de sus acciones” (p. 42).

Para la Real Academia Española (2001), estos aspectos incluyen mantener buenas relaciones con los estudiantes, padres de familia, organizar lecciones, manejar el clima de la clase, mantener buenas relaciones con los administrativos y observar la diversidad en los diversos grupos de requiere atención en las escuelas.

Dominios del desempeño docente

Desde el Ministerio de Educación (MINEDU, 2014), todos los docentes que actualmente brindan sus servicios en la educación peruana, tienen conocimiento y manejo de estos dominios que tiene que ver con aspectos específicos que de alguna u otra manera deben demostrar durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje con sus estudiantes.

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. (p.25).
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. (p.25).
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. (p.26).

Competencias del docente

El Marco del Buen Desempeño Docente propuesto y desarrollado por el MINEDU (2012) define 9 competencias docentes:

1. Conoce y comprende las características de todos sus alumnos y sus contextos, los contenidos disciplinares enseñados por los enfoques y procesos pedagógicos, con el fin de promover competencias de alto nivel y su formación completa.

2. Planifica la docencia de manera colegiada, garantizando la coherencia entre el aprendizaje que se quiere lograr en sus alumnos el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una planificación curricular en permanente revisión (tanto las competencias pertenecen al dominio I).
3. Crea un clima propicio al aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones para formar ciudadanos críticos e interculturales.
4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos relevantes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus propias vivencias, intereses y contextos culturales.
5. Evalúa los aprendizajes de forma permanente de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales (estas tres competencias pertenecen al área II).
6. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional para que pueda generar aprendizajes de calidad.
7. Establece relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; explotar sus conocimientos y recursos en los procesos educativos y dar cuenta de los resultados (ambas competencias pertenecen al dominio III).
8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de manera individual y colectiva, para construir y

construir su identidad y responsabilidad profesional.

9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de la persona, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso en su función social (estos dos componentes pertenecen al área IV).

Propósitos e importancia del desempeño docente

Según Natriello (1990, p. 47) establece tres propósitos de la evaluación docente:

“El primero hace referencia al control del rendimiento para lograr una enseñanza eficaz, reforzando los comportamientos individuales de alto rendimiento con incrementos salariales o diversos de pluses, si fuera necesario. El segundo propósito hace referencia a la oportuna movilidad dentro del sistema. Gracias a la evaluación, se podría saber quiénes son los individuos deseosos de alcanzar una determinada posición dentro del sistema un ascenso, lo que piensan abandonarlo o aquellos a los que sería conveniente exigirles su retirada.

El tercer propósito se refiere al control del sistema organizativo en cuanto tal. Mediante las evaluaciones se pretende dar a conocer al profesorado y a la sociedad en general que las decisiones tomadas por la jerarquía institucional son justas Racionales y equitativas.”

3.4. Bases conceptuales

- a) Escuela: Centro de instrucción directa y vivencial dedicada a la enseñanza educativa desde el nivel inicial, primaria y secundaria.
- b) Educación: Proceso de acercamiento al desarrollo cultural, social, conductual, ético, moral y emocional que debe desarrollar el ser humano y que a través de generaciones se va asimilando para la mejora y afianzamiento personal. Asimismo, es un proceso de interacción social de las personas.

- c) **Aprendizaje:** Proceso que las personas se dedican para mejorar sus saberes y poder solucionar problemas de contexto real. Asimismo, la adquisición de conocimientos para luego producir o internalizar en resultados u objetivos de cada persona.
- d) **Modelo de Gestión de Calidad:** Considerado como referente y base de una organización educativa, y que sirve como herramienta eficaz en todo proceso educativo para que a partir de ello se pueda mejorar los servicios prestados y el producto en sí. Asimismo, el modelo promueve la comparación con otras organizaciones y el intercambio de experiencias.
- e) **Liderazgo:** Todo proceso de desarrollo actitudinal y comportamiento del equipo jerárquico que lidera la institución educativa, asimismo, involucra a todos los coordinadores, jefes y quienes conducen los destinos de la institución educativa. Todos los actores educativos frente a esta postura buscan de alguna forma el logro de los objetivos y metas a través de todo un proceso de implementación y de una práctica de valores y actitudes.
- f) **Liderazgo educativo:** Debe estar centrado en el desarrollo de principios que tiene que ver con el actuar de cada una de las personas y que muchas veces condicionan el actuar de los otros. Para ello el líder educativo que es el director debe demostrar una postura correcta en todas las dimensiones del ser humano.
- g) **Planificación y estrategia:** Considerado a los objetivos y valores de la institución educativa, así como a los demás elementos que conforman todo el proceso de planificación y planeamiento estratégico en la institución. Este aspecto debe vincularse a los conceptos o mejora continua en la planificación y estrategia del centro educativo y cómo se utilizan sus principios en su formulación, revisión y mejora educativa.
- h) **Personal de la institución educativa:** Aspecto que determina a la gestión de la institución educativa, a su desarrollo y puesta en práctica todas las potencialidades que tiene la institución para el logro sistemático de la calidad

educativa. Asimismo, el personal de la institución educativa cumple sus funciones bajo responsabilidad y desarrolla sus acciones bajo su especialidad.

- i) Colaboradores y recursos: Proceso mediante el cual la institución educativa gestiona, organiza, busca e implementa las mejoras institucionales desde los grupos de interés y aliados educativos. Es importante este trabajo en equipo y en busca del bienestar común, asimismo, se debe evaluar permanentemente el trabajo desarrollado por el equipo directivo y sus docentes para las mejoras de infraestructura y otros recursos educativos.
- j) Desempeño docente: “Se refiere al grupo de actividades que realiza un profesor o educador durante el desempeño diario de sus funciones, tales como la preparación de las clases que dictará y la evaluación de estas” (Martínez et al., 2016, p. 124).
- k) Preparación para el aprendizaje: “Comprende a la planeación del trabajo pedagógico mediante la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y también las sesiones de aprendizaje” (Van, 2016, p. 33).
- l) Enseñanza para el aprendizaje: “Dentro de esta dimensión es que se comprende la coordinación de los procesos de enseñanza a través de un énfasis que logre valorar la inclusión y la diversificación en todas sus modalidades” (Sepúlveda et al., 2014, p. 67).
- m) Gestión en la comunidad: Está destinado al desarrollo de habilidades de compromiso social de la administración educativa con su comunidad, ello desde una visión de trabajo en equipo y democrático para poder mejorar los aprendizajes de sus actores.
- n) Desarrollo profesional: Es cuando se demuestra el desarrollo de todo el proceso a través de estrategias pertinentes de los actores educativos en busca de una mejor productividad y por ende de la calidad educativa.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito de estudio

Esta investigación se desarrolló en el sector educativo del Centro de Educación Básica Alternativa: "Gómez Arias Dávila" del Distrito Rupa Rupa Leoncio Prado de la Provincia de Huánuco. El CEBA está ubicado en la provincia de Tingo María. Fue fundada el 15 de octubre de 1938, la ciudad tuvo un rápido crecimiento poblacional y se convirtió en la segunda ciudad más grande del departamento de Huánuco con 6.191 habitantes según datos de población censal, Se ubica en la selva alta por lo que se conoce como la "puerta de entrada a la Amazonia peruana". En sus alrededores destacan los paisajes cubiertos de bosques, cascadas, cuevas y biodiversidad.

Luego de un diagnóstico socio cultural social y académico se pudo evidenciar en la parte educativa en el CEBA: "Gómez Arias Dávila" los docentes demuestran un desempeño docente articulado con el modelo de gestión de calidad para garantizar los aprendizajes y logros educativos.

4.2. Tipo y nivel de investigación

4.2.1. Tipo de Investigación

Este estudio corresponde al tipo de investigación básica, pura o fundamental ya que mediante la investigación se buscó ampliar y profundizar el conocimiento científico (Carrasco, 2007), acerca del modelo de gestión de calidad y el desempeño de los docentes en el ámbito de estudio respectivo.

Referente al alcance exploratorio de la investigación es descriptivo y correlacional, con respecto a este, autores como (Hernández et al., 2010) lo definen como "una investigación que describe y busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe también tendencias de un grupo o población" (p. 80) Es decir describe

sistemáticamente las características que presenta una población que es objeto de estudio, en este caso del modelo de gestión de calidad y el desempeño de los docentes, busco conocer el nivel de relación que guarda las variables de estudio.

4.2.2. Nivel de investigación

El estudio corresponde a un nivel no experimental- correlacional, ya que se relacionó las variables de estudio con sus respectivas dimensiones de trabajo. El propósito es describir variables y su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et al. 2014), la Investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

Según Oseda (2008), “La población es en conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía o de una raza, la matrícula en una misma universidad o similares”

La población de estudio estuvo constituida por todos los docentes del CEBA del distrito de Rupa Rupa de Tingo María.

Tabla 1 Población de estudio

Nombre	Gestión / Dependencia	Dirección	Numero de Docentes
1	CEBA – AMAZONAS - PARTICULAR	Básica Alternativa - Avanzado	6
2	CEBA - ANDRES AVELINO CAUCERES-PARTICULAR	Básica Alternativa - Avanzado	6
3	CEBA - CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI-PARTICULAR	Básica Alternativa - Avanzado	4
4	CEBA - GALILEO GALILEI-PARTICULAR	Básica Alternativa - Avanzado	
5	CEBA - GOMEZ ARIAS DAVILA- ESTATAL	Básica Alternativa – Avanzado e intermedio	23
7	CEBA - JAVIER PEREZ DE CUELLAR-PARTICULAR	Básica Alternativa - Avanzado	
8	CEBA - PADRE ABAD-ESTATAL	Básica Alternativa - Avanzado	5
Total			44

Nota: Tomado del CAP educativo de la UGEL Leoncio Prado

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Sánchez (2006) manifiesta que una muestra es el grupo con el que se trabaja y debe ser representativa de la población, por tal motivo la selección de la muestra es muy importante para la investigación. Según Namak Foroosh (2008:305), “si el tamaño de la población es pequeño (manejable) se debe considerar un censo”.

En la presente investigación el muestreo fue no probabilístico como afirma Hernández et al. (2010) “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación.”

La muestra es de tipo intencionado. Los sujetos no se eligieron al azar, los grupos estaban formados antes de realizar la investigación. La tabla muestra a los 23 docentes del CEBA “Gómez Arias Dávila” que comprenden una muestra representativa.

Tabla 2

Muestra de estudio

Grupo Experimental	Subtotal
Docentes del CEBA: “Gómez Arias Dávila”	23

Nota: Tomado documentos del CEBA: “Gómez de los Arias Dávila”

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

a. Criterios de inclusión

- Todos los docentes que venían laborando al momento del desarrollo de la investigación.
- A los docentes comprometidos al cambio, con dinamismo de participar en el presente estudio investigativo
- A los docentes nombrados y contratados en el año lectivo 2021.
- Al personal jerárquico, coordinadores y docentes de la institución
- A los docentes que dieron un consentimiento informado para el desarrollo de la investigación.

b. Criterios de exclusión

- Docentes con licencia por salud y otras causas
- Docentes contratados con menos de 6 horas pedagógicas.

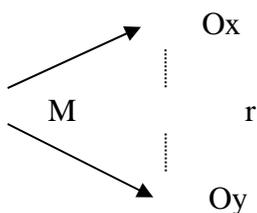
- Docentes que no dieron el consentimiento informado para la investigación.

4.4. Diseño de investigación

El tipo de diseño desarrollado en la presente investigación fue el correlacional, al respecto Carrasco (2013) considera: Se propone el siguiente esquema para esta investigación:

“Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que estudia” (p. 73)

El diagrama de este tipo de estudio fue el siguiente:



Donde:

M = es la muestra de docentes

OX = es la observación de la variable 1: modelo de gestión de calidad

r = es el coeficiente de correlación entre las dos variables

OY = es la observación de la variable 2: desempeño docente.

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnica

La técnica elegida para la recolección de datos fue la encuesta considerando la naturaleza cualitativa de las variables y el diseño correlacional del estudio.

Respecto a la encuesta Carrasco nos explica que:

La encuesta 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. Puntualmente, la encuesta puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo (p. 314).

4.5.2. Instrumentos

Habiéndose elegido la encuesta como técnica, se tuvo por conveniencia determinar que el instrumento apropiado para la recolección de datos sea el cuestionario. En referencia a ello Carrasco (2013) manifiesta “el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p. 318).

Las preguntas para el cuestionario se elaboraron teniendo en cuenta las variables del problema de investigación, así como en estrecha relación con cada una de las dimensiones de trabajo y sus reactivos específicos. Y aún más, sin perder de vista cada una de las hipótesis, problemas y objetivos específicos del trabajo de investigación, ya que sirvieron para su validación final.

En este sentido se elaboró un cuestionario para la primera variable modelo de gestión de calidad conformada por 20 ítems (Anexo 03) y otro cuestionario para la segunda variable desempeño docente conformada por 20 ítems (Anexo 04)

En ambos casos se consideró la Escala de Likert para la valoración de las respuestas con cinco opciones: siempre, casi siempre, algunas veces

y nunca.

Al respecto Carrasco (2013) afirma:

Esta escala tiene como antecedente a la escala de Thurstone, que fue muy utilizada en los años 20 y 30 del reciente pasado siglo XX, pero que por la complejidad de sus pasos de aplicación muy poco se usa en la actualidad. La escala de Likert es una estructura que presenta un conjunto de ítems en forma de proposiciones positivas (favorables), sobre hechos y fenómenos sociales o naturales de la realidad, comportamientos individuales y colectivos de personas e instituciones, respecto de los cuales se pide que las personas sometidas a observación expresen su opinión o actitud. Para ellos es necesario que cada ítem contenga una graduación escalonada de respuestas, que vayan de lo más favorable a lo menos favorable, de tal manera que permitan a las personas observadas, expresar su opinión y parecer de manera objetiva y precisa (p. 296)

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Hernández (2010, p. 201), con respecto a la validez, sostienen que: “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. En otras palabras, como sustenta Bernal (2006, p. 214) “un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado”.

Según Muñoz (2003, p. 151) las formas de validación que “se han ido siguiendo en el proceso de validación de la lista de cotejo, y que suelen agruparse dentro de tres grandes bloques: validez de contenido, validez predictiva y validez de constructo”.

La presente investigación optó por la validez de contenido para la validación de los instrumentos. La validación de contenido se llevó

a cabo por medio de la consulta a expertos en los siguientes criterios: relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha coherencia entre los criterios, objetivos, ítems, indicadores y los ítems constitutivos de los instrumentos de recopilación de la información. Asimismo, emitieron los resultados que se muestran en los anexos correspondientes.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

La validez y la confiabilidad de los instrumentos de investigación han sido consolidadas por expertos que enseñan en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

La versión definitiva de los instrumentos fue el resultado de la valoración sometida al juicio de expertos. Los procedimientos rigurosos que consolidan la versión definitiva de los instrumentos fue el resultado de la valoración sometida al juicio de expertos. Los procedimientos rigurosos que consolidan la calidad de los instrumentos de investigación son mencionados en el apartado siguiente.

Para llevar a efecto el recojo de datos se utilizó los siguientes procedimientos:

- a. La Observación: durante el proceso de ejecución de la variable estudiada y a través de instrumentos validados.
- b. Experimentación: a través del trabajo de campo con los docentes de la muestra en estudio.
- c. Demostración: el proceso de explicación de sistema de gestión de calidad y su importancia en el desempeño docente.

- d. Aplicación: del tratamiento experimental para su posterior análisis e interpretación.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Tabulación

Para el análisis de datos se realizó la revisión de la consistencia de la información, según Valderrama (2010) “Consiste en verificar los resultados a través de una muestra pequeña, por ejemplo, para hallar la confiabilidad o la prueba de hipótesis” (p. 142). Así también se realizó la clasificación de la información con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de variables dependientes.

- a. **En la primera etapa**, se realizó la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos según Hernández et al. (2010), “Una vez recolectados los datos éstos deben de codificarse... las categorías de un ítem o pregunta requieren codificarse en números, porque de lo contrario no se efectuaría ningún análisis, sólo se contaría el número de respuestas en cada categoría” (p. 262). De esta manera se procesaron de forma ordenada los datos obtenidos de los instrumentos.
- b. **En la segunda etapa se realizó la estadística descriptiva**, según Hernández et al. (2010), “La primera tarea es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable... esto se logra al describir la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable” (p. 287). Por lo tanto, el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensiones
- c. En la tercera etapa se realizó la estadística inferencial, según Hernández et al. (2010), “La estadística inferencial se utiliza fundamentalmente para dos procedimientos vinculados: probar hipótesis y estimar parámetros” (p. 306). En tal sentido se realiza la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó el método de Shapiro Wilk debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.

Estadística descriptiva

Según Webster (2001) “la estadística descriptiva es el proceso de recolectar, agrupar y presentar datos de una manera tal que describa fácil y rápidamente dichos datos” (p. 10). Para ello, se empleó las medidas de tendencia central y de dispersión. Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de tablas y gráficos estadísticos. Así se obtenía como producto:

- **Tablas.** Se elaboraron tablas con los datos de las variables. Sobre las normas APA (2019, p. 127) nos menciona: “Las tablas y las figuras les permiten a los autores presentar una gran cantidad de información con el fin de que sus datos sean más fáciles de comprender”. Además, Kerlinger y Lee (2002) las clasifican: “En general hay tres tipos de tablas: unidimensional, bidimensional y k- dimensional” (p. 212). El número de variables determina el número de dimensiones de una tabla, por lo tanto, esta investigación usará tablas bidimensionales
- **Figuras.** Incluidos conceptualmente dentro de las figuras, permitirán “mostrar la relación entre dos índices cuantitativos o entre una variable cuantitativa continua (que a menudo aparece en el eje y) y grupos de sujetos que aparecen en el eje x” (APA, 2010, p. 153). Según APA (2010), las gráficas se sitúan en una clasificación, como un tipo de figura: “Una figura puede ser un esquema una gráfica, una fotografía, un dibujo o cualquier otra ilustración o representación no textual” (p. 127). Acerca de las gráficas, Kerlinger y Lee (2002, p. 179) nos dicen “una de las más poderosas herramientas del análisis es el gráfico. Un gráfico es una representación bidimensional de una relación o relaciones. Exhibe gráficamente conjuntos de pares ordenados en una forma que ningún otro método puede hacerlo”.
- **Interpretaciones.** Las tablas y las figuras serán interpretadas para describir cuantitativamente los niveles de las variables y sus respectivas dimensiones. Al respecto, Kerlinger y Lee (2002) mencionan: “Al evaluar la investigación,

los científicos pueden disentir en dos temas generales: los datos y la interpretación de los datos”. (p. 192). Al respecto, se reafirma que la interpretación de cada tabla y figura se hizo con criterios objetivos.

La intención de la estadística descriptiva es obtener datos de la muestra para generalizarla a la población de estudio. Al respecto, Navidi (2006, pp. 1-2) nos dice: “La idea básica que yace en todos los métodos estadísticos de análisis de datos es inferir respecto de una población por medio del estudio de una muestra relativamente pequeña elegida de ésta”.

Estadística inferencial

Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización sobre la base de la información parcial mediante coeficientes y fórmulas. Así, Webster (2001) sustenta que “la estadística inferencial involucra la utilización de una muestra para sacar alguna inferencia o conclusión sobre la población de la cual hace parte la muestra” (p. 10).

Además, se utilizará el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 20.0 en español), para procesar los resultados de las pruebas estadísticas inferenciales. La inferencia estadística, asistida por este programa, se empleó en:

- La hipótesis general
- Las hipótesis específicas
- Los resultados de los gráficos y las tablas.

4.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación cumplió con los criterios establecidos por la resolución N° 1583-2020-Unheval, el cual propone a través de su formato y anexos el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se practicó con respeto la autoría de la pesquisa bibliográfica, por el cual se referenciará a los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

De los instrumentos que se diseñaron para el recojo de información, serán evaluados por el proceso de revisión por juicio de expertos para ser validadas y su posterior aplicación. Asimismo, los resultados de la investigación tienen un consentimiento informado de ética y moral, ya que se tuvo que pedir el permiso y autorización respectiva a los docentes de la muestra en estudio. Que pudiera conducir su participación, entre otros, aspectos que han sido abordados durante la ejecución del estudio.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

En investigaciones científicas de esta índole, se hace necesario el análisis descriptivo de la sistematización de resultados. Los referidos resultados se expresan en tablas estadísticas y figuras correspondientes respecto al modelo de gestión de calidad y desempeño docente de los centros de educación básica alternativa de la provincia de Leoncio Prado de la Región Huánuco. La contrastación de las hipótesis se determinó con la prueba de independencia a través de la distribución Chi Cuadrado, siendo esta una prueba no paramétrica, determinada por la prueba de normalidad realizada.

5.1.1 Escalas de medición utilizada en la sistematización de resultados

Tabla 1

Escalas de medición para las variables de estudio

Escala cualitativa	Valoración
Nunca	1
Algunas veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

5.1.2 Presentación de resultados del trabajo de campo

Base de datos sobre la variable 1: modelo de gestión de calidad

Variable 1: Modelo de gestión de calidad																									
Nº	D1: Liderazgo educativo						D2: Planificación y estrategia						D3: Personal de la institución educativa						D4: Personal de apoyo y recursos educativos						Prom. Variable
	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Indicador 4	Indicador 5	Dimensión 1	Indicador 6	Indicador 7	Indicador 8	Indicador 9	Indicador 10	Dimensión 2	Indicador 11	Indicador 12	Indicador 13	Indicador 14	Indicador 15	Dimensión 3	Indicador 16	Indicador 17	Indicador 18	Indicador 19	Indicador 20	Dimensión 4	
1	1	4	4	3	4	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2
3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	1	2	2	2	3	2
4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
6	6	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
7	7	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	4	3	2	4	4	3	1	1	2	2	2	2
8	8	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2
9	9	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3
10	10	3	4	2	2	3	3	4	3	1	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2
11	11	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2
12	12	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	4	3	3	1	2	2	2	2	2
13	13	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
14	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	15	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3
16	16	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	2	3
17	17	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2
18	18	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	1	3	2	2	2
19	19	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	1	2	1	1	3	2	1	2
20	20	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2
21	21	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2
22	22	3	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3
23	23	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3

Base de datos sobre la variable 2: desempeño docente

N°	D1: Preparación para el aprendizaje						D2: Enseñanza para el aprendizaje						D3: Gestión en la comunidad						D4: Desarrollo Profesional						Prom. Variable
	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Indicador 4	Indicador 5	Dimensión 1	Indicador 6	Indicador 7	Indicador 8	Indicador 9	Indicador 10	Dimensión 2	Indicador 11	Indicador 12	Indicador 13	Indicador 14	Indicador 15	Dimensión 3	Indicador 16	Indicador 17	Indicador 18	Indicador 19	Indicador 20	Dimensión 4	
1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2
3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2
4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
5	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
6	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4
7	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
8	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
11	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
12	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2
13	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	4	3	3	4	4	4	4
17	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
18	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3
19	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	4	3	3	4	4	4	3
20	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
21	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3
22	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
23	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3

5.1.3 Resultados sobre la variable 1: Modelo de gestión de calidad

a) Resultados generales sobre la variable 1: modelo de gestión de calidad

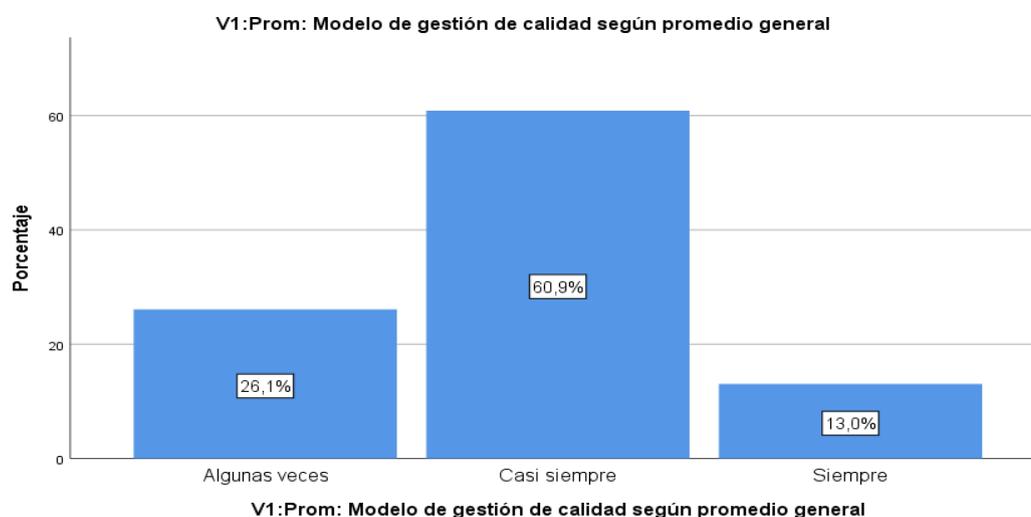
Tabla 4

Resultados generales sobre la variable modelo de gestión de calidad

V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio general

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	6	26,1	26,1	26,1
	Casi siempre	14	60,9	60,9	87,0
	Siempre	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Figura 1. *Resultados generales sobre la variable modelo de gestión de calidad*



Análisis e interpretación

La tabla y figura muestran certezas de la variable 1: modelo de gestión de calidad; el 26,1% manifestó que el referido modelo se evidencia en la escala de algunas veces, el 60,9% en casi siempre y el 13% en siempre. En síntesis, el modelo de gestión de calidad se establece en términos medianamente apropiados en lo que concierne al liderazgo directivo, planificación y estrategia, personal de la institución educativa; asimismo, al personal de apoyo.

b) Resultados generales de la variable 1 - dimensión 1: liderazgo educativo:

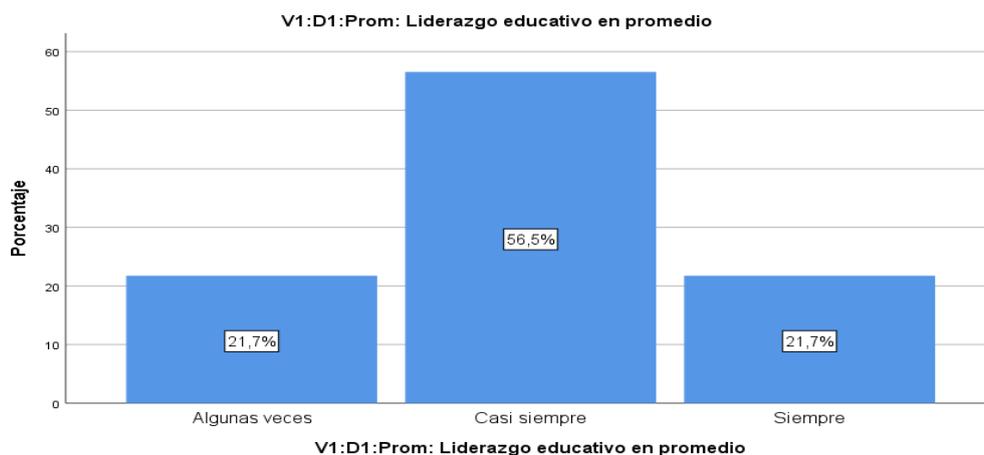
Tabla 5

Resultados generales sobre la variable 1 - dimensión 1: Liderazgo educativo

V1:D1:Prom: Liderazgo educativo en promedio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	21,7	21,7	21,7
	Casi siempre	13	56,5	56,5	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Figura 2. Resultados generales sobre la variable 1 - dimensión 1: Liderazgo educativo



Análisis e interpretación

La tabla y figura muestran certezas de la dimensión 1 de la variable 1: liderazgo educativo; el 21,7% manifestó que el referido liderazgo se evidencia en la escala de **algunas veces**, el 56,59% en **casi siempre** y el 21,7% en **siempre**. En síntesis, la referida dimensión se establece en términos medianamente apropiados en lo que concierne al desarrollo de fines, objetivos y valores educativos.

B.1. Resultados de ítems de la variable 1 - dimensión 1: Liderazgo educativo:

Tabla 6

Resultados ítem 1 de la variable 1

1. El personal directivo actualiza constantemente los fines, objetivos y valores educativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	6	26,1	26,1	26,1
	Casi siempre	13	56,5	56,5	82,6
	Siempre	4	17,4	17,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “el personal directivo actualiza constantemente los fines, objetivos y valores educativos”; los docentes en su mayoría, contestaron,

en las escalas de **algunas veces (26,1%)** y **casi siempre (56,5%)**.

Tabla 7

Resultados ítem 2 de la variable 1

2. El personal directivo promueve el trabajo en equipo en este contexto de pandemia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	21,7	21,7	21,7
	Casi siempre	8	34,8	34,8	56,5
	Siempre	10	43,5	43,5	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “el personal directivo promueve el trabajo en equipo en este contexto de pandemia”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **casi siempre (34,8%)** y **siempre (43,5%)**.

Tabla 8**Resultados ítem 3 de la variable 1****3. El personal directivo interactúa a través de reuniones virtuales en forma permanente con la comunidad educativa para tratar sobre los logros académicos de los estudiantes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	7	30,4	30,4	30,4
	Casi siempre	11	47,8	47,8	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “el personal directivo interactúa a través de reuniones virtuales en forma permanente con la comunidad educativa para tratar sobre los logros académicos de los estudiantes”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (30,4%) y **casi siempre** (47,8%).

Tabla 9**Resultados ítem 4 de la variable 1****4. El equipo directivo reconoce y estimula permanentemente al personal docente y administrativo sobre su trabajo educativo en el contexto de la pandemia.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	8	34,8	34,8	34,8
	Casi siempre	10	43,5	43,5	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “el equipo directivo reconoce y estimula permanentemente al personal docente y administrativo sobre su trabajo educativo en el contexto de la pandemia”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (34,8%) y **casi siempre** (43,5%).

Tabla 10**Resultados ítem 5 de la variable 1****5. El equipo directivo realiza acciones que permiten alcanzar los fines y objetivos institucionales**

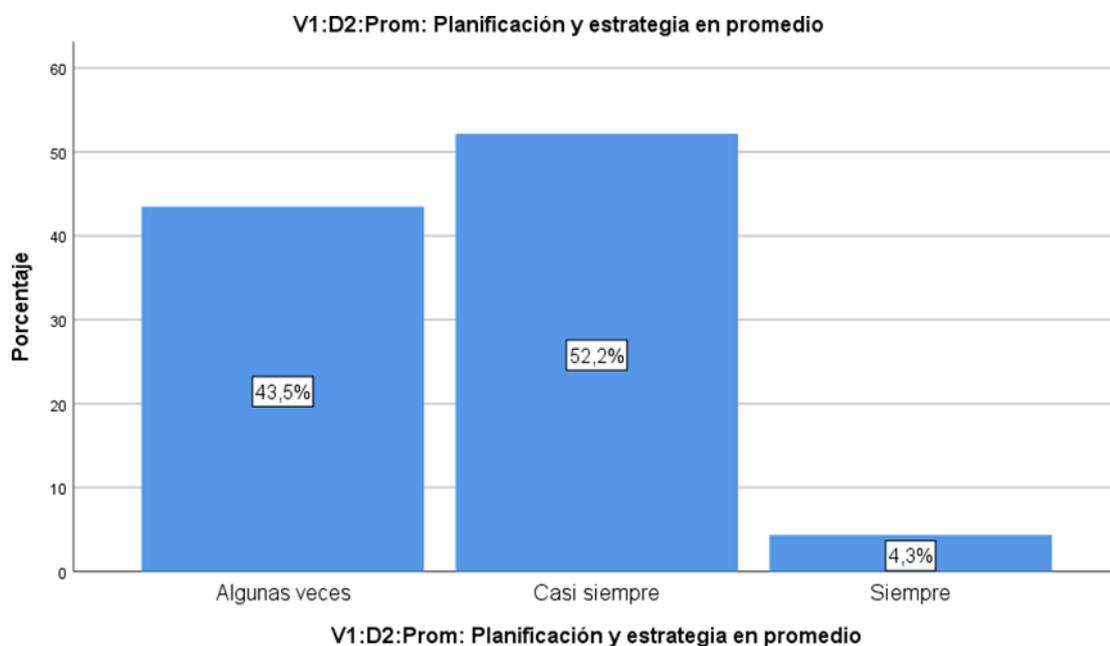
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	21,7	21,7	21,7
	Casi siempre	13	56,5	56,5	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*el equipo directivo realiza acciones que permiten alcanzar los fines y objetivos institucionales*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **casi siempre** (56,5%) y **siempre** (21,7%).

c) Resultados generales de la variable 1 - dimensión 2: planificación y estrategia:**Tabla 11****Resultados generales sobre la variable 1 - dimensión 2:****Planificación y estrategia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje e acumulad o
Váli do	Algunas veces	10	43,5	43,5	43,5
	Casi siempre	12	52,2	52,2	95,7
	Siempre	1	4,3	4,3	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Figura 3. Resultados generales sobre la variable 1 - dimensión 2: *Planificación y estrategia*



Análisis e interpretación

La tabla y figura muestran certezas de la dimensión 2 de la variable 1: planificación y estrategia; el 43,5% manifestó que la referida planificación se evidencia en la escala de **algunas veces**, el 52,2% en **casi siempre** y el 4,3% en **siempre**. En síntesis, la referida dimensión se establece en términos medianamente apropiados en lo que concierne a la planificación y estrategia de la institución educativa, a la planificación y estrategia referida al desarrollo, revisión y actualización); asimismo, a la planificación y estrategia referida a la comunicación y establecimiento.

C.1. Resultados de ítems de la variable 1 - dimensión 2: Planificación y estrategia:

Tabla 12*Resultados ítem 6 de la variable 1*

1. En la elaboración del PEI se ha considerado un análisis de las características socio-culturales, económicas y de diagnóstico del CEBA.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	17,4	17,4	17,4
	Casi siempre	16	69,6	69,6	87,0
	Siempre	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “en la elaboración del PEI se ha considerado un análisis de las características socio-culturales, económicas y de diagnóstico del CEBA”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (17,4%) y **casi siempre** (69,6%).

Tabla 13*Resultados ítem 7 de la variable 1*

2. Se promueve el desarrollo de planes de acción de mejora en el CEBA según las necesidades e intereses de los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,3	4,3	4,3
	Algunas veces	10	43,5	43,5	47,8
	Casi siempre	11	47,8	47,8	95,7
	Siempre	1	4,3	4,3	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “se promueve el desarrollo de planes de acción de mejora en el CEBA según las necesidades e intereses de los estudiantes”; los docentes en su mayoría contestaron, en las escalas de **algunas veces** (43,5%) y **casi siempre** (47,8%).

3. Se considera el uso los recursos asignados al CEBA, para realizar la planificación y estrategia institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	30,4	30,4	30,4
	Algunas veces	6	26,1	26,1	56,5
	Casi siempre	9	39,1	39,1	95,7
	Siempre	1	4,3	4,3	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*se considera el uso los recursos asignados al CEBA, para realizar la planificación y estrategia institucional*”; los docentes en su mayoría contestaron, en las escalas de **nunca** (30,4%), **algunas veces** (26,1%) y **casi siempre** (39,1%).

Tabla 15

Resultados ítem 9 de la variable 1

4. Se actualiza permanentemente los planes de desarrollo y el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación de docentes, estudiantes y personal administrativo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,3	4,3	4,3
	Algunas veces	8	34,8	34,8	39,1
	Casi siempre	12	52,2	52,2	91,3
	Siempre	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*se actualiza permanentemente los planes de desarrollo y el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación de docentes, estudiantes y personal administrativo*”; los docentes en su mayoría contestaron, en las escalas de **algunas veces** (34,8%) y **casi siempre** (52,2%).

5. Se elabora en forma participativa en diagnostico situacional del CEBA, para garantizar los aprendizajes previstos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,3	4,3	4,3
	Algunas veces	7	30,4	30,4	34,8
	Casi siempre	11	47,8	47,8	82,6
	Siempre	4	17,4	17,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*se elabora en forma participativa en diagnostico situacional del CEBA, para garantizar los aprendizajes previstos*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (30,4%) y **casi siempre** (47,8%).

**D. Resultados generales de la variable 1 - dimensión 3:
personal de la institución educativa:**

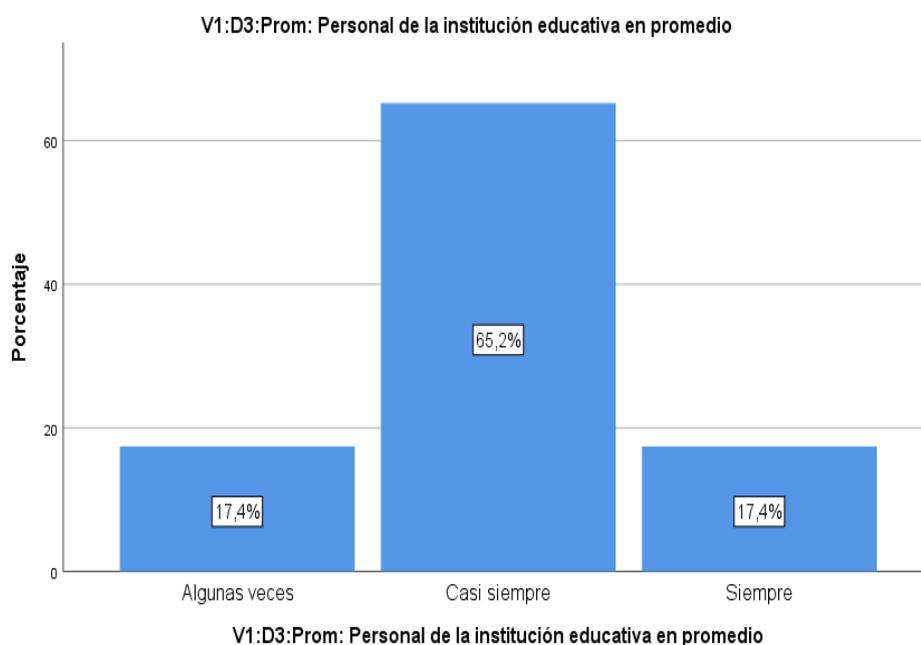
Tabla 17

**Resultados generales sobre la variable 1 - dimensión 3:
Personal de la institución educativa**

V1:D3:Prom: Personal de la institución educativa en promedio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaj e acumulad o
Válido	Algunas veces	4	17,4	17,4	17,4
	Casi siempre	15	65,2	65,2	82,6
	Siempre	4	17,4	17,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

**Figura 4. Resultados generales sobre la variable 1 - dimensión 3:
Personal de la institución educativa**



Análisis e interpretación

La tabla y figura muestran certezas de la dimensión 3 de la variable 1: personal de la institución educativa (desenvolvimiento, comunicación y reconocimiento); el 17,4% manifestó que el referido desenvolvimiento, comunicación y reconocimiento del personal de la institución educativa se evidencia en la escala de algunas veces, el 65,2% en casi siempre y el 17,4% en siempre. En síntesis, la referida dimensión se establece en términos medianamente apropiados en lo que concierne a la planificación, gestión y mejora del personal; asimismo al a comunicación efectiva entre el personal de la institución educativa; también, al reconocimiento y atención al personal de la Institución educativa.

D.1. Resultados de ítems de la variable 1 - dimensión 3: Personal de la institución educativa:

Tabla 18**Resultados ítem 11 de la variable 1****1. Se valora el desempeño docente y su compromiso con el desarrollo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Algunas veces	2	8,7	8,7	17,4
	Casi siempre	14	60,9	60,9	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*se valora el desempeño docente y su compromiso con el desarrollo institucional*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **casi siempre** (60,9%) y **siempre** (21,7%).

Tabla 19**Resultados ítem 12 de la variable 1****Existe una comunicación asertiva entre el personal docente, alumnos y administrativos del CEBA**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	21,7	21,7	21,7
	Casi siempre	14	60,9	60,9	82,6
	Siempre	4	17,4	17,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*existe una comunicación asertiva entre el personal docente, alumnos y administrativos del CEBA*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (21,7%) y **casi siempre** (60,9%).

Tabla 20

Resultados ítem 13 de la variable 1

1. En el CEBA se reconoce y valora por su desenvolvimiento académico al personal docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,3	4,3	4,3
	Algunas veces	9	39,1	39,1	43,5
	Casi siempre	10	43,5	43,5	87,0
	Siempre	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “en el CEBA se reconoce y valora por su desenvolvimiento académico al personal docente”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (39,1%) y **casi siempre** (43,5%).

Tabla 21 *Resultados ítem 14 de la variable 1*

2. El director muestra una actitud de sencillez y cercanía en sus relaciones, creando un clima favorable entre los miembros de la comunidad educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	13,0	13,0	13,0
	Casi siempre	9	39,1	39,1	52,2
	Siempre	11	47,8	47,8	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “el director muestra una actitud de sencillez y cercanía en sus relaciones, creando un clima favorable entre los miembros de la comunidad educativa”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **casi siempre** (39,1%) y **siempre** (47,8%).

3. El director potencia las habilidades de los miembros de la Comunidad Educativa asignando responsabilidades que le permitan promover la competitividad y liderazgo en su accionar dentro de los equipos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj eválido	Porcentaj e acumulad o
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Algunas veces	3	13,0	13,0	21,7
	Casi siempre	13	56,5	56,5	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*el director potencia las habilidades de los miembros de la Comunidad Educativa asignando responsabilidades que le permitan promover la competitividad y liderazgo en su accionar dentro de los equipos de trabajo*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **casi siempre** (56,5%) y **siempre** (21,7%).

B. Resultados generales de la variable 1 - dimensión 4: Personal de apoyo y recursos educativos:

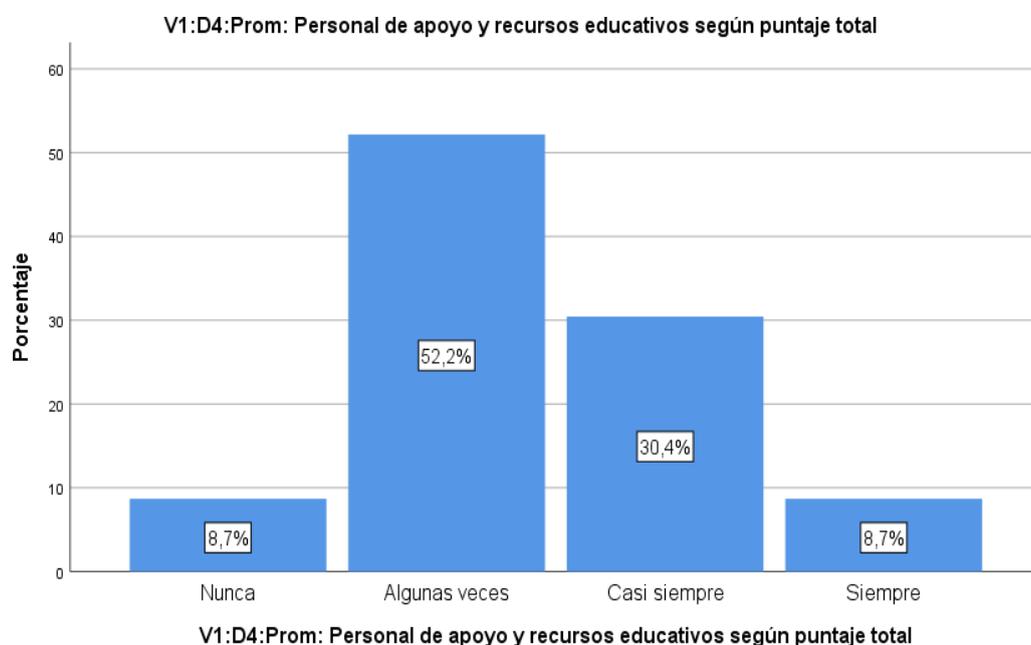
Tabla 23

Resultados generales sobre la variable 1 - dimensión 1: Personal de apoyo y recursos educativos

VI:D4: Prom: Personal de apoyo y recursos educativos según puntaje total

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj eválido	Porcentaj e acumulad o
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Algunas veces	12	52,2	52,2	60,9
	Casi siempre	7	30,4	30,4	91,3
	Siempre	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Figura 5. Resultados generales sobre la variable 1 - dimensión 1: Personal de apoyo y recursos educativos



Análisis e interpretación

La tabla y figura muestran certezas de la dimensión 4 de la variable 1: personal de apoyo y recursos educativos (participación y gestión de recursos económicos, de recursos de la información y conocimiento, asimismo, de herramientas digitales); el 8,7% manifestó que la referida intervención del personal de apoyo y recursos educativos se evidencia en la escala de nunca, el 52,2% en **algunas veces**, el 30,4% en **casi siempre** y el 8,7% en **siempre**. En síntesis, la referida dimensión se establece en términos medianamente apropiados en lo que concierne a la gestión de los colaboradores, gestión de los recursos económicos, gestión de recursos de la información y del conocimiento; asimismo, a la gestión de recursos y herramientas digitales.

B.1. Resultados de ítems de la variable 1 - dimensión 4: Personal de apoyo y recursos educativos:

Tabla 24

Resultados ítem 16 de la variable 1

1. Existe un convenio de colaboración con otras instituciones para incrementar la eficacia de desarrollo institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	34,8	34,8	34,8
	Algunas veces	11	47,8	47,8	82,6
	Casi siempre	3	13,0	13,0	95,7
	Siempre	1	4,3	4,3	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*existe un convenio de colaboración con otras instituciones para incrementar la eficacia de desarrollo institucional*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de nunca (34,8%), **algunas veces** (47,8%) y **casi siempre** (13%).

Tabla 25

Resultados ítem 17 de la variable 1

2. Existen relaciones adecuadas con instituciones y personas que suministran recursos a nuestro CEBA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	21,7	21,7	21,7
	Algunas veces	10	43,5	43,5	65,2
	Casi siempre	5	21,7	21,7	87,0
	Siempre	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*existen relaciones adecuadas con instituciones y personas que suministran recursos a nuestro CEBA*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **nunca** (21,7), **algunas veces** (43,5%) y **casi siempre** (21,7%).

Tabla 26 Resultados ítem 18 de la variable 1**3. Se aprovecha la tecnología para apoyar en la mejora del desempeño docente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje eválido	Porcentaje e acumulad o
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Algunas veces	8	34,8	34,8	43,5
	Casi siempre	9	39,1	39,1	82,6
	Siempre	4	17,4	17,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*se aprovecha la tecnología para apoyar en la mejora del desempeño docente*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (34,8%) y **casi siempre** (39,1%).

Tabla 27**Resultados ítem 19 de la variable 1****4. Tiene la capacidad de autorregularse en la distribución de materiales y recursos educativos.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje eválido	Porcentaje e acumulad o
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Algunas veces	7	30,4	30,4	39,1
	Casi siempre	12	52,2	52,2	91,3
	Siempre	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*tiene la capacidad de autorregularse en la distribución de materiales y recursos educativos*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (30,4%) y **casi siempre** (52,2%).

Tabla 28*Resultados ítem 20 de la variable 1*

5. Se diseña y ejecuta periódicamente un plan de desarrollo del personal que satisface las necesidades en el contexto de pandemia.

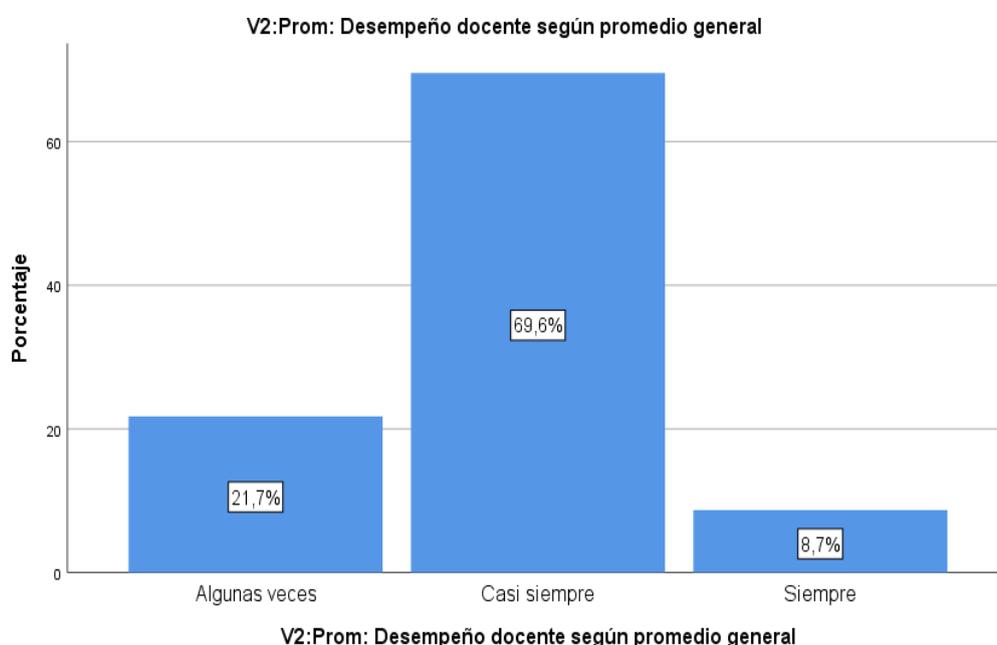
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	13,0	13,0	13,0
Algunas veces	10	43,5	43,5	56,5
Casi siempre	8	34,8	34,8	91,3
Siempre	2	8,7	8,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*se diseña y ejecuta periódicamente un plan de desarrollo del personal que satisface las necesidades en el contexto de pandemia*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (43,5%) y **casi siempre** (34,8%).

A. Resultados generales sobre la variable 2: desempeño docente

Tabla 29*Resultados generales sobre la variable 2: desempeño docente***V2:Prom: Desempeño docente según promedio general**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	5	21,7	21,7	21,7
Casi siempre	16	69,6	69,6	91,3
Siempre	2	8,7	8,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Figura 6. Resultados generales sobre la variable 2: Desempeño docente**Análisis e interpretación**

La tabla y figura muestran certezas de la variable 2: desempeño docente; el 21,7% manifestó que el referido desempeño se evidencia en la escala de **algunas veces**, el 69,6% en **casi siempre** y el 8,7% en **siempre**. En síntesis, el desempeño docente del CEBA de la provincia de Leoncio Prado se establece en término aceptable en lo que concierne a la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, gestión en la comunidad y desarrollo profesional.

**B. Resultados generales de la variable 2 - dimensión 1:
preparación para el aprendizaje.**

Tabla 30

Resultados generales sobre la variable 2 - dimensión 1:

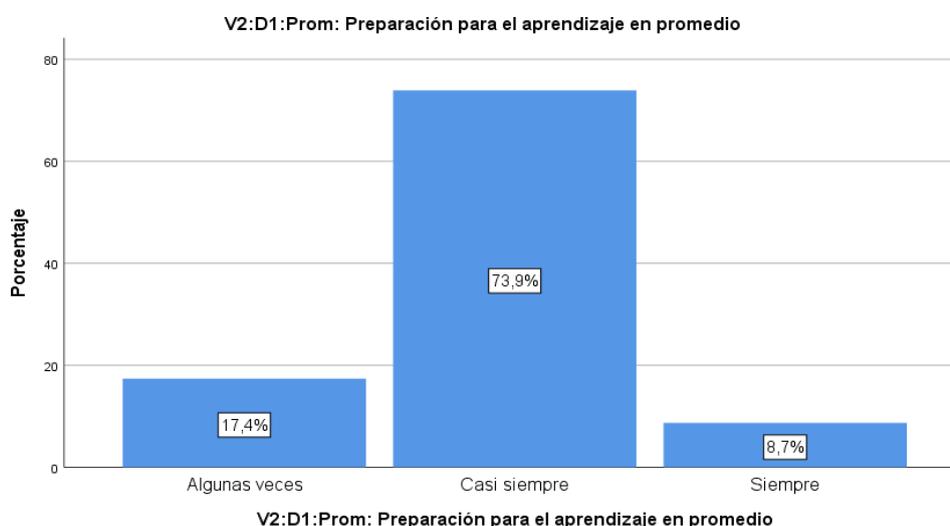
Preparación para el aprendizaje

V2:D1:Prom: Preparación para el aprendizaje en promedio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	17,4	17,4	17,4
	Casi siempre	17	73,9	73,9	91,3
	Siempre	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Figura 7. *Resultados generales sobre la variable 2 - dimensión 1:*

Preparación para el aprendizaje



Análisis e interpretación

La tabla y figura muestran certezas de la dimensión 1 de la variable 2: preparación para el aprendizaje; el 17,4% manifestó que la referida preparación se evidencia en la escala de **algunas veces**, el 73,9% en **casi siempre** y el 8,7% en **siempre**. En síntesis, la referida dimensión se establece en términos aceptables en lo que concierne al conocimiento y comprensión de estudiantes y a la planificación de la enseñanza.

B.2. Resultados de ítems de la variable 2 - dimensión 1: Preparación para el aprendizaje:

Tabla 31

Resultados ítem 1 de la variable 2

1. Considero las capacidades, necesidades, ritmos e intereses para la planificación de aprendizajes en los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	1	4,3	4,3	4,3
	Casi siempre	17	73,9	73,9	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*considero las capacidades, necesidades, ritmos e intereses para la planificación de aprendizajes en los estudiantes*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **casi siempre** (73,9%) y **siempre** (21,7%).

Tabla 32

Resultados ítem 2 de la variable 2

2. Comprendo y desarrollo según lo planificado las experiencias de aprendizaje en el trabajo remoto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	6	26,1	26,1	26,1
	Casi siempre	9	39,1	39,1	65,2
	Siempre	8	34,8	34,8	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*comprendo y desarrollo según lo planificado las experiencias de aprendizaje en el trabajo remoto*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **casi siempre** (39,1%) y **siempre** (34,8%).

Tabla 33**Resultados ítem 3 de la variable 2****3. Utilizo estrategias diversas para generar aprendizajes, como: Lluvias de ideas, con preguntas como ¿Qué? ¿Cómo? ¿Para qué?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	5	21,7	21,7	21,7
Casi siempre	10	43,5	43,5	65,2
Siempre	8	34,8	34,8	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*utilizo estrategias diversas para generar aprendizajes, como: Lluvias de ideas, con preguntas como ¿Qué? ¿Cómo? ¿Para qué?*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **casi siempre** (43,5%) y **siempre** (34,8%).

Tabla 34**Resultados ítem 4 de la variable 2****4. Conozco y reviso la planificación semanal de estrategia aprendo en casa, según el medio de conectividad virtual de los estudiantes.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	5	21,7	21,7	21,7
Casi siempre	15	65,2	65,2	87,0
Siempre	3	13,0	13,0	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*conozco y reviso la planificación semanal de estrategia aprendo en casa, según el medio de conectividad virtual de los estudiantes*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (21,7%) y **casi siempre** (65,2%).

Tabla 35

Resultados ítem 5 de la variable 2

Conozco y aplico la estrategia aprendo en casa según las características de la EBA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	21,7	21,7	21,7
	Casi siempre	16	69,6	69,6	91,3
	Siempre	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*conozco y aplico la estrategia aprendo en casa según las características de la EBA*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (21,7%) y **casi siempre** (69,6%).

C. Resultados generales de la variable 2 - dimensión 2: enseñanza para el aprendizaje.

Tabla 36

Resultados generales sobre la variable 2 - dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje

V2:D2:Prom: Enseñanza para el aprendizaje en promedio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	21,7	21,7	21,7
	Casi siempre	15	65,2	65,2	87,0
	Siempre	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

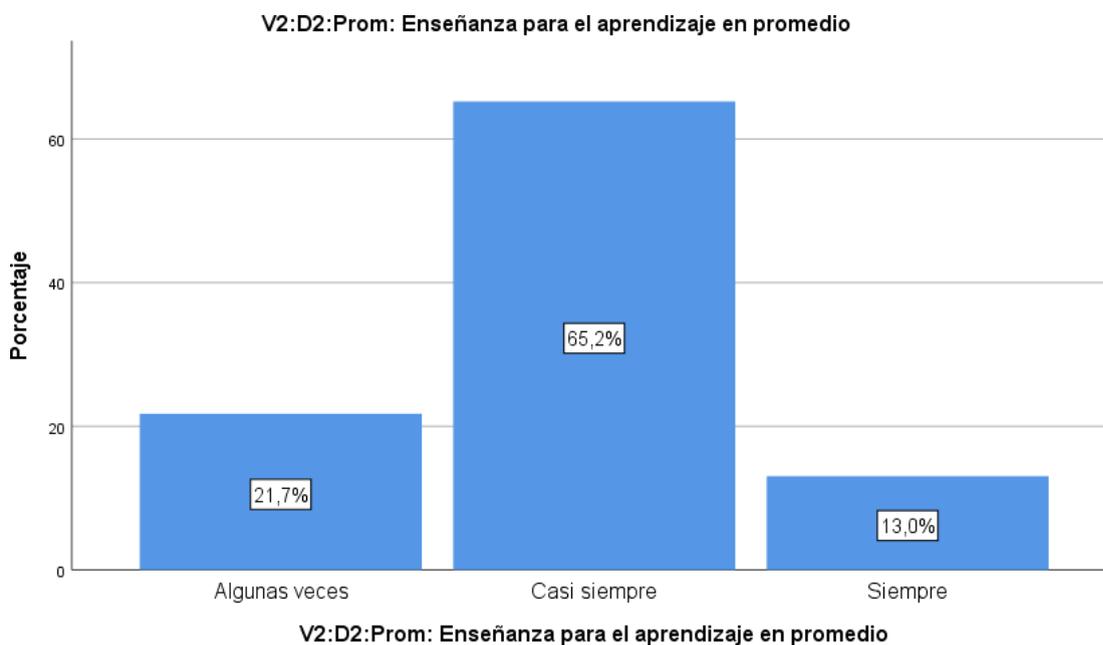


Figura 8. Resultados generales sobre la variable 2 - dimensión 2:

Enseñanza para el aprendizaje

Análisis e interpretación

La tabla y figura muestran certezas de la dimensión 2 de la variable 2: enseñanza para el aprendizaje; el 21,7% manifestó que la referida enseñanza se evidencia en la escala de algunas veces, el 65,2% en casi siempre y el 13% en siempre. En síntesis, la referida dimensión se establece en términos aceptables en lo que concierne al clima favorable de aprendizaje, a la dirección del proceso de enseñanza y a la evaluación permanente de aprendizajes.

C.2. Resultados de ítems de la variable 2 - dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje:

Tabla 37**Resultados ítem 6 de la variable 2****6. Aseguro previamente de que el espacio sea el adecuado para guiar las experiencias de aprendizaje.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulad o
Válido	Algunas veces	2	8,7	8,7	8,7
	Casi siempre	16	69,6	69,6	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*aseguro previamente de que el espacio sea el adecuado para guiar las experiencias de aprendizaje*”; los docentes en su mayoría contestaron, en las escalas de **casi siempre** (69,6%) y **siempre** (21,7%).

Tabla 38**Resultados ítem 7 de la variable 2****7. Genero un ambiente propicio, para que el aprendizaje virtual favorezca el logro de aprendizaje.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje e acumulad o
Válido	Algunas veces	1	4,3	4,3	4,3
	Casi siempre	17	73,9	73,9	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*genero un ambiente propicio, para que el aprendizaje virtual favorezca el logro de aprendizaje*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **casi siempre** (73,9%) y **siempre** (21,7%).

Tabla 39

Resultados ítem 8 de la variable 2

8. Dirijo el proceso de enseñanza promoviendo la creatividad y reflexión en los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	6	26,1	26,1	26,1
	Casi siempre	13	56,5	56,5	82,6
	Siempre	4	17,4	17,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*dirijo el proceso de enseñanza promoviendo la creatividad y reflexión en los estudiantes*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (26,1%) y **casi siempre** (56,5%).

Tabla 40

Resultados ítem 9 de la variable 2

9. Tengo en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes adaptándolo al contexto virtual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	7	30,4	30,4	30,4
	Casi siempre	11	47,8	47,8	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*tengo en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes adaptándolo al contexto virtual*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (30,4%) y **casi siempre** (47,8%).

Tabla 41**Resultados ítem 10 de la variable 2****10. Evalúo y retroalimentación en forma permanente a los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	10	43,5	43,5	43,5
	Casi siempre	10	43,5	43,5	87,0
	Siempre	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*evalúo y retroalimentación en forma permanente a los estudiantes durante la sesión de aprendizaje*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (43,5%) y **casi siempre** (43,5%).

D. Resultados generales de la variable 2 - dimensión 3: gestión en la comunidad.**Tabla 42****Resultados generales sobre la variable 2 - dimensión 3: Gestión en la comunidad.****V2:D3:Prom: Gestión en la comunidad en promedio**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	7	30,4	30,4	30,4
	Casi siempre	16	69,6	69,6	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

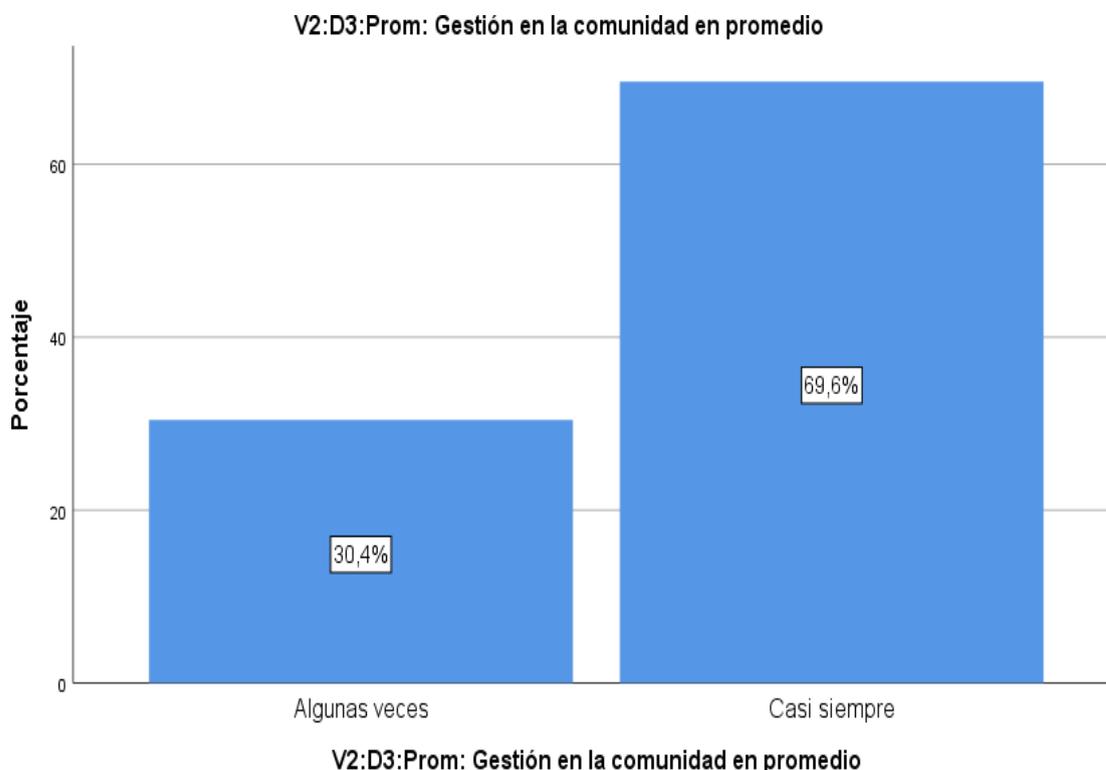


Figura 9. Resultados generales sobre la variable 2 - dimensión 3: Gestión en la comunidad

Análisis e interpretación

La tabla y figura muestran certezas de la dimensión 3 de la variable 2: gestión en la comunidad; el 30,4% manifestó que la referida gestión se evidencia en la escala de algunas veces, el 69,6% en casi siempre y ninguno en nunca, ni siempre. En síntesis, la referida dimensión se establece en términos aceptables en lo que concierne a la participación activa en la institución educativa y a la relación interpersonal de respeto.

D.2. Resultados de ítems de la variable 2 - dimensión 3: Gestión en la comunidad:

Tabla 43*Resultados ítem 11 de la variable 2***11. Promuevo la práctica de valores entre mis compañeros de trabajo y la comunidad educativa.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj eválido	Porcentaj e acumulad o
Válido	Nunca	1	4,3	4,3	4,3
	Algunas veces	6	26,1	26,1	30,4
	Casi siempre	14	60,9	60,9	91,3
	Siempre	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*promuevo la práctica de valores entre mis compañeros de trabajo y la comunidad educativa*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (26,1%) y **casi siempre** (60,9%).

Tabla 44*Resultados ítem 12 de la variable 2***12. Muestro colaboración en el proceso de resolución de conflictos dentro y fuera del CEBA.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj eválido	Porcentaj e acumulad o
Válido	Algunas veces	6	26,1	26,1	26,1
	Casi siempre	15	65,2	65,2	91,3
	Siempre	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*muestro colaboración en el proceso de resolución de conflictos dentro y fuera del CEBA*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (26,1%) y **casi siempre** (65,2%).

Tabla 45**13. Participó activamente en la colaboración con las familias de los estudiantes y la comunidad en general.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Algunas veces	7	30,4	30,4	39,1
	Casi siempre	13	56,5	56,5	95,7
	Siempre	1	4,3	4,3	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*participó activamente en la colaboración con las familias de los estudiantes y la comunidad en general*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (30,4%) y **casi siempre**(56,5%).

Tabla 46**Resultados ítem 14 de la variable 2****14. Participo en la gestión comunal para solucionar problemas que aquejan a la población y comunidad educativa en general aun en tiempos de pandemia.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulad o
Válido	Nunca	1	4,3	4,3	4,3
	Algunas veces	5	21,7	21,7	26,1
	Casi siempre	14	60,9	60,9	87,0
	Siempre	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*participo en la gestión comunal para solucionar problemas que aquejan a la población y comunidad educativa en general aun en tiempos de pandemia*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (21,7%) y **casi siempre** (60,9%).

Tabla 47

15. Genero proyectos que integren a mi institución con la comunidad involucrando a todos los autores educativos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	17,4	17,4	17,4
	Algunas veces	5	21,7	21,7	39,1
	Casi siempre	12	52,2	52,2	91,3
	Siempre	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*Genero proyectos que integren a mi institución con la comunidad involucrando a todos los autores educativos*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **algunas veces** (21,7%) y **casi siempre** (52,2%).

A. Resultados generales de la variable 2 - dimensión 4: desarrollo profesional.

Tabla 48

Resultados generales sobre la variable 2 - dimensión 4: desarrollo profesional

V2:D4:Prom: Desarrollo profesional en promedio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje e acumulad o
Válido	Algunas veces	4	17,4	17,4	17,4
	Casi siempre	6	26,1	26,1	43,5
	Siempre	13	56,5	56,5	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

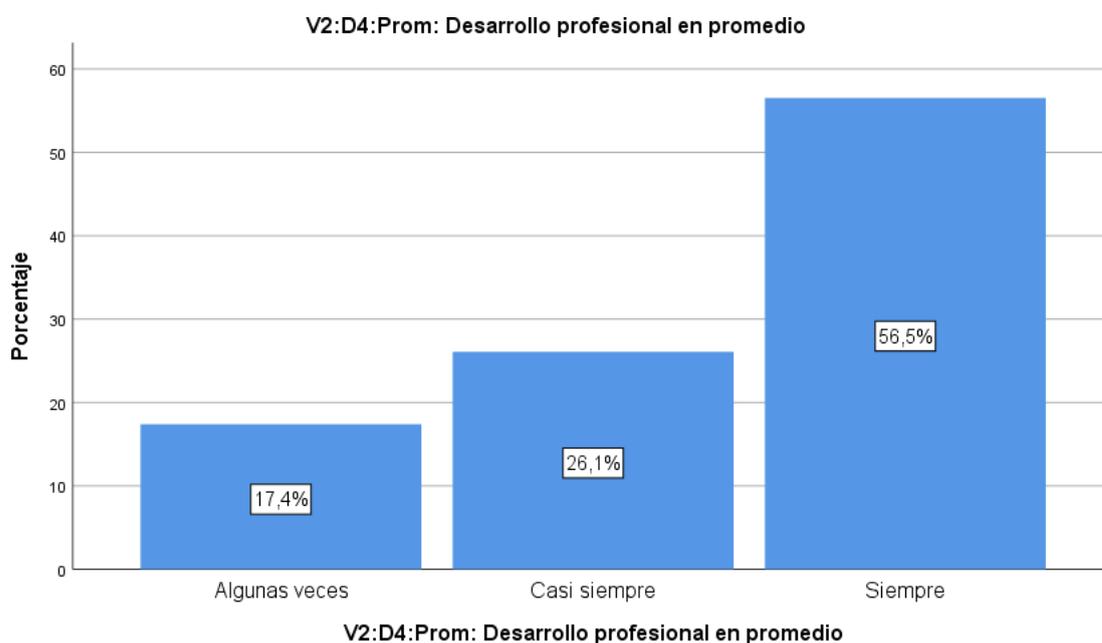


Figura 10. Resultados generales sobre la variable 2 - dimensión 4: Desarrollo profesional

Análisis e interpretación

La tabla y figura muestran certezas de la dimensión 4 de la variable 2: desarrollo profesional; el 17,4% manifestó que el referido desarrollo se evidencia en la escala de **algunas veces**, el 26,1% en **casi siempre** y el 56,5% en **siempre**. En síntesis, la referida dimensión se establece en términos aceptables en lo que concierne a la reflexión en procesos de aprendizaje y a la profesionalidad con ética.

E.2. Resultados de ítems de la variable 2 - dimensión 4: desarrollo profesional:

Tabla 49**Resultados ítem 16 de la variable 2****16 Reconozco y valoro mi profesión docente aun en situaciones difíciles.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj eválido	Porcentaj e acumulad o
Válido	Nunca	1	4,3	4,3	4,3
	Casi siempre	6	26,1	26,1	30,4
	Siempre	16	69,6	69,6	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “reconozco y valoro mi profesión docente aun en situaciones difíciles”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de casi siempre (26,1%) y siempre (69,6%).

Tabla 50**Resultados ítem 17 de la variable 2****1. Asumo el trabajo pedagógico con trascendencia e importancia para el logro sistemático de capacidades en los estudiantes.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj eválido	Porcentaj e acumulad o
Válido	Algunas veces	4	17,4	17,4	17,4
	Casi siempre	7	30,4	30,4	47,8
	Siempre	12	52,2	52,2	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “asumo el trabajo pedagógico con trascendencia e importancia para el logro sistemático de capacidades en los estudiantes”; los docentes en su mayoría contestaron, en las escalas de **casi siempre** (30,4%) y **siempre** (52,2%).

Tabla 51*Resultados ítem 18 de la variable 2*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e eválido	Porcentaj e acumulad o
Válido	Algunas veces	6	26,1	26,1	26,1
	Casi siempre	12	52,2	52,2	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Tabla 52**2. Promuevo y apoyo la práctica pedagógica en la EBA.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	21,7	21,7	21,7
	Casi siempre	10	43,5	43,5	65,2
	Siempre	8	34,8	34,8	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “promuevo y apoyo la práctica pedagógica en la EBA”; los docentes en su mayoría contestaron, en las escalas de **casi siempre** (43,5%) y **siempre** (34,8%).

Tabla 53**Resultados ítem 20 de la variable 2****20. Participo en programas de capacitación para la mejora de mi práctica docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaj e acumulad o
Válido	Algunas veces	3	13,0	13,0	13,0
	Casi siempre	13	56,5	56,5	69,6
	Siempre	7	30,4	30,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Nota: respecto al ítem “*Participo en programas de capacitación para la mejora de mi práctica docente*”; los docentes en su mayoría, contestaron, en las escalas de **casi siempre** (56,5%) y **siempre** (30,4%).

Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis En una investigación con estas características es necesario mostrar argumentos inferenciales; en este caso se plantea la contrastación de hipótesis que permitirá brindar un mejor carácter científico. El comportamiento de los datos conllevó a la realización de una prueba no paramétrica, en este caso a la prueba de independencia con Chi Cuadrado.

Para elegir el tipo de prueba se hizo previamente la prueba de normalidad; siendo un procedimiento para verificar si los datos involucrados en las pruebas de hipótesis se acercan a una distribución normal o no; y de ese modo concretar si amerita una prueba paramétrica o no paramétrica.

5.2. 5Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

5.2.1 Contrastación de la hipótesis general

Para determinar el tipo de prueba de hipótesis general previamente se realizó la prueba de normalidad.

Prueba de normalidad

1°. Hipótesis para normalidad

H₀: Los datos se aproximan a una distribución normal.

H_a: Los datos no se aproximan a una distribución normal.

2°. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

3°. Estadístico de prueba de normalidad: Shapiro Wilk ($n < 50$)

Tabla 54

Valores de normalidad para la hipótesis general

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio general	,322	23	,000	,778	23	,000
V2:Prom: Desempeño docente según promedio general	,452	23	,000	,571	23	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4°. Decisión: según Shapiro Wilk, los valores de normalidad (sig.) son menores que $\alpha = 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (de normalidad); afirmándose que los datos no se aproximan a una distribución normal.

Los resultados de la prueba de normalidad, conllevan a realizar una prueba de hipótesis no paramétrica; en este caso se hizo con la prueba de independencia mediante la distribución Ji cuadrado o Chi Cuadrado (X^2)

a) Formulación de la hipótesis

H0: No existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y el desempeño docente del CEBA en la provincia de Leoncio Prado- Huánuco 2021.

H1: Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y el desempeño docente del CEBA en la provincia de Leoncio Prado- Huánuco 2021

Donde:

H0: Hipótesis nula

H1: Hipótesis alternativa

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

c) Determinación del estadístico de la prueba.

El estadístico de prueba que se utilizó fue el contraste de independencia con la distribución Chi cuadrado (X^2).

$$X^2 = \sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde:

f_i: frecuencia observada para la i-ésima categoría de la variable de interés.

e_i: frecuencia esperada (dado que Ho es verdadera) para la i-ésima categoría

Tabla 55

Tabla cruzada entre el modelo de gestión de calidad y el desempeño docente.

Tabla cruzada V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio general*V2:Prom: Desempeño docente según promedio general

		V2:Prom: Desempeño docente según promedio general			Total	
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio general	Algunas veces	Recuento	5	1	0	6
		% del total	21,7%	4,3%	0,0%	26,1%
	Casi siempre	Recuento	0	14	0	14
		% del total	0,0%	60,9%	0,0%	60,9%
	Siempre	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	4,3%	8,7%	13,0%
Total	Recuento	5	16	2	23	
	% del total	21,7%	69,6%	8,7%	100,0%	

Tabla 56

Valor del estadístico de prueba para la contrastación de hipótesis general.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,344 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	27,417	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,889	1	,000
N de casos válidos	23		

a. 8 casillas (88.9%) han esperado un recuento menor que 5.

El recuento mínimo esperado es .26.

d) Valor crítico

X^2 crítica = 9,488 con 0,05 como probabilidad y $(3-1).(3-1)=4$ grados de libertad

e) Decisión

Como el p-valor = 0,00 es menor que $\alpha = 0,05$; asimismo, el valor X^2 calculado = 32,344 es mayor que X^2 crítica = 9,488, entonces se rechaza la hipótesis nula y se afirma que el modelo de gestión de calidad se relaciona significativamente con el desempeño docente. Se concluye señalando que, el modelo de gestión de calidad tiene asociación o relación significativa con el desempeño docente del CEBA, provincia Leoncio Prado – Huánuco.

La contrastación de las hipótesis específicas también se hizo con procesos similares que la contratación de hipótesis general.

A. Contrastación de la hipótesis específica 1 Prueba de normalidad

5. Hipótesis para normalidad

H_0 : Los datos se aproximan a una distribución normal.

H_a : Los datos no se aproximan a una distribución normal.

6. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

7°. Estadístico de prueba de normalidad: Shapiro Wilk ($n < 50$)

Tabla 57

Valores de normalidad para la hipótesis específica 1

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio general	,322	23	,000	,778	23	,000
V2:D1:Prom: Preparación para el aprendizaje en promedio	,393	23	,000	,691	23	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

8°. Decisión: según Shapiro Wilk, los valores de normalidad (sig.) son menores que $\alpha = 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (de normalidad); afirmándose que los datos no se aproximan a una distribución normal.

Los resultados de la prueba de normalidad, conllevan a realizar una prueba de hipótesis no paramétrica; en este caso la prueba de hipótesis específica 1 se hizo con la prueba de independencia mediante la distribución Chi Cuadrado (X^2)

f). Formulación de la hipótesis

H0: No existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y la preparación para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente.

H1: Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y la preparación para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente.

Donde:

H0: Hipótesis nula

H1: Hipótesis alternativa

g). Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

h). Determinación del estadístico de la prueba.

El estadístico de prueba que se utilizó fue el contraste de independencia con la distribución Chi cuadrado (X^2).

$$X^2 = \sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde:

fi: frecuencia observada para la i-ésima categoría de la variable de interés.

ei: frecuencia esperada (dado que Ho es verdadera) para la i-ésima categoría

Tabla 58

Tabla cruzada entre el modelo de gestión de calidad y la preparación para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente.

Tabla cruzada V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio

		V2:D1:Prom: Preparación para el aprendizaje en promedio				Total
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio general	Algunas veces	Recuento	4	2	0	6
		% del total	17,4%	8,7%	0,0%	26,1%
	Casi siempre	Recuento	0	14	0	14
		% del total	0,0%	60,9%	0,0%	60,9%
	Siempre	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	4,3%	8,7%	13,0%
Total		Recuento	4	17	2	23
		% del total	17,4%	73,9%	8,7%	100,0%

general*V2:D1:Prom: Preparación para el aprendizaje en promedio

Tabla 59

Valor del estadístico de prueba para la contrastación de hipótesis específica

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,961 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	22,583	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,448	1	,000
N de casos válidos	23		

a. 8 casillas (88.9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .26.

i). Valor crítico

X^2 crítica = 9,488 con 0,05 de probabilidad y $(3-1).(3-1)=4$ grados de libertad

j). Decisión

Como el p-valor = 0,00 es menor que $\alpha = 0,05$; asimismo, el valor X^2 calculado = 27,961 es mayor que X^2 crítica = 9,488, entonces se rechaza la hipótesis nula y se afirma que el modelo de gestión de calidad, y la preparación para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente se relacionan significativamente. Se concluye señalando que, a su vez, tienen asociación o relación significativa.

B. Contrastación de la hipótesis específica 2**Prueba de normalidad**

9°. Hipótesis para normalidad

H0: Los datos se aproximan a una distribución normal.

Ha: Los datos no se aproximan a una distribución normal.

10°. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

11°. Estadístico de prueba de normalidad: Shapiro Wilk ($n < 50$)

Tabla 60

Valores de normalidad para la hipótesis específica 2

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	g l	Sig.
V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio general	,322	23	,000	,778	23	,000
V2:D2:Prom: Enseñanza para el aprendizaje en promedio	,310	23	,000	,786	23	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

12°. Decisión: según Shapiro Wilk, los valores de normalidad (sig.) son menores que $\alpha = 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (de normalidad); afirmándose que los datos no se aproximan a una distribución normal.

Los resultados de la prueba de normalidad, conllevan a realizar una prueba de

hipótesis no paramétrica; en este caso la prueba de hipótesis específica 2 se hizo con la prueba de independencia mediante la distribución Chi Cuadrado (X^2)

k). Formulación de la hipótesis

H0: No existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y la enseñanza para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente.

H1: Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y la enseñanza para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente.

Donde:

H0: Hipótesis nula

H1: Hipótesis alternativa

l). Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

m) Determinación del estadístico de la prueba.

El estadístico de prueba que se utilizó fue el contraste de independencia con la distribución Chi cuadrado (X^2).

Dónde:

$$X^2 = \sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

fi: frecuencia observada para la i-ésima categoría de la variable de interés.

ei: frecuencia esperada (dado que Ho es verdadera) para la i-ésima categoría

Tabla 61

Tabla cruzada entre el modelo de gestión de calidad y la enseñanza para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente.

Tabla cruzada V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio general*V2:D2:Prom: Enseñanza para el aprendizaje en promedio

V2:D2:Prom: Enseñanza para el aprendizaje en promedio

			Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio general	Algunas veces	Recuento	5	1	0	6
		% del total	21,7%	4,3%	0,0%	26,1%
	Casi siempre	Recuento	0	13	1	14
		% del total	0,0%	56,5%	4,3%	60,9%
	Siempre	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	4,3%	8,7%	13,0%
Total		Recuento	5	15	3	23
		% del total	21,7%	65,2%	13,0%	100,0%

Tabla 62

Valor del estadístico de prueba para la contrastación de hipótesis específica

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,213 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	23,874	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,830	1	,000
N de casos válidos	23		

- a. 8 casillas (88.9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .39.

n). Valor crítico

$X^2_{critica} = 9,488$ con 0,05 de probabilidad y $(3-1) \cdot (3-1) = 4$ grados de libertad

o). Decisión

Como el p-valor = 0,00 es menor que $\alpha = 0,05$; asimismo, el valor $X^2_{calculado} = 26,213$ es mayor que $X^2_{critica} = 9,488$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se afirma que el modelo de gestión de calidad, y la enseñanza para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente se relacionan significativamente. Se concluye señalando que, a su vez, tienen asociación o relación significativa.

C. Contrastación de la hipótesis específica 3 Prueba de normalidad

13°. Hipótesis para normalidad

H0: Los datos se aproximan a una distribución normal.

Ha: Los datos no se aproximan a una distribución normal.

14°. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

15°. Estadístico de prueba de normalidad: Shapiro Wilk ($n < 50$)

Tabla 63

Valores de normalidad para la hipótesis específica 3

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio general	,322	23	,000	,778	23	,000
V2:D3:Prom: Gestión en la comunidad en promedio	,337	23	,000	,733	23	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

16°. Decisión: según Shapiro Wilk, los valores de normalidad (sig.) son menores que $\alpha = 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (de normalidad); afirmándose que los datos no se aproximan a una distribución normal.

Los resultados de la prueba de normalidad, conllevan a realizar una prueba de hipótesis no paramétrica; en este caso la prueba de hipótesis específica 3 se hizo con la prueba de independencia mediante la distribución Chi Cuadrado (X^2).

P). Formulación de la hipótesis

H0: No existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y a gestión en la comunidad como dimensión del desempeño docente.

H1: Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y la gestión en la comunidad como dimensión del desempeño docente.

Donde:

H0: Hipótesis nula

H1: Hipótesis alternativa

q). Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

r). Determinación del estadístico de la prueba.

El estadístico de prueba que se utilizó fue el contraste de independencia con la distribución Chi cuadrado (X^2).

$$X^2 = \sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde:

f_i: frecuencia observada para la i-ésima categoría de la variable de interés.

e_i: frecuencia esperada (dado que Ho es verdadera) para la i-ésima categoría.

Tabla 64

Tabla cruzada entre el modelo de gestión de calidad y la gestión en la comunidad como dimensión del desempeño docente como dimensión del desempeño docente.

Tabla cruzada V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio general*V2:D3:Prom: Gestión en la comunidad en promedio.

		V2:D3:Prom: Gestión en la comunidad en promedio		Total	
		Algunas veces	Casi siempre		
V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio general	Algunas veces	Recuento	6	0	6
		% del total	26,1%	0,0%	26,1%
	Casi siempre	Recuento	1	13	14
		% del total	4,3%	56,5%	60,9%
	Siempre	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	13,0%	13,0%
Total	Recuento	7	16	23	
	% del total	30,4%	69,6%	100,0%	

Tabla 65

Valor del estadístico de prueba para la contrastación de hipótesis específica.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,614 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	21,062	2	,000
Asociación lineal por lineal	13,580	1	,000
N de casos válidos	23		

a. 5 casillas (83.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .91.

s). Valor crítico

X^2 crítica = 7,815 con 0,05 de probabilidad y $(3-1).(2-1)=2$ grados de libertad

t) Decisión

Como el p-valor = 0,00 es menor que $\alpha = 0,05$; asimismo, el valor X^2 calculado = 18.614 es mayor que X^2 crítica = 7,815, entonces se rechaza la hipótesis nula y se afirma que el modelo de gestión de calidad, y la gestión en la comunidad como dimensión del desempeño docente se relacionan significativamente. Se concluye señalando que, a su vez, tienen asociación o relación significativa.

D. Contrastación de la hipótesis específica 4 Prueba de normalidad

17°. Hipótesis para normalidad

H0: Los datos se aproximan a una distribución normal.

Ha: Los datos no se aproximan **a una distribución normal.**

18°. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

19°. Estadístico de prueba de normalidad: Shapiro Wilk ($n < 50$)

Tabla 66

Valores de normalidad para la hipótesis específica 4

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio general	,322	23	,000	,778	23	,000
V2:D4:Prom: desarrollo profesional en promedio	,322	23	,000	,778	23	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

20°. Decisión: según Shapiro Wilk, los valores de normalidad (sig.) son menores que $\alpha = 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (de normalidad); afirmándose que los datos no se aproximan a una distribución normal.

Los resultados de la prueba de normalidad, conllevan a realizar una prueba de hipótesis no paramétrica; en este caso la prueba de hipótesis específica 4 se hizo con la prueba de independencia mediante la distribución Chi Cuadrado (X^2)

u). **Formulación de la hipótesis**

H0: No Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y el desarrollo profesional como dimensión del desempeño docente

H1: Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y el desarrollo profesional como dimensión del desempeño docente.

Donde:

H0: Hipótesis nula

H1: Hipótesis alternativa

v). **Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$**

w). **Determinación del estadístico de la prueba.**

El estadístico de prueba que se utilizó fue el contraste de independencia con la distribución Chi cuadrado (X^2).

$$X^2 = \sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde:

f_i: frecuencia observada para la i-ésima categoría de la variable de interés.

e_i: frecuencia esperada (dado que H₀ es verdadera) para la i-ésima categoría

Tabla 67

Tabla cruzada entre el modelo de gestión de calidad y el desarrollo profesional como dimensión del desempeño docente como dimensión del desempeño docente.

Tabla cruzada V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio

		V2:D4:Prom: Desarrollo profesional en promedio			Total	
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
V1:Prom: Modelo de gestión de calidad según promedio general	Algunas veces	Recuento	4	1	1	6
		% del total	17,4%	4,3%	4,3%	26,1%
	Casi siempre	Recuento	0	5	9	14
		% del total	0,0%	21,7%	39,1%	60,9%
	Siempre	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	13,0%	13,0%
Total		Recuento	4	6	13	23
		% del total	17,4%	26,1%	56,5%	100,0%

general*V2:D4:Prom: Desarrollo profesional en promedio**Tabla 68**

Valor del estadístico de prueba para la contrastación de hipótesis específica 4

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	Significación
			asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,656 ^a	4	,004
Razón de verosimilitud	16,293	4	,003
Asociación lineal por lineal	9,758	1	,002
N de casos válidos	23		

a. 8 casillas (88.9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .52.

Valor crítico

$X^2_{critica} = 9,488$ con 0,05 de probabilidad y $(3-1).(3-1)=4$ grados de libertad

x). Decisión

Como el p-valor = 0,00 es menor que $\alpha = 0,05$; asimismo, el valor X^2 calculado = 15,656 es mayor que X^2 crítica = 9,488, entonces se rechaza la hipótesis nula y se afirma que el modelo de gestión de calidad, y el desarrollo profesional como dimensión del desempeño docente se relacionan significativamente. Se concluye señalando que, a su vez, tienen asociación o relación significativa.

5.3. Discusión de resultados

Los antecedentes de estudio describen resultados de acuerdo a los datos obtenidos. Hurtado (2019), manifiesta que estableció la relación positiva entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, por lo demostrado en el valor calculado que es igual a 0,679 0, pertenece a la zona de correlación positiva moderada.

Demostrando de esa forma una relación entre el progreso anual de aprendizaje de los estudiantes y el desempeño docente del CEBA de la muestra en estudio. Frente a esta conclusión y habiendo arriba a una asociación positiva en la presente investigación, se puede deducir que es importante desarrollar un trabajo planificado y organizado desde la implementación de un sistema de gestión de calidad para que de alguna forma esto sea visible en los logros de aprendizaje de los estudiantes y por ende se demuestre un buen desempeño docente.

Las bases teóricas se sustentan en los fundamentos de la teoría de Lepeley (2018), donde sostiene que desde un sistema de gestión de calidad se debe diseñar todo un proceso de cambio e integración hacia la calidad debe asegurarse el apoyo de las autoridades que conducen esa empresa o el personal jerárquico debe garantizar para el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, tomando en consideración estas proposiciones, si se pretende promover acciones de mejora institucional frente al desempeño docente, es importante la implementación de un sistema de gestión de calidad en todas las instituciones educativas y que ello este liderado por el director o el personal jerárquico de la institución, así se podrá asegurar la calidad educativa. En consecuencia, se comparte esta postura del autor, ya que en el presente estudio investigativo los resultados demuestran que sí existe

todo un trabajo planificado, organizado y evaluado y, asimismo, el desempeño de los docentes está en condiciones aceptables y así garantiza el logro de aprendizajes previstos en los alumnos.

La hipótesis desde un primer momento pretendía afirmar que el modelo de gestión de calidad influye positivamente en el desempeño docente del CEBA en la provincia de Leoncio Prado, el mismo que resultó favorable; esta situación se contrasta con la prueba de hipótesis realizada. Como el p -valor = 0,00 es menor que $\alpha = 0,05$; asimismo, el valor X^2 calculado = 32,344 es mayor que X^2 crítica = 9,488, entonces se rechaza la hipótesis nula y se afirma que el modelo de gestión de calidad, y el desempeño docente no son independientes. Se concluye señalando que, el modelo de gestión de calidad tiene asociación o relación significativa con el desempeño docente del CEBA, provincia Leoncio Prado – Huánuco.

5.4. Aporte científico de la investigación

Los resultados del estudio se manifiestan de vital importancia y como aporte científico al proceso de formación y educación de los futuros profesionales y líderes que se forman en el Centro de Educación Básica Alternativa, ya que el haber implementado todo un modelo de gestión de calidad garantiza la mejora de los aprendizajes y cumplimiento de los estándares de evaluación que implementó el Ministerio de Educación, asimismo, involucra a los docentes a brindar una mejor enseñanza y planificar sus aprendizajes, también no se descuida el apoyo de los agentes externos a la institución como son los aliados institucionales de autoridades, empresas, ex alumnos y otros. Asimismo, es funcional por ser parte de todo un plan de trabajo planificado de la institución, de asumir estrategias metodológicas pertinentes, de gestionar recursos y materiales y que ello garantice la calidad educativa. El aporte radica también ya que luego de evidenciar los resultados se pudo evidenciar la mejora de actitud y compromiso social de los colegas docentes frente a la comunidad y sus estudiantes para desarrollar los procesos didácticos y gestionar los aprendizajes que realmente sean pertinentes y que se ajusten al contexto que vive el país. Finalmente, será fundamental cuando este informe de investigación se tome como modelo y política educativa en las instituciones educativas de la región Huánuco.

CONCLUSIONES

1. Como el p-valor = 0,00 es menor que $\alpha = 0,05$; asimismo, el valor X^2 calculado = 32,344 es mayor que X^2 crítica = 9,488, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se afirma que el modelo de gestión de calidad se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA, provincia Leoncio Prado – Huánuco.
2. Como el p-valor = 0,00 es menor que $\alpha = 0,05$; asimismo, el valor X^2 calculado = 27,961 es mayor que X^2 crítica = 9,488, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se afirma que el modelo de gestión de calidad se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente del CEBA, provincia Leoncio Prado – Huánuco.
3. Como el p-valor = 0,00 es menor que $\alpha = 0,05$; asimismo, el valor X^2 calculado = 26,213 es mayor que X^2 crítica = 9,488, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se afirma que el modelo de gestión de calidad se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente del CEBA, provincia Leoncio Prado – Huánuco.
4. Como el p-valor = 0,00 es menor que $\alpha = 0,05$; asimismo, el valor X^2 calculado = 18,614 es mayor que X^2 crítica = 7,815, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se afirma que el modelo de gestión de calidad se relaciona significativamente con la gestión en la comunidad como dimensión del desempeño docente del CEBA, provincia Leoncio Prado – Huánuco.
5. Como el p-valor = 0,00 es menor que $\alpha = 0,05$; asimismo, el valor X^2 calculado = 15,656 es mayor que X^2 crítica = 9,488, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se afirma que el modelo de gestión de calidad se relaciona significativamente con el desarrollo profesional como dimensión del desempeño docente del CEBA, provincia Leoncio Prado – Huánuco.

SUGERENCIAS

1. Al personal jerárquico del CEBA “Gómez Arias Dávila”, priorizar la implementación y mejora del modelo de gestión de calidad en la institución ya que por lo evidenciado en los resultados los docentes sí están comprometidos y es bueno los cambios en mejora de los aprendizajes de los alumnos.
2. A la Dirección Regional de Educación y Unidades de Gestión Educativa del ámbito de la región Huánuco, deben considerar en los talleres y cursos de capacitación temas de gestión educativa, y, asimismo, tener en cuenta las instituciones de Educación Básica Alternativa.
3. A los docentes del CEBA “Gómez Arias Dávila”, a seguir fortaleciendo sus competencias en bien de los estudiantes con responsabilidad y compromiso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo (2020). Tesis La rúbrica como instrumento de evaluación y el desempeño docente con enfoque intercultural en instituciones educativas de primaria en Perú (Consultado el 30 de abril del 2021),
- Altablero. (Septiembre-Noviembre de 2007). *La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación* (42). Obtenido de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html>
- Botero (2009). *Cinco Tendencias de la Gestión Educativa*. Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado a partir de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2100>
- Bill Creech, (1995). *"The Five Pillars of TQM"*, Truman Talley Books, Plume, New York,
- Cabrera (2018) Desempeño docente y calidad educativa en la Universidad Nacional de San Martín Lima – Perú 2018
- Campos E., Loza CH. (2011) *Incidencia de la Gestión Administrativa*. Universidad Técnica del Norte Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología Ecuador de la Biblioteca Municipal. p. 45
- Carrillo, S. (2002). Proyecto de fortalecimiento de la gestión educativo a través de los institutos superiores pedagógicos
- Chávez Rodríguez, J.(1994). *Gestión de Instituciones Educativas*. cinterplanoea/iplaed- Ecuador.
- Educando. (Octubre de 2009). *Educando*. Obtenido de La gestión educativa: <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Estrada, L. (2013) El desempeño docente. Carabobo - Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Hernández (2016) diseño de un sistema de gestión de calidad en la institución educativa ciudad de tunja cartagena de indias d. t. y c. febrero de 2016

González (2015) Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores Universitat de València - España

Lesly Estrada1 (2015) *El desempeño docente* Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela

Lepeley (2018) Gestión y Calidad en Educación. Un Modelo de Evaluación

Sierra Villamil Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible, fecha de recepción: 27 de julio fecha de aprobación: 26 de agosto pp. 111-128.

Medrano, H. (2010) Congreso Iberoamericano de Educación. www.chubut.edu.ar

Martínez, M. (2015) *La Evaluación del Desempeño Docente*. Revista Ra Ximhai Profoged-gtz. La Gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación.

Lima, Lima: Ministerio de Educación del Perú.

Ramírez, C. (2005) Fundamentos de Administración. Bogotá: Textos Universitarios.

Suizo (2015); segunda evaluación el 04-09-2015; tercera evaluación 15-09-2015; aceptado el 18-09-2015 Universidad Antonio Ruiz de Montoya – Perú

Ubillús, M. (2019). Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura. Piura, Perú.

W. Edwards Deming, (1994) "The New Economics for Industry, Government, and Education", Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study, Cambridge, MA.,. Second Edition.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL CEBA, PROVINCIA LEONCIO PRADO- HUÁNUCO 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Y VARIABLES	DIMENSIONES, INDICADORES E ÍNDICES DE VARIABLES		
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el modelo de gestión de calidad y el desempeño docente del CEBA en la provincia de Leoncio Prado- Huánuco 2021?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre el modelo de gestión de calidad y la preparación para el aprendizaje como dimensión del</p>	<p>Objetivo General: ➤ Determinar la relación que existe entre el modelo de gestión de calidad y el desempeño docente del CEBA en la provincia de Leoncio Prado- Huánuco 2021.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación que existe entre el modelo de gestión de</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y el desempeño docente del CEBA en la provincia de Leoncio Prado- Huánuco 2021.</p> <p>Hipótesis Específicos: Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y la preparación para el aprendizaje como</p>	VARIABLES: 1. Modelo de gestión de calidad.		
			Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
			Liderazgo educativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de fines, objetivos y valores educativos. ✓ Implicación del equipo directivo con la comunidad educativa ✓ Reconocimiento y valoración oportuna 	CUESTIONARI
Planificación y estrategia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación y estrategia de la I.E. ✓ Planificación y estrategia: desarrollo, revisión y actualización 				

<p>desempeño docente? ¿Qué relación existe entre el modelo de gestión de calidad y la enseñanza para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente?</p>	<p>calidad y la preparación para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente.</p>	<p>dimensión del desempeño docente. Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y la enseñanza para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación y estrategia: comunicación y establecimiento 	
<p>¿Qué relación existe entre el modelo de gestión de calidad y la gestión en la comunidad como dimensión del desempeño docente?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el modelo de gestión de calidad y la enseñanza para el aprendizaje como dimensión del desempeño docente.</p>	<p>Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y la gestión en la comunidad como dimensión del desempeño docente.</p>	<p>Personal de la institución educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación, gestión y mejora del personal ✓ Comunicación efectiva entre el personal de la I.E. ✓ Reconocimiento y atención al personal de la I.E. 	
<p>¿Qué relación existe entre el modelo de gestión de calidad y el desarrollo profesional como dimensión del desempeño docente?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el modelo de gestión de calidad y la gestión en la comunidad como dimensión del desempeño docente.</p>	<p>Existe relación significativa entre el modelo de gestión de calidad y el desarrollo profesional como dimensión del desempeño docente.</p>			

Determinar la relación que existe entre el modelo de gestión de calidad y el desarrollo profesional como dimensión del desempeño docente.	profesional como dimensión del desempeño docente.	Colaboradores y recursos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión de los colaboradores ✓ Gestión de los recursos económicos ✓ Gestión de recursos de la información y del conocimiento ✓ Gestión de recursos y herramientas digitales 	
	Dependiente: (Y): 2. Desempeño Docente			
		Dimensiones	Indicadores	Instrumento.
		Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento y comprensión de estudiantes ✓ Planificación de la enseñanza 	CUESTIONARIO
		Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Clima favorable de aprendizaje ✓ Dirección del proceso de enseñanza ✓ Evaluación permanente de aprendizajes 	
		Gestión en la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa en la I.E ✓ Relación interpersonal de respeto 	
		Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reflexión en procesos de aprendizaje ✓ Profesionalidad con ética 	



ANEXO 02
CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: _____

FECHA:

**TÍTULO: MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y
DESEMPEÑO DOCENTE DEL CEBA, PROVINCIA LEONCIO
PRADO-HUÁNUCO 2021**

OBJETIVO: Determinar la influencia del modelo de gestión de calidad en el desempeño docente del CEBA en la provincia de Leoncio Prado-Huánuco 2021.

INVESTIGADOR: Rosa Haydee Mariano Tucto

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2020

ANEXO 03



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario de opinión / actitud



**MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL
CEBA, PROVINCIA LEONCIO PRADO- HUÁNUCO 2021**

Indicaciones:

Estimado docente, pido su apoyo en el desarrollo del cuestionario respondiendo cada una de las interrogantes de forma sincera. Los resultados permitirán tener una mejor comprensión sobre el tema en estudio.

NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
01	02	03	04

Variable 1: Modelo de gestión de calidad

	Dimensión 1: Liderazgo educativo	1	2	3	4
01	El personal directivo actualiza constantemente los fines, objetivos y valores educativos				
02	El personal directivo promueve el trabajo en equipo en este contexto de pandemia				
03	El personal directivo interactúa a través de reuniones virtuales en forma permanente con la comunidad educativa para tratar sobre los logros académicos de los estudiantes				
04	El equipo directivo reconoce y estimula permanentemente al personal docente y administrativo sobre su trabajo educativo en el contexto de la pandemia.				
05	El equipo directivo realiza acciones que permiten alcanzar los fines y objetivos institucionales.				
	Dimensión 2: Planificación y estrategia				
06	En la elaboración del PEI se ha considerado un análisis de las características socio-culturales, económicas y de diagnóstico del CEBA.				

07	Se promueve el desarrollo de planes de acción de mejora en el CEBA según las necesidades e intereses de los estudiantes.				
08	Se considera el uso los recursos asignados al CEBA, para realizar la planificación y estrategia institucional.				
09	Se actualiza permanentemente los planes de desarrollo y el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación de docentes, estudiantes y personal administrativo.				
10	Se elabora en forma participativa en diagnostico situacional del CEBA, para garantizar los aprendizajes previstos.				
	Dimensión 3: Personal de la institución educativa				
11	Se valora el desempeño docente y su compromiso con el desarrollo institucional.				
12	Existe una comunicación asertiva entre el personal docente, alumnos y administrativos del CEBA.				
13	En el CEBA se reconoce y valora por su desenvolvimiento académico al personal docente.				
14	El director muestra una actitud de sencillez y cercanía en sus relaciones, creando un clima favorable entre los miembros de la comunidad educativa				
15	El Director potencia las habilidades de los miembros de la Comunidad Educativa asignando responsabilidades que le permitan promover la competitividad y liderazgo en su accionar dentro de los equipos de trabajo				
	Dimensión 4: Personal de apoyo y recursos educativos				
16	Existe un convenio de colaboración con otras instituciones para incrementar la eficacia de desarrollo institucional.				
17	Existen relaciones adecuadas con instituciones y personas que suministran recursos a nuestro CEBA.				
18	Se aprovecha la tecnología para apoyar en la mejora del desempeño docente.				
19	Tiene la capacidad de autorregularse en la distribución de materiales y recursos educativos.				
20	Se diseña y ejecuta periódicamente un plan de desarrollo del personal que satisface las necesidades en el contexto de pandemia.				

Muchas gracias.

ANEXO 04



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario de opinión / actitud



**MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL
CEBA, PROVINCIA LEONCIO PRADO- HUÁNUCO 2021**

Indicaciones:

Estimado docente, pido su apoyo en el desarrollo del cuestionario respondiendo cada una de las interrogantes de forma sincera. Los resultados permitirán tener una mejor comprensión sobre el tema en estudio.

NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
01	02	03	04

Variable 2. Desempeño docente

	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje	1	2	3	4
01	Considero las capacidades, necesidades, ritmos e intereses para la planificación de aprendizajes en los estudiantes.				
02	Comprendo y desarrollo según lo planificado las experiencias de aprendizaje en el trabajo remoto.				
03	Utilizo estrategias diversas para generar aprendizajes, como: Lluvias de ideas, con preguntas como ¿Qué? ¿Cómo? ¿Para qué?				
04	Conozco y reviso la planificación semanal de estrategia aprendo en casa, según el medio de conectividad virtual de los estudiantes				
05	Conozco y aplico la estrategia aprendo en casa según las características de la EBA				
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje				
06	Aseguro previamente de que el espacio sea el adecuado para guiar las experiencias de aprendizaje.				
07	Genero un ambiente propicio, para que el aprendizaje virtual favorezca el logro de aprendizaje.				
08	Dirijo el proceso de enseñanza promoviendo la creatividad y reflexión en los estudiantes.				
09	Tengo en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes adaptándolo al contexto virtual.				
10	Evaluó y retroalimentación en forma permanente a los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.				

	Dimensión 3: Gestión en la comunidad				
11	Promuevo la práctica de valores entre mis compañeros de trabajo y la comunidad educativa.				
12	Muestro colaboración en el proceso de resolución de conflictos dentro y fuera del CEBA.				
13	Participó activamente en la colaboración con las familias de los estudiantes y la comunidad en general.				
14	Participo en la gestión comunal para solucionar problemas que aquejan a la población y comunidad educativa en general aun en tiempos de pandemia.				
15	Genero proyectos que integren a mi institución con la comunidad involucrando a todos los autores educativos.				
	Dimensión 4: Desarrollo Profesional				
16	Reconozco y valoro mi profesión docente aun en situaciones difíciles.				
17	Asumo el trabajo pedagógico con trascendencia e importancia para el logro sistemático de capacidades en los estudiantes.				
18	Promuevo y apoyo la práctica pedagógica en la EBA.				
19	Demuestro una actitud proactiva y de buen clima institucional entre los docentes, directivos, personal administrativo y de servicio.				
20	Participo en programas de capacitación para la mejora de mi práctica docente				

Muchas gracias.

ANEXO 05

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN



CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA
 "GÓMEZ ARIAS DÁVILA"
 FORJANDO LÍDERES DEL TERCER MILENIO
 Av. Enrique Pimentel 4ª cuadra.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia".

CONSTANCIA

EL DIRECTOR (E) DEL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA "GOMEZ ARIAS DAVILA", DEL DISTRITO DE RUPA RUPA PROVINCIA DE LEONCIO PRADO, que al final suscribe:

HACE CONSTAR:

Que doña ROSA HAYDEE MARIANO TUCTO Identificada con D.N.I22483849 alumna del programa de Maestría en Educación con mención en Gestión y planeamiento Educativo de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco ha desarrollado el trabajo de investigación denominado: **MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL CEBA, PROVINCIA LEONCIO PRADO-HUANUCO 2021**, realizado con los docentes del CEBA "Gómez Arias Dávila" en tercer trimestre del presente periodo promocional 2021.

Se expide la presente constancia de estudio a solicitud de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Tingo María, 15 de noviembre de 2021



ANEXO 06



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POST GRADO
MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**I. DATOS GENERALES:**

Apellidos y Nombres del experto	Dr. Rubina López, Alejandro
Cargo o Institución donde labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento	Cuestionario
Autora del Instrumento	Rosa Haydee Mariano Tucto

Título del Proyecto : **MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL CEBA, PROVINCIA LEONCIO PRADO-HUÁNUCO 2021**

II. ASPECTOS DE VALIDACION: Calificar con 1, 2, 3, o 4 cada ítem con respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Modelo de gestión de calidad	Liderazgo educativo	1. El personal directivo actualiza constantemente los fines, objetivos y valores educativos	4	4	4	4	4	
		2. El personal directivo promueve el trabajo en equipo en este contexto de pandemia	4	4	4	4	4	
		3. El personal directivo interactúa a través de reuniones virtuales en forma permanente con la comunidad educativa para tratar sobre los logros académicos de los estudiantes	3	4	4	4	3.75	
		4. El equipo directivo reconoce y estimula permanentemente al personal docente y administrativo sobre su trabajo educativo en el contexto de la pandemia.	4	4	3	4	3.75	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
		5. El equipo directivo realiza acciones que permiten alcanzar los fines y objetivos institucionales.	4	4	4	4	4	
	Planificación y estrategia	6. En la elaboración del PEI se ha considerado un análisis de las características socio-culturales, económicas y de diagnóstico del CEBA.	4	4	4	3	3.75	
		7. Se promueve el desarrollo de planes de acción de mejora en el CEBA según las necesidades e intereses de los estudiantes.	3	4	4	4	3.75	
		8. Se considera el uso los recursos asignados al CEBA, para realizar la planificación y estrategia institucional.	4	3	4	4	3.75	
		9. Se actualiza permanentemente los planes de desarrollo y el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación de docentes, estudiantes y personal administrativo.	4	4	4	4	4	
		10. Se elabora en forma participativa en diagnóstico situacional del CEBA, para garantizar los aprendizajes previstos.	4	4	4	4	4	
	Personal de la institución educativa	11. Se valora el desempeño docente y su compromiso con el desarrollo institucional.	4	4	4	4	4	
		12. Existe una comunicación asertiva entre el personal docente, alumnos y administrativos del CEBA.	4	4	4	4	4	
		13. En el CEBA se reconoce y valora por su desarrollando académico al personal docente.	4	4	4	4	4	
		14. El director muestra una actitud de sencillez y cercanía en sus relaciones, creando un clima favorable entre los miembros de la comunidad educativa	4	4	4	4	4	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Personal de apoyo y recursos educativos		15. El Director potencia las habilidades de los miembros de la Comunidad Educativa asignando responsabilidades que le permitan promover la competitividad y liderazgo en su accionar dentro de los equipos de trabajo	3	4	4	4	3.75	
		16. Existe un convenio de colaboración con otras instituciones para incrementar la eficacia de desarrollo institucional.	4	3	4	4	3.75	
		17. Existen relaciones adecuadas con instituciones y personas que suministran recursos a nuestro CEBA.	4	4	4	4	4	
		18. Se aprovecha la tecnología para apoyar en la mejora del desempeño docente.	4	4	4	4	3.75	
		19. Tiene la capacidad de autorregularse en la distribución de materiales y recursos educativos.	4	4	4	3	3.75	
		20. Se diseña y ejecuta periódicamente un plan de desarrollo del personal que satisface las necesidades en el contexto de la pandemia.	3	4	4	4	3.75	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	21. Considero las capacidades, necesidades, ritmos e intereses para la planificación de aprendizajes en los estudiantes.	4	4	4	4	4	
		22. Comprendo y desarrollo según lo planificado las experiencias de aprendizaje en el trabajo remoto.	4	4	4	4	4	
		23. Utilizo estrategias diversas para generar aprendizajes, como: Lluvias de ideas, con preguntas como ¿Qué? ¿Cómo? ¿Para qué?	4	4	4	4	4	
		24. Conozco y reviso la planificación semanal de estrategia aprendo en casa, según el medio de conectividad virtual de los estudiantes	4	3	4	4	3.75	
		25. Conozco y aplico la estrategia aprendo en casa según las características de la EBA	4	4	4	4	4	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
	Enseñanza para el aprendizaje	26. Aseguro previamente de que el espacio sea el adecuado para guiar las experiencias de aprendizaje.	4	4	3	4	3.75	
		27. Genero un ambiente propicio, para que el aprendizaje virtual favorezca el logro de aprendizaje.	4	4	4	4	4	
		28. Dirijo el proceso de enseñanza promoviendo la creatividad y reflexión en los estudiantes.	4	3	4	4	3.75	
		29. Tengo en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes adaptándolo al contexto virtual.	4	4	4	4	4	
		30. Evaluó y retroalimentación en forma permanente a los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4	4	
	Gestión en la comunidad	31. Promuevo la práctica de valores entre mis compañeros de trabajo y la comunidad educativa.	4	4	4	4	4	
		32. Muestro colaboración en el proceso de resolución de conflictos dentro y fuera del CEBA.	4	4	4	4	4	
		33. Participó activamente en la colaboración con las familias de los estudiantes y la comunidad en general.	4	3	4	4	3.75	
		34. Participo en la gestión comunal para solucionar problemas que aquejan a la población y comunidad educativa en general aun en tiempos de pandemia.	4	4	4	4	4	
		35. Genero proyectos que integren a mi institución con la comunidad involucrando a todos los autores educativos.	4	4	4	4	4	
	Desarrollo Profesional	36. Reconozco y valoro mi profesión docente aun en situaciones difíciles.	4	4	4	4	4	
		37. Asumo el trabajo pedagógico con trascendencia e importancia para el logro sistemático de capacidades en los estudiantes.	4	3	4	4	3.75	
		38. Promuevo y apoyo la práctica pedagógica en la EBA.	4	3	4	4	3.75	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
		39. Demuestro una actitud proactiva y de buen clima institucional entre los docentes, directivos, personal administrativo y de servicio.	4	4	3	4	3.75	
		40. Participo en programas de capacitación para la mejora de mi práctica docente	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL							155.25	
PUNTAJE EXPRESADO EN EL SISTEMA VIGESIMAL							19.4	

III. ESCALA DE CALIFICACION:

CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 – 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 – 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINION DE APLICACIÓN: Juicio de experto respecto a la prueba.

Válido ()

Mejorar ()

No Válido ()

V. RECOMENDACIONES:

Huánuco, 27 de setiembre de 2021	22755973		942125007
Lugar y Fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACION

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión.
SUFICIENCIA Los ítems que corresponden a una misma dimensión bastan para obtener la medición de está.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende con facilidad, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere muchas modificaciones para ser comprendida.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere la modificación de algunos términos para ser comprendido.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene sintaxis y semántica adecuada.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POST GRADO
MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto	Mg. Bonilla Ramírez, María Luz
Cargo o Institución donde labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento	Cuestionario
Autora del Instrumento	Rosa Haydee Mariano Tucto

Título del Proyecto : **MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL CEBA, PROVINCIA LEONCIO PRADO-HUÁNUCO 2021**

II. ASPECTOS DE VALIDACION: Calificar con 1, 2, 3, o 4 cada ítem con respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Modelo de gestión de calidad	Liderazgo educativo	1. El personal directivo actualiza constantemente los fines, objetivos y valores educativos	4	4	4	4	4	
		2. El personal directivo promueve el trabajo en equipo en este contexto de pandemia	4	3	4	4	3.75	
		3. El personal directivo interactúa a través de reuniones virtuales en forma permanente con la comunidad educativa para tratar sobre los logros académicos de los estudiantes	3	4	4	4	3.75	
		4. El equipo directivo reconoce y estimula permanentemente al personal docente y administrativo sobre su trabajo educativo en el contexto de la pandemia.	4	4	4	3	3.75	

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
	Planificación y estrategia	5. El equipo directivo realiza acciones que permiten alcanzar los fines y objetivos institucionales.	4	4	4	4	4	
		6. En la elaboración del PEI se ha considerado un análisis de las características socio-culturales, económicas y de diagnóstico del CEBA.	4	4	4	4	4	
		7. Se promueve el desarrollo de planes de acción de mejora en el CEBA según las necesidades e intereses de los estudiantes.	4	4	4	4	4	
		8. Se considera el uso los recursos asignados al CEBA, para realizar la planificación y estrategia institucional.	4	3	4	4	3.75	
		9. Se actualiza permanentemente los planes de desarrollo y el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación de docentes, estudiantes y personal administrativo.	3	4	4	4	3.75	
		10. Se elabora en forma participativa en diagnóstico situacional del CEBA, para garantizar los aprendizajes previstos.	4	4	4	4	4	
	Personal de la institución educativa	11. Se valora el desempeño docente y su compromiso con el desarrollo institucional.	4	4	4	4	4	
		12. Existe una comunicación asertiva entre el personal docente, alumnos y administrativos del CEBA.	4	4	4	4	4	
		13. En el CEBA se reconoce y valora por su desarrollando académico al personal docente.	3	4	4	4	3.75	
		14. El director muestra una actitud de sencillez y cercanía en sus relaciones, creando un clima favorable entre los miembros de la comunidad educativa	4	3	4	4	3.75	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Personal de apoyo y recursos educativos		15. El Director potencia las habilidades de los miembros de la Comunidad Educativa asignando responsabilidades que le permitan promover la competitividad y liderazgo en su accionar dentro de los equipos de trabajo	4	4	4	4	4	
		16. Existe un convenio de colaboración con otras instituciones para incrementar la eficacia de desarrollo institucional.	4	4	4	4	4	
		17. Existen relaciones adecuadas con instituciones y personas que suministran recursos a nuestro CEBA.	4	4	4	3	3.75	
		18. Se aprovecha la tecnología para apoyar en la mejora del desempeño docente.	4	4	4	4	4	
		19. Tiene la capacidad de autorregularse en la distribución de materiales y recursos educativos.	4	4	4	4	4	
		20. Se diseña y ejecuta periódicamente un plan de desarrollo del personal que satisface las necesidades en el contexto de la pandemia.	4	4	4	4	4	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	21. Considero las capacidades, necesidades, ritmos e intereses para la planificación de aprendizajes en los estudiantes.	4	4	4	4	4	
		22. Comprendo y desarrollo según lo planificado las experiencias de aprendizaje en el trabajo remoto.	4	4	4	4	4	
		23. Utilizo estrategias diversas para generar aprendizajes, como: Lluvias de ideas, con preguntas como ¿Qué? ¿Cómo? ¿Para qué?	4	4	4	4	4	
		24. Conozco y reviso la planificación semanal de estrategia aprendo en casa, según el medio de conectividad virtual de los estudiantes	4	4	4	4	4	
		25. Conozco y aplico la estrategia aprendo en casa según las características de la EBA	4	4	4	4	4	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
	Enseñanza para el aprendizaje	26. Aseguro previamente de que el espacio sea el adecuado para guiar las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	4	4	
		27. Genero un ambiente propicio, para que el aprendizaje virtual favorezca el logro de aprendizaje.	4	4	3	4	3.75	
		28. Dirijo el proceso de enseñanza promoviendo la creatividad y reflexión en los estudiantes.	4	4	4	4	4	
		29. Tengo en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes adaptándolo al contexto virtual.	4	4	4	3	3.75	
		30. Evaluó y retroalimentación en forma permanente a los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.	4	4	4	3	3.75	
	Gestión en la comunidad	31. Promuevo la práctica de valores entre mis compañeros de trabajo y la comunidad educativa.	4	4	4	4	4	
		32. Muestro colaboración en el proceso de resolución de conflictos dentro y fuera del CEBA.	4	4	4	4	4	
		33. Participó activamente en la colaboración con las familias de los estudiantes y la comunidad en general.	4	4	4	4	4	
		34. Participo en la gestión comunal para solucionar problemas que aquejan a la población y comunidad educativa en general aun en tiempos de pandemia.	4	4	4	4	4	
		35. Genero proyectos que integren a mi institución con la comunidad involucrando a todos los autores educativos.	4	3	4	4	3.75	
	Desarrollo Profesional	36. Reconozco y valoro mi profesión docente aun en situaciones difíciles.	4	3	4	4	3.75	
		37. Asumo el trabajo pedagógico con trascendencia e importancia para el logro sistemático de capacidades en los estudiantes.	4	3	4	4	3.75	
38. Promuevo y apoyo la práctica pedagógica en la EBA.		4	4	4	3	3.75		

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
		39. Demuestro una actitud proactiva y de buen clima institucional entre los docentes, directivos, personal administrativo y de servicio.	4	4	4	4	4	
		40. Participo en programas de capacitación para la mejora de mi práctica docente	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL							156.25	
PUNTAJE EXPRESADO EN EL SISTEMA VIGESIMAL								19.5

III. ESCALA DE CALIFICACION:

CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 – 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 – 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINION DE APLICACIÓN: Juicio de experto respecto a la prueba.

Válido ()

Mejorar ()

No Válido ()

V. RECOMENDACIONES:

Huánuco, 27 de setiembre de 2021	70182197	 <small>M^{te.} María Luz Román Especialidad Biología, Química y Ciencias del Ambiente</small>	956292976
Lugar y Fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POST GRADO

MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto	Mg. Ospino Dávila, Héctor Cesar
Cargo o Institución donde labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento	Cuestionario
Autora del Instrumento	Rosa Haydee Mariano Tucto

Título del Proyecto : **MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL CEBA, PROVINCIA LEONCIO PRADO-HUÁNUCO 2021**

II. ASPECTOS DE VALIDACION: Calificar con 1, 2, 3, o 4 cada ítem con respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Modelo de gestión de calidad	Liderazgo educativo	1. El personal directivo actualiza constantemente los fines, objetivos y valores educativos	4	4	4	4	4	
		2. El personal directivo promueve el trabajo en equipo en este contexto de pandemia	4	4	4	4	4	
		3. El personal directivo interactúa a través de reuniones virtuales en forma permanente con la comunidad educativa para tratar sobre los logros académicos de los estudiantes	4	4	4	4	4	
		4. El equipo directivo reconoce y estimula permanentemente al personal docente y administrativo sobre su trabajo educativo en el contexto de la pandemia.	4	4	4	4	4	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
		5. El equipo directivo realiza acciones que permiten alcanzar los fines y objetivos institucionales.	4	3	4	4	3.75	
	Planificación y estrategia	6. En la elaboración del PEI se ha considerado un análisis de las características socio-culturales, económicas y de diagnóstico del CEBA.	4	4	4	3	3.75	
		7. Se promueve el desarrollo de planes de acción de mejora en el CEBA según las necesidades e intereses de los estudiantes.	4	3	4	4	3.75	
		8. Se considera el uso los recursos asignados al CEBA, para realizar la planificación y estrategia institucional.	4	4	4	3	3.75	
		9. Se actualiza permanentemente los planes de desarrollo y el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación de docentes, estudiantes y personal administrativo.	4	3	4	4	3.75	
		10. Se elabora en forma participativa en diagnostico situacional del CEBA, para garantizar los aprendizajes previstos.	4	4	3	4	3.75	
		Personal de la institución educativa	11. Se valora el desempeño docente y su compromiso con el desarrollo institucional.	4	4	4	3	3.75
	12. Existe una comunicación asertiva entre el personal docente, alumnos y administrativos del CEBA.		4	3	4	4	3.75	
	13. En el CEBA se reconoce y valora por su desarrollando académico al personal docente.		4	4	4	3	3.75	
	14. El director muestra una actitud de sencillez y cercanía en sus relaciones, creando un clima favorable entre los miembros de la comunidad educativa		3	4	4	4	3.75	

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN	
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD			
	Personal de apoyo y recursos educativos	15. El Director potencia las habilidades de los miembros de la Comunidad Educativa asignando responsabilidades que le permitan promover la competitividad y liderazgo en su accionar dentro de los equipos de trabajo	4	4	3	4	3.75		
		16. Existe un convenio de colaboración con otras instituciones para incrementar la eficacia de desarrollo institucional.	4	3	4	4	3.75		
		17. Existen relaciones adecuadas con instituciones y personas que suministran recursos a nuestro CEBA.	4	4	4	3	3.75		
		18. Se aprovecha la tecnología para apoyar en la mejora del desempeño docente.	4	4	3	4	3.75		
		19. Tiene la capacidad de autorregularse en la distribución de materiales y recursos educativos.	4	4	4	3	3.75		
		20. Se diseña y ejecuta periódicamente un plan de desarrollo del personal que satisface las necesidades en el contexto de la pandemia.	3	4	4	4	3.75		
	Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	21. Considero las capacidades, necesidades, ritmos e intereses para la planificación de aprendizajes en los estudiantes.	4	4	3	4	3.75	
			22. Comprendo y desarrollo según lo planificado las experiencias de aprendizaje en el trabajo remoto.	4	4	4	4	4	
			23. Utilizo estrategias diversas para generar aprendizajes, como: Lluvias de ideas, con preguntas como ¿Qué? ¿Cómo? ¿Para qué?	4	4	4	4	4	
			24. Conozco y reviso la planificación semanal de estrategia aprendo en casa, según el medio de conectividad virtual de los estudiantes	4	4	3	4	3.75	
25. Conozco y aplico la estrategia aprendo en casa según las características de la EBA			4	4	4	4	4		

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
	Enseñanza para el aprendizaje	26. Aseguro previamente de que el espacio sea el adecuado para guiar las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	4	4	
		27. Genero un ambiente propicio, para que el aprendizaje virtual favorezca el logro de aprendizaje.	4	4	4	3	3.75	
		28. Dirijo el proceso de enseñanza promoviendo la creatividad y reflexión en los estudiantes.	4	4	4	4	4	
		29. Tengo en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes adaptándolo al contexto virtual.	4	4	4	4	4	
		30. Evaluó y retroalimentación en forma permanente a los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4	4	
	Gestión en la comunidad	31. Promuevo la práctica de valores entre mis compañeros de trabajo y la comunidad educativa.	4	4	4	4	4	
		32. Muestro colaboración en el proceso de resolución de conflictos dentro y fuera del CEBA.	3	4	4	4	3.75	
		33. Participó activamente en la colaboración con las familias de los estudiantes y la comunidad en general.	4	4	4	4	4	
		34. Participo en la gestión comunal para solucionar problemas que aquejan a la población y comunidad educativa en general aun en tiempos de pandemia.	4	3	4	4	3.75	
		35. Genero proyectos que integren a mi institución con la comunidad involucrando a todos los autores educativos.	4	4	4	3	3.75	
	Desarrollo Profesional	36. Reconozco y valoro mi profesión docente aun en situaciones difíciles.	4	4	4	4	4	
		37. Asumo el trabajo pedagógico con trascendencia e importancia para el logro sistemático de capacidades en los estudiantes.	3	4	4	4	3.75	
38. Promuevo y apoyo la práctica pedagógica en la EBA.		4	4	4	4	4		

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
		39. Demuestro una actitud proactiva y de buen clima institucional entre los docentes, directivos, personal administrativo y de servicio.	3	4	4	4	3.75	
		40. Participo en programas de capacitación para la mejora de mi práctica docente	4	4	4	3	3.75	
PUNTAJE TOTAL							153	
PUNTAJE EXPRESADO EN EL SISTEMA VIGESIMAL								19,1

III. ESCALA DE CALIFICACION:

CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 – 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 – 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

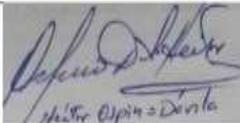
IV. OPINION DE APLICACIÓN: Juicio de experto respecto a la prueba.

Válido ()

Mejorar ()

No Válido ()

V. RECOMENDACIONES:

Huánuco, 27 de setiembre de 2021	20716892		964941638
Lugar y Fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POST GRADO
MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto	Dr. Jorge Castro, Félix Armando
Cargo o Institución donde labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento	Cuestionario
Autora del Instrumento	Rosa Haydee Mariano Tucto

Título del Proyecto : **MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL CEBA, PROVINCIA LEONCIO PRADO-HUÁNUCO 2021**

II. ASPECTOS DE VALIDACION: Calificar con 1, 2, 3, o 4 cada ítem con respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Modelo de gestión de calidad	Liderazgo educativo	1. El personal directivo actualiza constantemente los fines, objetivos y valores educativos	4	3	4	4	3.75	
		2. El personal directivo promueve el trabajo en equipo en este contexto de pandemia	4	4	4	4	4	
		3. El personal directivo interactúa a través de reuniones virtuales en forma permanente con la comunidad educativa para tratar sobre los logros académicos de los estudiantes	4	4	4	4	4	
		4. El equipo directivo reconoce y estimula permanentemente al personal docente y administrativo sobre su trabajo educativo en el contexto de la pandemia.	4	4	4	4	4	

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
		5. El equipo directivo realiza acciones que permiten alcanzar los fines y objetivos institucionales.	4	4	4	4	4	
	Planificación y estrategia	6. En la elaboración del PEI se ha considerado un análisis de las características socio-culturales, económicas y de diagnóstico del CEBA.	4	3	4	4	3.75	
		7. Se promueve el desarrollo de planes de acción de mejora en el CEBA según las necesidades e intereses de los estudiantes.	4	3	4	4	3.75	
		8. Se considera el uso los recursos asignados al CEBA, para realizar la planificación y estrategia institucional.	4	4	4	3	3.75	
		9. Se actualiza permanentemente los planes de desarrollo y el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación de docentes, estudiantes y personal administrativo.	4	4	4	3	3.75	
		10. Se elabora en forma participativa en diagnóstico situacional del CEBA, para garantizar los aprendizajes previstos.	4	4	3	4	3.75	
	Personal de la institución educativa	11. Se valora el desempeño docente y su compromiso con el desarrollo institucional.	4	3	4	4	3.75	
		12. Existe una comunicación asertiva entre el personal docente, alumnos y administrativos del CEBA.	4	4	3	4	3.75	
		13. En el CEBA se reconoce y valora por su desarrollando académico al personal docente.	4	3	4	4	3.75	
		14. El director muestra una actitud de sencillez y cercanía en sus relaciones, creando un clima favorable entre los miembros de la comunidad educativa	4	4	4	3	3.75	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Personal de apoyo y recursos educativos		15. El Director potencia las habilidades de los miembros de la Comunidad Educativa asignando responsabilidades que le permitan promover la competitividad y liderazgo en su accionar dentro de los equipos de trabajo	4	4	4	3	3.75	
		16. Existe un convenio de colaboración con otras instituciones para incrementar la eficacia de desarrollo institucional.	4	4	4	4	4	
		17. Existen relaciones adecuadas con instituciones y personas que suministran recursos a nuestro CEBA.	3	4	4	4	3.75	
		18. Se aprovecha la tecnología para apoyar en la mejora del desempeño docente.	3	4	4	4	3.75	
		19. Tiene la capacidad de autorregularse en la distribución de materiales y recursos educativos.	4	4	3	4	3.75	
		20. Se diseña y ejecuta periódicamente un plan de desarrollo del personal que satisface las necesidades en el contexto de la pandemia.	4	4	4	3	3.75	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	21. Considero las capacidades, necesidades, ritmos e intereses para la planificación de aprendizajes en los estudiantes.	4	4	3	4	3.75	
		22. Comprendo y desarrollo según lo planificado las experiencias de aprendizaje en el trabajo remoto.	4	4	3	4	3.75	
		23. Utilizo estrategias diversas para generar aprendizajes, como: Lluvias de ideas, con preguntas como ¿Qué? ¿Cómo? ¿Para qué?	4	4	3	4	3.75	
		24. Conozco y reviso la planificación semanal de estrategia aprendo en casa, según el medio de conectividad virtual de los estudiantes	4	4	3	4	3.75	
		25. Conozco y aplico la estrategia aprendo en casa según las características de la EBA	4	4	3	4	3.75	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
	Enseñanza para el aprendizaje	26. Aseguro previamente de que el espacio sea el adecuado para guiar las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	3	3.75	
		27. Genero un ambiente propicio, para que el aprendizaje virtual favorezca el logro de aprendizaje.	4	4	3	4	3.75	
		28. Dirijo el proceso de enseñanza promoviendo la creatividad y reflexión en los estudiantes.	4	4	3	4	3.75	
		29. Tengo en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes adaptándolo al contexto virtual.	4	4	4	3	3.75	
		30. Evaluó y retroalimentación en forma permanente a los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4	4	
	Gestión en la comunidad	31. Promuevo la práctica de valores entre mis compañeros de trabajo y la comunidad educativa.	4	4	4	4	4	
		32. Muestro colaboración en el proceso de resolución de conflictos dentro y fuera del CEBA.	4	3	4	4	3.75	
		33. Participó activamente en la colaboración con las familias de los estudiantes y la comunidad en general.	4	3	4	4	3.75	
		34. Participo en la gestión comunal para solucionar problemas que aquejan a la población y comunidad educativa en general aun en tiempos de pandemia.	4	4	3	4	3.75	
		35. Genero proyectos que integren a mi institución con la comunidad involucrando a todos los autores educativos.	4	4	4	4	4	
Desarrollo	36. Reconozco y valoro mi profesión docente aun en situaciones difíciles.	4	3	4	4	3.75		
	37. Asumo el trabajo pedagógico con trascendencia e importancia para el logro sistemático de capacidades en los estudiantes.	4	4	3	4	3.75		

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
		38. Promuevo y apoyo la práctica pedagógica en la EBA.	4	3	4	4	3.75	
		39. Demuestro una actitud proactiva y de buen clima institucional entre los docentes, directivos, personal administrativo y de servicio.	4	4	4	4	4	
		40. Participo en programas de capacitación para la mejora de mi práctica docente	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL							152.5	
PUNTAJE EXPRESADO EN EL SISTEMA VIGESIMAL							19	

III. ESCALA DE CALIFICACION:

CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 – 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 – 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

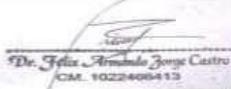
IV. OPINION DE APLICACIÓN: Juicio de experto respecto a la prueba.

Válido (X)

Mejorar ()

No Válido ()

V. RECOMENDACIONES:

Huánuco, 27 de setiembre de 2021	22426413	 Dr. Félix Armando Jorge Castro C.M. 1022406413	973954314
Lugar y Fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
ESCUELA DE POST GRADO
MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto	Mg. Juan Carlos Aguirre Noreña
Cargo o Institución donde labora	Docente de la ISPP Esteban Pabletich/ Dr de la IE Javier Pulgar Vidal
Nombre del Instrumento	Cuestionario
Autora del Instrumento	Rosa Haydee Mariano Tucto

Título del Proyecto : **MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL CEBA, PROVINCIA LEONCIO PRADO-HUÁNUCO 2021**

II. ASPECTOS DE VALIDACION: Calificar con 1, 2, 3, o 4 cada ítem con respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIÓN	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
			RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Modelo de gestión de calidad	Liderazgo educativo	1. El personal directivo actualiza constantemente los fines, objetivos y valores educativos	4	4	4	4	4	
		2. El personal directivo promueve el trabajo en equipo en este contexto de pandemia	4	3	4	4	3.75	
		3. El personal directivo interactúa a través de reuniones virtuales en forma permanente con la comunidad educativa para tratar sobre los logros académicos de los estudiantes	3	4	4	4	3.75	
		4. El equipo directivo reconoce y estimula permanentemente al personal docente y administrativo sobre su trabajo educativo en el contexto de la pandemia.	4	4	4	4	4	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
		5. El equipo directivo realiza acciones que permiten alcanzar los fines y objetivos institucionales.	4	4	4	4	4	
	Planificación y estrategia	6. En la elaboración del PEI se ha considerado un análisis de las características socio-culturales, económicas y de diagnóstico del CEBA.	4	4	4	4	4	
		7. Se promueve el desarrollo de planes de acción de mejora en el CEBA según las necesidades e intereses de los estudiantes.	4	4	4	4	4	
		8. Se considera el uso los recursos asignados al CEBA, para realizar la planificación y estrategia institucional.	4	3	4	4	3.75	
		9. Se actualiza permanentemente los planes de desarrollo y el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación de docentes, estudiantes y personal administrativo.	4	4	4	4	4	
		10. Se elabora en forma participativa en diagnostico situacional del CEBA, para garantizar los aprendizajes previstos.	4	4	4	4	4	
	Personal de la institución educativa	11. Se valora el desempeño docente y su compromiso con el desarrollo institucional.	4	4	4	4	4	
		12. Existe una comunicación asertiva entre el personal docente, alumnos y administrativos del CEBA.	4	4	4	4	4	
		13. En el CEBA se reconoce y valora por su desarrollando académico al personal docente.	3	4	4	4	3.75	
		14. El director muestra una actitud de sencillez y cercanía en sus relaciones, creando un clima favorable entre los miembros de la comunidad educativa	4	4	4	3	3.75	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Personal de apoyo y recursos educativos		15. El Director potencia las habilidades de los miembros de la Comunidad Educativa asignando responsabilidades que le permitan promover la competitividad y liderazgo en su accionar dentro de los equipos de trabajo	4	4	4	4	4	
		16. Existe un convenio de colaboración con otras instituciones para incrementar la eficacia de desarrollo institucional.	4	4	4	4	4	
		17. Existen relaciones adecuadas con instituciones y personas que suministran recursos a nuestro CEBA.	4	4	4	3	3.75	
		18. Se aprovecha la tecnología para apoyar en la mejora del desempeño docente.	4	4	4	4	4	
		19. Tiene la capacidad de autorregularse en la distribución de materiales y recursos educativos.	4	4	4	4	4	
		20. Se diseña y ejecuta periódicamente un plan de desarrollo del personal que satisface las necesidades en el contexto de la pandemia.	4	4	4	4	3.75	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	21. Considero las capacidades, necesidades, ritmos e intereses para la planificación de aprendizajes en los estudiantes.	4	4	4	4	4	
		22. Comprendo y desarrollo según lo planificado las experiencias de aprendizaje en el trabajo remoto.	4	4	4	4	4	
		23. Utilizo estrategias diversas para generar aprendizajes, como: Lluvias de ideas, con preguntas como ¿Qué? ¿Cómo? ¿Para qué?	4	4	4	4	4	
		24. Conozco y reviso la planificación semanal de estrategia aprendo en casa, según el medio de conectividad virtual de los estudiantes	4	4	4	4	4	
		25. Conozco y aplico la estrategia aprendo en casa según las características de la EBA	4	4	4	4	4	

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
	Enseñanza para el aprendizaje	26. Aseguro previamente de que el espacio sea el adecuado para guiar las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	4	4	
		27. Genero un ambiente propicio, para que el aprendizaje virtual favorezca el logro de aprendizaje.	4	4	4	4	4	
		28. Dirijo el proceso de enseñanza promoviendo la creatividad y reflexión en los estudiantes.	4	4	4	4	4	
		29. Tengo en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes adaptándolo al contexto virtual.	4	4	4	3	3.75	
		30. Evaluó y retroalimentación en forma permanente a los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.	4	4	4	3	3.75	
	Gestión en la comunidad	31. Promuevo la práctica de valores entre mis compañeros de trabajo y la comunidad educativa.	4	4	4	4	4	
		32. Muestro colaboración en el proceso de resolución de conflictos dentro y fuera del CEBA.	4	4	4	4	4	
		33. Participó activamente en la colaboración con las familias de los estudiantes y la comunidad en general.	4	4	4	4	4	
		34. Participo en la gestión comunal para solucionar problemas que aquejan a la población y comunidad educativa en general aun en tiempos de pandemia.	4	4	4	4	4	
		35. Genero proyectos que integren a mi institución con la comunidad involucrando a todos los autores educativos.	4	3	4	4	3.75	
Desarrollo	36. Reconozco y valoro mi profesión docente aun en situaciones difíciles.	4	4	4	3	3.75		
	37. Asumo el trabajo pedagógico con trascendencia e importancia para el logro sistemático de capacidades en los estudiantes.	4	3	4	4	3.75		

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
		38. Promuevo y apoyo la práctica pedagógica en la EBA.	4	3	4	4	3.75	
		39. Demuestro una actitud proactiva y de buen clima institucional entre los docentes, directivos, personal administrativo y de servicio.	4	4	4	4	4	
		40. Participo en programas de capacitación para la mejora de mi práctica docente	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL							156.5	
PUNTAJE EXPRESADO EN EL SISTEMA VIGESIMAL								19.5

III. ESCALA DE CALIFICACION:

	CUALITATIVA	CUANTITATIVA		CUALITATIVA	CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 – 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 – 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

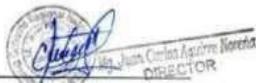
IV. OPINION DE APLICACIÓN: Juicio de experto respecto a la prueba.

Válido ()

Mejorar ()

No Válido ()

V. RECOMENDACIONES:

Huánuco, 27 de setiembre de 2021	22514110		949516898
Lugar y Fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

NOTA BIOGRÁFICA



Rosa Haydee Mariano Tucto nació, en el distrito de Cahuac provincia de Yarowuilca, departamento de Huánuco. Es la segunda hija de nueve hermanos. Terminó sus estudios primarios en la escuela “San Pedro 32004” y secundarios en colegio “Nuestra señora de las mercedes”, Sus estudios superiores los realizó en el Instituto Superior Pedagógica “Marcos Duran Martel”, en la especialidad de Matemática, promoción 1989. Es docente nombrada desde el año 1992, su plaza actual es el CEBA: “Gómez Arias Dávila” de la ciudad de Tingo María departamento Huánuco. En el año 2004 hizo sus estudios de bachiller en la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco, actualmente en la misma universidad, viene estudiando su Maestría en la mención de Gestión y planeamiento educativo.

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **20:00h**, del día **09 DE SETIEMBRE DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Andrés Avelino CÁMARA ACERO	Presidente
Dr. Agustín Rufino ROJAS FLORES	Secretario
Dr. Lolo PEREZ NAUPAY	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Omar Hans CONTRERAS CANTO (Resolución N° 1143-2021-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Rosa Haydee MARIANO TUCTO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL CEBA, PROVINCIA LEONCIO PRADO – HUÁNUCO 2021.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

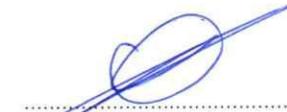
Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

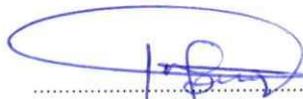
.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Quince (15),
Equivalente a Buena, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 21:30 horas de 09 de setiembre de 2022.


PRESIDENTE
DNI N° 22470932


SECRETARIO
DNI N° 22674143


VOCAL
DNI N° 22514535

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 1725-2022-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL CEBA, PROVINCIA LEONCIO PRADO – HUÁNUCO 2021**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Rosa Haydee MARIANO TUCTO**, cuenta con un **índice de similitud del 23%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 25% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 01 de agosto de 2022.



DRA. CLORINDA NATIVIDAD BARRIONUEVO TORRES
DIRECTORA
UNIDAD DE POSGRADO - EDUCACIÓN



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	MARIANO TUCTO ROSA HAYDEE							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	962815793
Nro. de Documento:	22483849					Correo Electrónico:	hayde_mt@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)								SI	X	NO
Apellidos y Nombres:	CONTRERAS CANTO OMAR HANS					ORCID ID:	0000-0002-4871-0912			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	20904632		

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	CAMARA ACERO ANDRES AVELINO
Secretario:	ROJAS FLORES AGUSTIN RUFINO
Vocal:	PEREZ NAUPAY LOLO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	



5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL CEBA, PROVINCIA LEONCIO PRADO-HUÁNUCO 2021.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	LIDERAZGO EDUCATIVO	DESARROLLO PROFESIONAL	PLANIFICACIÓN
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	MARIANO TUCTO ROSA HAYDEE		Huella Digital
DNI:	22483849		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 25/11/2022			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.