



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**MODELO SISTEMÁTICO DE VALUACIÓN DEL PUESTO DOCENTE SEGÚN EL
MÉTODO DE PERFILES Y PRODUCTIVIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA
REGULAR PÚBLICA-INDEPENDENCIA**

Línea de investigación:

Sistemas de información y optimización

Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ingeniería de Sistemas

Autor:

Bastidas Sánchez, Juan Carlos

Asesor:

Rodríguez Rodríguez, Ciro
(ORCID: 0000-0003-2112-1349)

Jurado:

Soto Soto, Luis
Petrlik Azabache, Ivan Carlo
Lezama Gonzáles, Pedro Martin

Lima - Perú

2024

Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:

[1A_BASTIDAS_SANCHEZ_JUAN_CARLOS_DOCTORADO_2023.Docx](#)

Fecha del Análisis:

25/05/2023

Analizado por:

Astete Llerena, Johnny Tomas

Correo del analista: jastete@unfv.edu.pe

Porcentaje:

08 %

Título:

MODELO SISTEMÁTICO DE VALUACIÓN DEL PUESTO DOCENTE SEGÚN EL MÉTODO DE PERFILES Y PRODUCTIVIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR PÚBLICA-INDEPENDENCIA

Enlace:

<https://secure.arkund.com/old/view/160975656-718439-937703#DcYxDoAgDAXQuzD/mJaWFriKcTBEDYMsjMa765veE+4Z6srEYBJwhikswQz2v8AJzvAlF7giK4puCLNfo5+97aMdodJCHjUaJy8iJCnL+wE=>



DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**MODELO SISTEMÁTICO DE VALUACIÓN DEL PUESTO DOCENTE SEGÚN EL
MÉTODO DE PERFILES Y PRODUCTIVIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA
REGULAR PÚBLICA-INDEPENDENCIA**

Línea de investigación:

Sistemas de información y optimización

Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ingeniería de Sistemas

Autor:

Bastidas Sánchez, Juan Carlos

Asesor:

Rodríguez Rodríguez, Ciro

(ORCID:0000-0003-2112-1349)

Jurado:

Soto Soto, Luis

Petrlik Azabache Ivan Carlo

Lezama Gonzáles Pedro Martin

Lima - Perú

2024

Dedicatoria:

A Dios, a mis padres y hermana María que siempre fueron los ejes y el soporte en mi vida. Asimismo deseo que se encamine en forma más objetiva la realidad de nuestra educación en el Perú.

INDICE

Resumen	6
Abstrac	7
I. Introducción	9
1.1. Planteamiento del problema	10
1.2. Descripción del problema	11
1.3. Formulación del problema	12
1.3.1 Problema general	12
1.3.2 Problemas específicos	12
1.4. Antecedentes	12
1.5. Justificación de la Investigación	21
1.6. Limitaciones de la investigación	21
1.7. Objetivos	22
1.7.1 Objetivo general	22
1.7.2 Objetivos específicos	22
1.8. Hipótesis	22
1.8.1 Hipótesis general	22
1.8.2 Hipótesis específicas	23
II. Marco teórico	24
2.1. Marco conceptual	24
2.1.1. Modelo sistemático	24
2.1.2. Modelo sistemático relacionado a la valuación en el sistema educativo	26
2.1.3. Productividad en educación básica	42
2.1.4. Perfil en educación básica	45
2.1.5. Desempeño académico del docente	46

III. Método	52
3.1 Tipo de investigación	52
3.2 Población y muestra	52
3.3 Operacionalización de variables	53
3.4 Instrumentos	55
3.5 Procedimientos	59
3.6 Análisis e datos	59
IV. Resultados	75
V. Discusión de resultados	91
VI. Conclusiones	93
VII. Recomendaciones	94
VIII. Referencias	96
IX. Anexos	99
Matriz de consistencia	100
Validación y confiabilidad del instrumento	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Operacionalización de variables y sus dimensiones	53
Tabla 02: Instrumento de evaluación docente- variable independiente	56
Tabla 03: Instrumento de evaluación- variable dependiente	58
Tabla 04: Prueba de normalidad en primaria	78
Tabla 05: Correlación habilidad y eficiencia en primaria	79
Tabla 06: Correlación solución de problemas y efectividad en primaria	80
Tabla 07: Correlación responsabilidad y eficacia en primaria.	81
Tabla 08: Correlación modelo sistemático de valuación y productividad en primaria.	82
Tabla 09: Prueba de normalidad en secundaria.	85
Tabla 10: Correlación habilidad y eficiencia en secundaria.	86
Tabla 11: Correlación Solución de problemas y efectividad en secundaria.	87
Tabla 12: Correlación responsabilidad y eficacia en secundaria.	88
Tabla 13: Correlación modelo sistemático de valuación y productividad en secundaria.	89

ÍNDICE DE FIGURAS

01. Relación sistemática entre habilidad y eficiencia	64
02. Relación sistemática entre solución de problemas y efectividad	68
03. Relación sistemática entre responsabilidad y eficacia	72
04. Modelo sistemático general de valuación docente	73
05. Modelo sistemático específico de valuación docente	74
06. Relación habilidad y eficiencia en educación primaria	75
07. Relación entre capacidad de solucionar problemas y efectividad	76
08. Relación entre responsabilidad y eficacia en educación primaria	77
09. Relación entre modelo sistemático de valuación y productividad en primaria	78
10. Relación habilidad y eficiencia en secundaria	83
11. Relación capacidad de resolver problemas y efectividad en secundaria	84
12. Relación responsabilidad y eficiencia en secundaria	84

RESUMEN

La investigación realizada, plantea un modelo de análisis sistemático en el que se tiene consideraciones de valuación en el puesto docente, de acuerdo al método de perfiles y el fortalecimiento de la productividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia. La presente investigación se desarrolla con enfoque cuantitativo, de tipo básica, aplicada. El diseño es descriptivo correlacional; considerando la población de los docentes que actualmente están trabajando en el distrito de independencia de la UGEL 02 y su respectiva muestra por conglomerados, el cual está conformada por 30 docentes de primaria y 30 de secundaria de un colegio del distrito de independencia, seleccionado aleatoriamente. El modelo de análisis sistemático, según el método de perfiles plantea un fortalecimiento del proceso operativo en la labor docente, en el cual se debe tener en cuenta de forma constante la articulación, dinámica y lógica de trabajo en lo referente a las dimensiones de valuación docente y productividad; tanto en el nivel primaria y secundaria. El modelo de análisis sistemático alineado al método de perfiles, fortalece en forma estratégica el proceso operativo en la productividad del desempeño docente del área educativa; el cual se proyectará al desarrollo, en tanto se pueda integrar de forma articulada, dinámica, lógica y con proyección objetiva de lo plasmado en la política nacional.

Palabras claves: modelo sistemático, valuación, puesto docente, productividad, desempeño

ABSTRACT

The research carried out, proposes a model of systematic analysis in which there are considerations of valuation in the teaching position, according to the method of profiles and the strengthening of the productivity of the academic performance of the teachers of regular basic education of the Public Educational Institutions of the Independence district. The present investigation is developed with a quantitative approach, of an applied type. The design is descriptive correlational; considering the population of teachers who are currently working in the UGEL 02 independence district and their respective sample by conglomerates, which is made up of 30 primary and 30 secondary teachers from a school of the district of independence, randomly selected. The systematic analysis model, according to the profile method, proposes a strengthening of the operational process in the teaching work, in which the articulation, dynamics and logic of work in relation to the dimensions of teacher evaluation must be constantly taken into account. and productivity; both at the primary and secondary level. The systematic analysis model aligned to the profile method strategically strengthens the operational process in the productivity of teaching performance in the educational area; which will be projected to development, as long as it can be integrated in an articulated, dynamic, logical way and with an objective projection of what is embodied in national policy.

Keywords: Systematic model, evaluation, teaching position, productivity, performance.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación realizada se plantea de forma objetiva en relación a los lineamientos de variables y dimensiones del método de perfiles en la que se plantea la realidad sistemática del puesto de los docentes y poder maximizar la productividad. La investigación propuesta tiene una gran incidencia en fortalecer los procesos operacionales de la labor docente en consideración a las normas educativas y lineamientos de la política nacional.

La propuesta de la investigación se fortalecerá estratégicamente en el sector educativo de acuerdo a las consideraciones del proceso operativo planteado y el planteamiento sistemático en la se ve enfatizando el presente trabajo.

El proyecto de investigación desea plasmar un desarrollo sistemático de la realidad objetiva en la productividad, en consideraciones a los elementos necesarios para optimizar el proceso operativo de la labor docente en educación básica regular del distrito de independencia. Por tanto se considera el desarrollo articulado, dinámico y con lógica de lo que se plantea en el análisis sistemático.

En el primer capítulo se describe el problema en el cual se especifica que no se tiene bien definido el valor real de un docente en la enseñanza del nivel regular básico, desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo; lo que ha originado hasta la actualidad el estancamiento del desarrollo de nuevos conocimientos y la pérdida de los valores a nivel nacional. En el segundo capítulo se argumenta las especificaciones relacionadas a las bases teóricas, antecedentes de investigaciones y sustentos referenciales relacionadas al proyecto de investigación. En el tercer capítulo se especifica el método de la investigación de acuerdo a los procedimientos adecuados para el proyecto de investigación, en concordancia a los procesos de análisis. En el IV capítulo se presenta el modelo propuesto en función al proceso de incidencia en la variable independiente y dependiente. En el quinto capítulo se detalla todos los resultados de la investigación relacionados al modelo sistemático del puesto docente según

el método de perfiles y productividad. En el quinto, séptimo y octavo capítulo la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones respectivamente. En el noveno capítulo las referencias y en el décimo los anexos respectivos a los fundamentos de la investigación en forma pertinente.

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad los profesores del nivel primaria y secundaria vienen desempeñándose según la ley general de educación (ley N° 28044 del 28 de julio del 2003) el cual dispone según Título IV artículo 58 “El requisito para el ejercicio del profesorado con las siguiente disposición: En la educación Básica, es requisito indispensable el título pedagógico para el ejercicio de la docencia .Profesionales con títulos distintos de los profesionales en educación , ejercen la docencia si se desempeñan en áreas afines a su especialidad . Su incorporación en el escalafón magisterial está condicionada a la obtención del título pedagógico o postgrado en educación”.

Capitulo IV Ingreso a la Carrera Pública Magisterial

Artículo 11.Requisitos para postular a la Carrera Pública Magisterial. El ingreso a la carrera Pública magisterial es por concurso público. Se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Tener la titulación como docente o licenciatura en el área educativa, otorgado por una organización de formación docente, el cual esté acreditada en el país o el exterior. En este último caso, el título debe ser revalidado en el Perú.
- b. Ser integrante del Colegio de Profesores del Perú.
- c. Tener una condición óptima de salud en forma integral, el cual valide el estar en la capacidad de ejercer la la docencia, sin perjuicio de lo establecido en la ley N° 27050 modificado por la ley N° 28164
- d. No tener referencia condenatoria o proceso doloso.
- e. No presentar una inhabilitación por alguna destitución validado en forma judicial.

El incursionar en una convocatoria para una plaza vacante de Educación Básica, en instituciones educativas ubicadas en sector de frontera, se necesita, haber nacido en territorio peruano.

Para incursionar para vacantes de instituciones educativas ubicadas en comunidades donde tenga relevancia la lengua originaria, el docente debe acreditar, además, el dominio de la lengua materna de los educandos y el conocer la cultura de la localidad.

Dada la situación pública magisterial no se observa en sus normas y propuestas actuales soluciones bien definidas que puedan mejorar de manera óptima el desempeño académico de los docentes. Asimismo se observa que en las universidades públicas no hay una buena formación sólida en las facultades de educación, el cual podría servir de base a las disposiciones de actualización y perfeccionamiento en el Nivel Básica regular desde la formación universitaria.

1.2. Descripción del problema

Los Docentes no tienen un desenvolvimiento sólido según los niveles de enseñanza que se imparte en las entidades públicas, tanto en el nivel Primario y Secundario. Lo cual ha traído como resultado el bajo nivel de formación en la educación básica regular.

Actualmente no se tiene bien definido el valor real de un docente en la enseñanza del nivel regular básico, desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo; lo que ha originado hasta la actualidad el estancamiento del desarrollo de nuevos conocimientos y la pérdida de los valores a nivel nacional.

Se ha incrementado el pandillaje, y se ve un bajo rendimiento de los alumnos en todo nivel de forma preocupante. Dada esta situación se debe tomar medidas correctivas para poder impulsar el cambio en la situación educativa lo cual también implica una responsabilidad social.

1.3 Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿En qué medida el modelo sistemático de valuación del puesto docente, según el método de perfiles; se relaciona con la productividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia?

1.3.2. Problemas específicos

¿En qué medida el modelo sistemático de valuación: factor habilidad; se relaciona con la eficiencia del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia?

¿En qué medida el modelo sistemático de valuación: factor Solución de problemas; se relaciona con la efectividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia?

¿En qué medida el modelo sistemático de valuación: factor Responsabilidad; se relaciona con la eficacia del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia?

1.4 Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Ramos (2019), en su investigación sobre “enfoques teóricos de productividad en el desempeño docente y la calidad de la educación”, hace diez años, tuvo como finalidad escudriñar en forma integral los enfoques de base teórica del rendimiento sobre el cumplimiento académico docente y el desarrollo técnico pedagógico, con visión de encontrar los elementos claves que se considerarán al momento de valorar el desarrollo técnico

pedagógico en el desarrollo académico docente. Se habla de la optimización del desarrollo docente. Por tanto se tiene una visión prospectiva al fortalecimiento en lo cognitivo, los valores y fortalecimiento en el proceso emocional. Las fuentes utilizadas se alinean a la data informativa entre las que se encuentran: EBSCO, Proquest, Google académico, Redalyc y Scielo. Se consideró lineamientos de inclusión y exclusión para la data informativa. En lo hallado se obtuvo 18 artículos idóneos consideradas para la data informativa, también se obtuvo 2 subvariables para la variable rendimiento relacionado a la labor docente, así también dos dimensiones para la segunda variable optimización en el desarrollo de la educación.

Morales (2019), en su investigación sobre las Capacidades de nivel directivo y rendimiento laboral del trabajador en la UGEL N° 16, provincia de Barranca, año 2018, tuvo como objetivo cumplir procedimientos técnicos con proyección integral, en el que se proponía establecer la articulación existente entre las capacidades de nivel directivo y el rendimiento laboral del trabajador en la UGEL N° 16, provincia de Barranca, año 2018. A fin de realizar trabajo de investigación se tuvo como dato poblacional de estudio a un total de todos los trabajadores. Para lograr los objetivos generales y específicos se desarrollaron los procedimientos técnicos en relación a un trabajo de investigación aplicada, en lo correlacional, ciñéndonos al modelo estructural de investigación no experimental. Las evidencias en la recolección de datos fueron una encuesta de Capacidades de nivel directivo de 17 ítems, bajo la escala de Likert, el segundo instrumento fue el cuestionario de desempeño laboral de 24 ítems. Finalmente se concluyó que hay una correlación estadísticamente significativa entre las capacidades de nivel directivo y la efectividad laboral. El coeficiente de correlación $Rho=0.587$ lo que indica que existe una alineación correlacional positiva entre media y fuerte respecto a la relación entre ambas variables.

Cárdenas (2018), en su investigación sobre el clima laboral y el desempeño en docentes de la universidad autónoma del Perú lo realizó con un enfoque en términos de cantidad y

pretendió establecer la relación que existe entre el ambiente de trabajo y el rendimiento de los profesores de la Universidad Autónoma del Perú. Lima – 2018. La finalidad del trabajo investigativo fue validar la relación entre el ambiente de trabajo y rendimiento en los docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima – 2018. La hipótesis propuesta en la presente investigación fue que existe una relación entre el ambiente de trabajo y el rendimiento en los docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima – 2018. La investigación proyecta una base de análisis no cuantitativo, de tipo no experimental, de corte transversal y con un diseño que tiene una acción descriptiva correlacional. La cantidad poblacional estuvo representada por 77 profesores y la información se lograron obtener en relación a un censo. Los instrumentos aplicados presentaron una alta confiabilidad (Alfa de Cronbach) para ambos cuestionarios. En la prueba de hipótesis en relación a Rho de Spearman, resultó una relación entre el estado anímico laboral y el rendimiento de los profesores de la Universidad Autónoma del Perú. Lima – 2018.

Huisa (2017), desarrollo investigación acerca de la Gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL, para determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017. La investigación se realizó con proyección cuantitativo, de método hipotético inferencial con alcance fue correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La totalidad poblacional tuvo el referente de cien profesores de las tres organizaciones educativas del sector 1, lo muestral fue probabilístico estratificado y lo conformaron 80 profesores de tres organizaciones educativas públicas del sector 1 – UGEL 03 Lima Cercado. Para agrupar la data se utilizaron cuadros para obtener información de la variable Gestión administrativa y productividad en el profesor; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables. La transformación de la data informativa se realizó con el software SPSS (actualización 23). Que de acuerdo al resultado

correlacional en referencia al coeficiente de Rho de Spearman, resultó un grado superior en la relación entre las variables, el cual hace que se rechace la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que hay aceptada relación entre la variable gestión administrativa y la productividad en el profesor de las instituciones educativas de la LÍNEA 01 UGEL 03.

Prado y Vara (2017), en la investigación sobre la Influencia del talento humano en el desarrollo de la productividad del personal docente que labora en la Institución Educativa Privada Juan Pablo II, Cajamarca se abordó específicamente el capital humano y la productividad; en el cual se evalúa la efectividad en consideración a la innovación, el capital humano y los recursos. Por otro lado, se plantea como conveniente mejorar lo relacionado a la influencia de las capacidades natas del personal en función al desempeño de la productividad de docentes.

Ramírez (2016), en su investigación el cual lleva el nombre “Calidad de formación académica y productividad en el docente de la escuela académica profesional de marketing y negocios internacionales de la universidad de Huánuco – 2016”, proyectó como mayor estímulo, obtener la correspondencia que hay entre la condición de instrucción educativa y rendimiento de los docentes. Realizándose el enfoque no cualitativo. Esta investigación fue de tipo correlacional y alcance descriptivo correlacional, con diseño no experimental. Con aplicación muestral de 95 estudiantes y 40 profesores. La aplicación técnica fue oral con balotas de preguntas. Finalmente se concluyó que existe una correlación media entre la condición de instrucción educativa y rendimiento de los docentes de la Escuela Académica Profesional de mercado y Negocios de nivel internacional de la Universidad de Huánuco. Se obtuvo coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.602. Por tanto, se tuvo como resultado que la condición de instrucción educativa tiene un alto medio de influencia en el rendimiento. Donde el total de los encuestados respondieron que en un nivel promedio se hace presente este manejo estratégico.

Castillo (2016), desarrolló estudio sobre la efectividad docente y la actitud de los estudiantes frente a la Matemática. Con modelo estructurado correlacional. El resultado muestral se conformó por 116 alumnos del curso de Ética de la Facultad de Economía y Planificación de la Universidad Nacional Agraria La Molina, a quienes se les dio una encuesta técnica sobre la Efectividad de la Docencia (EOED) en Educación Superior (Rocha, 2013) y la Escala de su acercamiento motivacional hacia la matemática de Hurtado (2011). La primera consta de 17 ítems considerados en cuatro dimensiones: relación docente-alumno, identidad del docente, el análisis evaluativo del estudiante realizada por el profesor y, finalmente, su método de enseñanza. La segunda escala consta de 25 ítems que corresponden a cinco aspectos: a grado y confianza, ansiedad ante las matemáticas, importancia de las matemáticas, iniciativa por las matemáticas y estímulo. Por tanto, iniciando del estudio deductivo de la información se obtiene como producto que hay un vínculo estadísticamente pertinente entre efectividad de la enseñanza académica impartida y las ganas motivacionales frente a la matemática en alumnos del de la referida materia de Ética.

Bellido (2013), en su tesis denominada “Relación entre dedicación, modalidad de contratación, categoría, experiencia docente y productividad académica en la Universidad Nacional Agraria la Molina”, abordó la relación que existe entre: dedicación, modalidad de contratación, categoría, experiencia docente y productividad académica. El proceso ordenado comprende: encontrar información específica, especificación integral cuantitativa y específica docente a analizar, definición operacional de las variables, modelo y obtención de información de las variables, elaboración de tablas de contingencia, aplicación de chi cuadrada y del resultado fraccionario de contingencia, así como la obtención de la correlación causal, afirmativa o no afirmativa. Las informaciones más resaltantes fueron: que no hay vínculo entre las variables, nivel docente y avances en formación profesional; en cambio, sí existe vínculo entre las variables, nivel docente y rendimiento académico. Que la labor de los profesores, no

está relacionada con los resultados del proceso académico en el aspecto formativo, ni con la agrado óptimo de los alumnos, pero si se encuentra relacionada con la elaboración de un producto intelectual y que no existen asimetría significativas entre los profesores de las diferentes categorías, en cuanto a niveles académicos logrados.

Antecedentes Internacionales

Gordillo et al. (2020), en la investigación sobre La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. Nos refiere que la productividad es una base etimológica de la economía, comprendido en términos más claros en un proceso relacionado a un producto. En el ámbito de servicio educativo se evalúa lo cognitivo en forma más compleja. Es por ello que se busca es describir sobre la inconsistencia del concepto de rendimiento académico en las instituciones superiores en México, a través del escudriño documental teórica y empírica. La productividad educativa en el caso de México, está inmersa a cuatro labores que realizan los docentes de tiempo completo: enseñanza estudiantil, asesoría educativa, administración académica y generación y aplicación del conocimiento, esto último en referencia al Programa para el Desarrollo Profesional Docente en Educación Superior. La evidencia empírica, tanto para México como a nivel internacional, muestra como el rendimiento académico se limita a estudiar las actividades relacionadas con la producción y ejecución de lo cognitivo, pocos incluyen enseñanza educativa y casi nadie a la asesoría educativa y gestión académica. El documento evidencia como la productividad académica no está definida conceptual, ni normativamente, de tal forma que no se puede establecer una valuación objetiva entre organizaciones educativas, países o regiones. Concluyen que es necesario ponerse una meta alcanzar, para poder realizar un estudio comparativo sobre el rendimiento actual en las instituciones de educación superior en México ante entidades educativas de otros países, que solamente contemple las acciones del proceso

de investigación y docencia dentro de sus obligaciones; con la finalidad de observar el proceso de dichas actividades.

Sosa y Valverde (2020), en su estudio sobre perfiles docentes en el contexto de la transformación digital de la escuela nos mencionan que la figura del docente tiene un papel fundamental en la integración de las TIC en los centros educativos, y la elaboración de un modelo de puesto de trabajo, alineado al docente del profesorado ha sido utilizada en sistematización educativa sobre el uso técnico pedagógico de las tecnologías digitales. Asimismo se puede evidenciar que no hay una base teóricamente definida sobre factores y variables en la que se pueda evidenciar acciones lógicas de un proceso relacionado a las TIC en salones de clases, concatenado para la aplicación óptima en los docentes. Por tanto esta investigación ubica asimetría en los perfiles docentes y muestra evidencias concretas en relación a la tecnología y la actividad docente. Realizaron una investigación con medidas continuas y con un estudio de casos múltiples, utilizando la entrevista estructurada de forma intermedia como principal método de recogida de información y el proceso de comparación constante de la teoría plasmada como técnica para el análisis de datos. En el presente sistema de análisis se considera cuatro centros de educación primaria e infantil y coordinadores TIC, docentes, pertenecientes a cargo directivos, grupos de personas de hogares y los que direccionan una asesoría. Resolviendo el diseño de base técnico explicativo conforman cuatro perfiles de docentes en relación al uso de las tecnologías en el aula: “efecto”, “aprendiz”, “impulso” y “e-innovador”. En su discusión mencionaron que los factores de la implementación de las tecnologías en la labor activa del docente identificada y coincidente con otros estudios son el nivel desempeño digital docente, la preparación permanente, las actitudes hacia las TIC, la autoconfianza, el apoyo de un equipo especializado en TIC y la fuerza de trabajo asimilada en el nivel escolar.

Atencio et al. (2020), en la investigación sobre el Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas Tuvo como meta el concebir sistemáticamente la administración en organizaciones de educación, en base al análisis neuronal, considerando lo estratégico en relación al proceso de dicha administración en la Institución Educativa Pueblo Bujo del municipio de Montería, Córdoba-Colombia en el año 2017-2018. Metodológicamente, el artículo se enmarcó en el modelo de trabajo empírico de análisis y de enfoque no cualitativo, con proceso de investigación de campo - no experimental. La población estuvo constituida por 40 sujetos pertenecientes al trabajador directivo y profesor de la organización en cuestión, a quienes se les realizó un consentimiento informado, instrumentos estadísticos aceptables al tema de estudio, el estilo de liderazgo asumido, y las capacidades directivas desenvueltas en el proceso son aceptables; sin embargo, se hace una referencia de una débil gestión y el liderazgo actitudinal ejercido por el personal que conduce de la institución, lo que se ve en la necesidad de trabajar tácticamente con enfoque de estudio en la neuroplasticidad, neuroaprendizaje y capacidad atencional de los involucrados. Finalmente se concluye que debe haber un análisis del proceso en lo referente a lo directivo, para así poder tener un accionar pertinente en los conocimientos y poder tener resultados óptimos.

Nobo et al. (2019), en el estudio sobre la Valoración de la formación del profesorado, fue una investigación comparativa entre autoformación y formación presencial. En Andalucía, actualmente, las políticas educativas en materia de formación del docente se enfocan a la formación presencial autónoma de forma planificada. Este artículo ofrece una comparativa entre ambas modalidades con la intención de determinar cuál es la mejor alternativa valorada para los docentes. La investigación presenta un acercamiento a ver lo óptimo, para los profesores. Se considera que la influencia en el proceso sistemático de formación presencial, tiene mayor implicancia en consideración a lo pertinente de las necesidades académicas.

Moreno et al. (2019), señalan que la Formación Profesional es una etapa esencial en el futuro de un país y sus prácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje son determinantes. La finalidad de esta investigación es poder ir escudriñando las ideas del educando y docente del proceso de enseñanza profesional de la provincia de Jaén sobre las actividades planificadas estratégicamente. Los colaboradores fueron 293 estudiantes y 66 profesores; se ha diseñado un listado de preguntas “ad hoc” como instrumento, con una escala tipo Likert de 12 ítems en total. Lo que resulta es que el alumnado y el docente en su conjunto tienen como prioridad la programación como una herramienta de trabajo académico necesario.

Aldana et al. (2019), nos refieren en su estudio sobre el liderazgo sistémico en las competencias gerenciales docentes universitarias que la dirección específica integral como eje integrador del rendimiento gerencial en la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), se evidencia que dentro del sistema organizacional, se tiene por necesario considerar los subsistemas del proceso de gestión basados en lo pertinente y teóricamente asertivo, para poder comprender y evidenciar la articulación dinámica y lógica en el desenvolvimiento integrador, motivacional y de compromiso del capital humano, en lo referente a las competencias directivas en docentes universitarios.

Sancho (2018), en su estudio acerca de la Innovación y enseñanza. de la “moda” de innovar a la transformación de la práctica docente, menciona que el mundo está constituido por un conjunto de cambios permanentes y el ámbito de la educación no es una excepción. En esta investigación se fundamenta en el proceso del cambio, el cual involucra evidenciar mejoras en función a la evolución y nuevas formas de conservar el sistema educativo. Se precisa tener presente cinco elementos en función a los docentes y alumnos, articulación dinámica y lógica de aprendizaje, escenario cognitivo, lo referente a lo tecnológico y la sincronización estratégica de evaluación pertinente para evidenciar lo aprendido.

Berrocal (2016), en su investigación sobre el análisis comparativo de medidas de valoración de puestos de trabajo, se precisa un proceso análisis en el tiempo escolar del 2013 al 2016, en región Chihuahua, considerando el tipo el tipo de servicio a los municipios de Meoqui, Julimes y Delicias. Se evidencia en lo sistemático y sistémico, que el nivel educativo depende de 4 factores (Colegio, Escenario sociocultural, profesor y entidad gubernamental) , pero no existe relación entre la labor efectiva del docente y el nivel educativo desde el referente inicial del proceso.

1.5 Justificación de la Investigación

Actualmente todos los alumnos de Colegios Públicas tienen que prepararse adicionalmente en academias para poder acceder a la posibilidad de ingresar a una Universidad, lo cual genera un problema social ya que los alumnos durante su educación primaria y secundaria debieron estar sólidamente encaminadas para poder seguir sus estudios superiores según a la destreza que presente en cada área de estudio.

Es por ello que esta investigación permitirá identificar el valor de una buena Educación en los colegios público de nuestro país, porque es importante desarrollar nuevos conocimientos que permitan mejorar la calidad de vida de todos sus habitantes; y, asimismo, complementariamente es conveniente para no ser dependientes de los nuevos conocimientos y descubrimientos científicos que dan beneficio a toda la humanidad.

Esta investigación sirve para sintetizar lo referente al contexto social. Es pertinente adecuar un orden sistemático de las entidades educativas del sector público, el cual fortalecerá un rumbo de desarrollo. En el ámbito educativo tendrán un beneficio los alumnos de las instituciones públicas y por consecuencia poder aspirar a una prospectiva de desarrollo.

1.6 Limitaciones de la investigación

La investigación está limitada en función de algunas informaciones confidenciales del área de Gestión Educativa de la UGEL 02.

Asimismo, no tener el acceso de monitorear el proceso de valuación educativa de la UGEL02 a las Instituciones Educativas de Independencia.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1 Objetivo general

Determinar en qué medida el modelo sistemático de valuación del puesto docente; según el método de perfiles, se relaciona con la productividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia.

1.7.2 Objetivos específicos

1.7.2.1 Especificar como el modelo sistemático de valuación: factor habilidad se relaciona con la eficiencia del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia.

1.7.2.2 Determinar como el modelo sistemático de valuación: factor solución de problemas; se relaciona con la efectividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia.

1.7.2.3 Precisar como el modelo sistemático de valuación: factor responsabilidad; se relaciona con la eficacia del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia.

1.8 Hipótesis

1.8.1 Hipótesis general

La implementación de un modelo sistemático de valuación del puesto docente; según el método de perfiles, se relaciona con la productividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de independencia.

1.8.2 Hipótesis específicas

1.8.2.1 La implementación de un modelo sistemático de valuación: Factor habilidad, se relaciona con la eficiencia del desempeño académico de los docentes de educación básica regular en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de independencia.

1.8.2.2. La implementación de un modelo sistemático de valuación: Factor solución de problemas, se relaciona con la efectividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de independencia.

1.8.2.3. La implementación de un modelo sistemático de valuación: Factor responsabilidad, se relaciona con la eficacia del desempeño académico de los docentes de educación básica regular en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de independencia.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Marco conceptual

2.1.1. Modelo sistemático.

La dirección estratégica integral como equilibrio de las habilidades gerenciales, evidencia la representación facilitadora del proceso ordenado y colaborativo entre los miembros de la misma, con una meta en el proceso de trabajo hacia lo “inteligente”, es decir, se va construyendo sistemáticamente en la obtención de mejores resultados. Por tanto fortalecer la conducción estratégica en referencia a trabajar las capacidades. Por lo cual se va laborando en un diseño no cuantitativo de investigación. Desde los escenarios de vida, considerando aspectos articulados de lo válido para un proceso integrador constructivo y con objetivos. Podemos enfatizar que esta investigación es un proceso de avance estructural, y que referencia la prospectiva alineada a un fin en función a los investigadores. (Aldana et al., 2019).

Pensamiento sistémico

El pensamiento sistémico, considera el reconocimiento de realidades en función al escudriñamiento exhaustivo de una realidad en los procesos. El pensamiento sistemático enlaza una realidad del proceso estructural para comprender a los sistemas organizacionales. Es una disciplina que nos muestra la complejidad del proceso real relacionados a los pensamientos propios. (Aldana et al., 2019).

El que piensa sistémicamente escudriña de forma exhaustiva parte del proceso sistemático en forma exhaustiva en busca de lo efectivo. Por consiguiente, el pensar sistemáticamente nos orienta a tener la capacidad de generar alcances informativos y promover el fortalecimiento del trabajo en equipo colaborativo.

Prosiguiendo con lo planteado, Senge (2019) nos muestra cinco instrucciones metodológicas consideradas en lo relacionado del forma de pensar sistémicamente, lo auto

personal, los diseños mentales, la construcción prospectiva y el ir aprendiendo de forma colectiva.

Complementando la visión expuesta, Medina et al. (2010), especifica que la dirección asertiva en lo relacionado al pensamiento estructurado de forma específica, se encamina a buscar la respuesta a las realidades emergentes de algún elemento del proceso, con un objeto de fortalecer el sistema organizacional. Por otro lado el sistema social se torna como base de una sociedad que debe proyectar el consenso y poder tener una conducción organizacional asertiva.

Freud definió al hombre como parte animal en un nivel racional que no conduce propiamente su accionar interior.

Darwin consideró al hombre como elemento integrador del reino animal.

Morin (1994) agrega que “así, la vida es un sistema de sistemas de sistemas, no sólo porque el organismo es un sistema de órganos que son sistema de moléculas que son sistemas de átomos, sino también porque el ser vivo es un sistema individual que participa de un sistema de reproducción, tanto uno como otro participan en un ecosistema que hace parte de la biosfera”.

Para Rosnay (1975), el enfoque sistémico es un proceso ordenado técnico y específico, que ordena de forma concatenada los conocimientos para el logro de objetivos.

Para Chadwick (1981), el sistema, como la belleza, tienen varias aristas en lo referente a su función. Los sistemas son parte de una realidad en la proyección de objetivos, el cual considera un contexto de realidades y escenarios con necesidades propias.

2.1.2. Modelo Sistemático relacionado a la Valuación en el sistema educativo.

Según Berrocal (2015), la valuación de puestos de trabajo es un proceso básico en la gestión de talento humano, es establecer “el valor relativo de los puestos en función de sus contribuciones para la organización”.

El Método Hay de Perfiles y Escalas permite la comparación de puestos a través de un análisis de tres factores comunes (factores universales) dentro de los cuales se hace un total de ocho juicios independientes en relación a los diferentes aspectos (elementos) de cada puesto. Estos son:

Factores Universales	Elementos
Habilidades	1. Habilidad Especializada.
	2. Habilidad en Gerencia.
	3. Habilidad en Relaciones Humanas.
Solución de problemas	1. Marco de Referencia.
	2. Complejidad del Pensamiento.
Responsabilidad por resultados	1. Libertad para actuar.
	2. Magnitud.
	3. Impacto.

Habilidad Especializada (“Técnica”)

Lenguaje estándar de las tablas	Lenguaje Extendido
A. Primario	La posición requiere instrucción oral y detallada
Ejecución de tareas simples y repetitivas	para la ejecución de tareas simples y repetitivas (lectura, escritura y cálculos elementales).

B. Oficio Elemental (Técnica Elemental)	1. Dentro del contexto administrativo, los puestos están orientados a la rutina de oficina y/o
	habilidades para operar equipo común
Familiaridad con rutinas de trabajo (copiadora, equipo de limpieza).	
estandarizadas, que pueden implicar el uso de equipos y máquinas simples.	
	2. Los puestos relacionados con producción requieren habilidad para manejar máquinas simples.
C. Oficio (Técnica)	1. En el ámbito administrativo, los puestos a este
Pericia en actividades dentro de un	nivel requieren un entendimiento de las rutinas y
procedimiento de trabajo que pueden	procedimientos generales del trabajo de oficina,
incluir destreza en el uso de equipos	y puede requerirse el uso de habilidades para la
especializados.	operación de equipos especializados
	moderadamente complejos.
	2. En el contexto de producción, esto
	generalmente representa la adquisición de una
	habilidad a través de entrenamiento formal en
	un oficio.
D. Técnica Avanzada	Se requieren habilidades adquiridas por la
Pericia en procedimientos	combinación de larga experiencia y/o un
administrativos y/o técnicos complejos.	entrenamiento técnico o semiprofesional
	relacionado. El dominio del “CÓMO” es amplio
	con conocimientos limitados de las teorías o
	ciencias en el que está fundado.

E. Especialidad Básica	Estas posiciones requieren un entendimiento básico y aplicación de principios teóricos o científicos adquiridos mediante una preparación que implica la comprensión de su ya sea universitaria o equivalente. El trabajos se refiere típicamente a un campo especializado de conocimientos (tales como ingeniería, contaduría, producción, personal, sistemas, etc.)
-------------------------------	--

Habilidad Especializada (“Técnica”)

Lenguaje Estándar de las Tablas	Lenguaje Extendido
F. Especialidad Madura	
Dominio en una función especializada, adquirida mediante una amplia experiencia en el manejo de teorías, técnicas y principios.	Este es el nivel profesional en el que el conocimiento se ha complementado o reforzado a través de una considerable experiencia de trabajo o de una especialización académica adicional en un área particular con el fin de cubrir las necesidades del puesto.
G. Especialidad Avanzada	
Autoridad determinante en un campo de negocio complejo.	Se incluye en estas posiciones a los expertos cuya considerable experiencia y profundidad de conocimiento los autoriza a determinar las políticas y prácticas empresariales. Este nivel también lo ocupan los altos especialistas técnicos en disciplinas científicas y académicas que son autoridades en ellas.

H. Especialidad Excepcional	Los titulares de estos puestos normalmente son
Competencia excepcional en una	valorados por su liderazgo reconocido en un
disciplina empresarial, administrativa	campo científico, fuera del marco de la
y/o científica,	organización.
fuera del marco de la organización.	

Habilidad en Gerencia

Lenguaje Estándar de las	Lenguaje Extendido
Tablas	
0. TAREA	Estos empleos normalmente se centran en el
Ejecución de actividades específicas.	cumplimiento de tareas individuales más que en
	el hecho de integrarlas al flujo de trabajo de la
	unidad. Los puestos en esta categoría pueden
	ser parte de dicho flujo, pero los titulares
	cumplen con sus tareas sin necesidad de saber
	de dónde viene o a dónde va el trabajo, o cómo
	se usará en actividades posteriores. Si bien, el
	trabajo realizado es necesario, normalmente es
	posible alterar la secuencia del trabajo sin
	afectar el resto de la unidad; o que el trabajo se
	estructura de tal manera que las tareas a realizar
	se le presenten al ocupante en el orden en que
	se van a hacer, sin que se pueda alterar la
	secuencia.

I. Específica Caen en esta categoría los contribuyentes individuales asignados a realizar tareas Ejecución y/o supervisión de una complejas, una combinación de ellas o actividad o actividades específicas en actividades funcionales. Estas posiciones van cuanto a objetivo y contenido, con una desde investigadores científicos individuales apropiada relación con las actividades hasta operadores de computadora o vendedores. conexas. También caben aquí los supervisores de primera línea que registran, monitorean y revisan el trabajo de otros.

II. Homogénea Las posiciones que manejan las actividades y tareas funcionales a través de supervisores Integración y coordinación operacional subordinados, son típicas de esta categoría. Las oconceptual de actividades y funciones actividades a su cargo tienden a tener propósitos que son homogéneas en naturaleza y comunes y es importante coordinarse con otros objetivos. fuera de la unidad de trabajo. También, se encuentran aquí algunos supervisores de profesionales y aquellos con la necesidad de una planeación gerencial e integración de actividades de apoyo.

Habilidad en Gerencia

III. Heterogénea Estas son, por lo general posiciones encargadas de integrar diversas funciones no relacionadas Integración y coordinación operacional o entre si (producción, ventas y sistemas). Es

conceptual de actividades y funciones característico que existan metas y objetivos que son heterogéneas en naturaleza y conflictivos y competencia por los recursos. La objetivos.

organización, la planeación y el control asumen una mayor importancia.

IV. Amplia

Estas posiciones se encargan de integrar, ya sea a todas las funciones mayores de una

Integración y coordinación operacional o empresa grande, o a todos los aspectos de una conceptual de actividades y funciones función estratégica mayor o de coordinar en heterogéneas con gran volumen de toda la compañía una función estratégica de recursos. influencia significativa en sus operaciones.

Habilidad en relaciones humanas

Lenguaje Estándar de las tablas	Lenguaje Extendido
1. Básica	Este es el nivel básico de habilidades
Eficiencia normal en el trato con otros.	interpersonales que utilizan la mayoría de las personas durante el desempeño de su trabajo. Se incluye aquí la habilidad para comunicarse amable y educadamente con compañeros, supervisores y otras personas de la organización al solicitar o dar información, hacer preguntas o clarificar dudas. El ejercicio de este nivel de habilidades normalmente no aumenta la capacidad de uno para lograr los resultados finales del trabajo; pero si no se tienen estas

habilidades causará problemas, lo cual finalmente interferirá con el desempeño efectivo del trabajo.

2. Importante

Este nivel de habilidades interpersonales se requiere en trabajos en los que regularmente se

Es importante la comprensión de los interactúa con otros, ya sea dentro de la demás así como influirles y/o servirles organización, con clientes o con el público. En con el fin de obtener resultados que general se requiere de habilidades como afectan a partes importantes de la persuasión o asertividad, así como de organización.

sensibilidad al punto de vista de la otra persona, con el de influir en el comportamiento, cambiar una opinión o una situación. El hecho de que la posición implique contacto público no necesariamente significa que se requiera este tipo de habilidades, particularmente si el propósito es dar o solicitar información. Las posiciones que asignan, monitorean y supervisan el trabajo de otros empleados usualmente requieren este nivel de habilidad.

Habilidad en relaciones humanas

3. Crítica

Es de máxima importancia el tener habilidades para comprender, desarrollar y motivar a las personas,

Usualmente, las posiciones que tienen una interacción importante con otras personas de cualquier nivel, dentro o fuera de la organización, requieren del más alto nivel de

con el fin de obtener resultados que afectan a toda la organización.

habilidades interpersonales. Se necesita de un entendimiento muy desarrollado de la conducta humana y de los factores que influyen y modifican el comportamiento. En este nivel se encuentran posiciones que requieren habilidades de negociación, pero hay que considerar la base de poder que se utilice. En negociaciones entre compradores y vendedores de productos, servicios, conceptos o ideas el “comprador”, que puede “no” puede requerir de menos habilidades en Relaciones interpersonales que el “vendedor”, quien debe cambiar ese “no” por un “sí”. Este nivel lo requieren posiciones que son responsables por el desarrollo, la motivación y evaluación de otros empleados.

ESCALA PARA VALUAR SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Marco de referencia

Lenguaje estándar de las tablas	Lenguaje Extendido
A. Rutina Estricta	Las instrucciones, normalmente orales, generalmente especifican en detalle la
Reglas simples, instrucciones detalladas.	secuencia y tiempos de las tareas a realizar, dejando al subordinado poca o ninguna libertad para considerar procedimientos alternativos.
B. Rutina	Las instrucciones normalmente dan libertad para considerar, con base en las situaciones
Rutinas e instrucciones establecidas.	encontradas en el medio de trabajo, cierta variación en la secuencia de pasos a seguir.
C. Semi-Rutina	Si bien las tareas que hay que asumir indican un procedimiento o existen precedentes
Procedimientos y precedentes algo diversificados.	establecidos, se permite la flexibilidad para considerar (con base en las distintas circunstancias del trabajo) el procedimiento o el precedente más adecuado a seguir.
D. Estandarizado	Debido a los cambios de prioridades o
Procedimientos substancialmente diversificadas y estándares especializados.	diferencias en las situaciones en el medio de trabajo, el titular tiene libertad para elegir de entre muchos procedimientos, el que hay que seguir y en qué secuencia con el fin de lograr los resultados requeridos.

E. Definido	Las políticas, aun cuando están claramente definidas, son menos restringidas que los procedimientos. El “qué” está bien definido, el “cómo” que principalmente a juicio del titular. Los principios a seguir son aquellos que sustentan a disciplinas tales como Derecho, Ingeniería o Contabilidad.
Políticas y principios claramente definidos.	
F. Ampliamente definido	Está principalmente en el titular el determinar “qué se necesita hacer” con base en políticas amplias. Él debe establecer el plan, determinar las prioridades y dictar los procesos necesarios para lograr los objetivos.
Políticas amplias y objetivos genéricos.	
G. Genéricamente definido	Estas posiciones determinan las directrices del funcionamiento de la organización. La meta se especifica en términos muy generales tales como “un incremento en las operaciones internacionales” o ingresar en nuevos mercados”.
Políticas generales y objetivos finales.	
H. Abstractamente definido	Esta posición especial en la organización, asentada en accionistas, propietarios, etc., orienta la dirección estratégica de la ciencia y filosofía de los negocios y organización, consistente con su constitución y patrones culturales. lo que se requiera para su supervivencia y continuidad.
Leyes generales de la naturaleza o de la ciencia y filosofía de los negocios y patrones culturales.	

ESCALA PARA VALUAR SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Complejidad del Pensamiento

Lenguaje estándar de las tablas	Lenguaje extendido
1. Repetitivo	En estos puestos se aplican los conocimientos y la habilidad directamente al trabajo, con pocas situaciones idénticas en las que la necesidad de hacer juicios. Cada situación por solución requiere una simple elección atender es casi la misma que la anterior, y entre cosas aprendidas. la decisión correcta se toma por simple elección, ej.:codificación.
2. Con modelos	Estos puestos se enfrentan a situaciones de situaciones similares en las que la elección múltiple, pero se ha aprendido a partir solución requiere una elección de la experiencia previa cuál es la opción más discriminada entre cosas aprendidas que adecuada en cada situación. generalmente siguen un patrón bien definido.
3. Interpolativo	Estas posiciones se enfrentan a problemas que caen en “puntos intermedios” y en los que situaciones diferenciadas que requieren hay que “leer entre líneas”. Las soluciones se de análisis para encontrar soluciones o definen a partir de la comparación de los aplicaciones dentro de cosas aprendidas. elementos del problema con puntos de referencia en la experiencia de uno y posteriormente, en el uso del criterio para tomar la mejor decisión.

4. Adaptativo

La situación a resolver incluye circunstancias, hechos y asuntos que son distintos a los Situaciones variables que requieren un afrontados previamente. El titular tiene que pensamiento analítico, interpretativo, considerar diversos cursos de acción posibles y evaluativo y/o constructivo para ponderar sus consecuencias antes de tomar o desarrollar recomendar algún camino a seguir. nuevas soluciones.

5. Sin precedentes

Estas posiciones se enfrentan a los desconocido. Las situaciones que se encaran Situaciones de investigación o tienen poco o ningún precedente. El titular debe inexploradas que requieren el desarrollo generar conceptos o enfoques nuevos sin la de conceptos nuevos y propuestas guía de nadie. La deliberación ocupa con creativas. frecuencia mucho tiempo.

ESCALA PARA VALUAR RESPONSABILIDADES

Libertad para actuar

Lenguaje estándar de las tablas	Lenguaje extendido
A. Prescrita	A estos puestos se les dan instrucciones
Los puestos están sujetos a: Instrucciones explícitas, orales o escritas, que marcan paso directas y detalladas que cubren tareas a paso las secuencias de las tareas que hay que asignadas y/o supervisión inmediata.	cumplir para lograr un resultado final específico. No se permite ninguna desviación sin autorización previa.
B. Controlada	A estos puestos se les da libertad para
Los puestos están sujetos a: Instrucciones reorganizar la secuencia señalada para llevar a y rutinas de trabajo establecidas y/o cabo las diversas tareas y obligaciones, en base supervisión estrecha.	a situaciones cambiantes en el trabajo, el flujo del trabajo, etc.
C. Estandarizada	Estos puestos usualmente abarcan una mayor
Los puestos están total o parcialmente claramente qué resultados (output) espera sujetos a: Prácticas y procedimientos diariamente el supervisor. El titular no está estandarizados y/o instrucciones generales autorizado a desviarse de las prácticas y de trabajo y/o a supervisión sobre el procedimientos marcados, pero se le puede avancedel trabajo y sus resultados.	variedad de tareas y obligaciones, y entienden permitir establecer sus propias prioridades, bajo el visto bueno de su superior.

D. Genéricamente regulada

A estos puestos se les permite determinar sus

propias prioridades y pueden desviarse de los

Los puestos están total o parcialmente procedimientos y prácticas establecidas, sujetos a: Prácticas y procedimientos siempre y cuando los resultados finales cubiertos por precedentes o políticas muy cumplan los niveles de aceptabilidad, ej. definidas y/o a revisión del supervisor. calidad, volumen, oportunidad, etc..

Normalmente la supervisión que se recibe es indirecta y la revisión de los resultados ocurre después de la acción.

E. Con dirección

Estas posiciones, que son generalmente

Estos puestos, por su naturaleza o tamaño, gerentes de área funcionales o contribuyentes están sujetos a: Prácticas y procedimientos individuales de alto nivel, gozan del grado de amplios cubiertos por precedentes o independencia necesaria para lograr los políticas funcionales y/o consecución de objetivos operacionales, asumiendo que las resultados operacionales concretos y/o a actividades sean consistentes con los planes y dirección general.

objetivos operacionales aprobados y las políticas y precedentes funcionales.

Lenguaje estándar de las tablas**Lenguaje extendido****F. Con orientación**

Estas posiciones normalmente reportan a las cabezas de las principales áreas operacionales

Estos puestos por su naturaleza o tamaño de la organización y se les permite un amplio están sujetos en forma amplia a: Políticas margen discrecional siempre y cuando las funcionales de metas y/o dirección actividades sean consistentes con las políticas general.

y precedentes operacionales dentro de esa función. Las acciones que puedan afectar otras

	áreas funcionales u operacionales, requieren aprobación para implementarse.
G. Con guías generales	Estas posiciones establecen las políticas funcionales, normalmente al participar en altos comités de operaciones o política de alto nivel. Estos puestos están esencialmente sujetos únicamente a políticas y guías genéricas. Este es un nivel mayor en cuanto a toma de decisiones en la organización y determina los resultados que ésta debe alcanzar.

H. Con guías estratégicas

Estos puestos, en razón de su tamaño, gran complejidad y alto grado de efecto sobre los resultados de la empresa, están sólo sujetos a la guía del más alto nivel institucional.

ESCALA PARA VALUAR RESPONSABILIDADES

Tipos de impacto

Lenguaje estándar de las tablas	Lenguaje extendido
R. Remoto	La actividad en el trabajo puede ser compleja, pero el impacto sobre la organización en Servicios de información, registro o general es relativamente pequeño. Estos incidentales para ser usados por otros con puestos normalmente están implicados en la relación a algún resultado final.
	recopilación y procesamiento de datos e información que utilizan otros puestos de más directo impacto sobre la organización.

C. Contributorio	Este tipo de impacto corresponde a las posiciones a las que se les pide una “asesoría y Servicios de interpretación, consejo” importante, además de información asesoramientoo ayuda para ser utilizados y/o análisis, y cuya aportación se utiliza para la toma de decisiones. El impacto de este tipo se localiza comúnmente en funciones de staff o de apoyoque influyen de manera significativa en las decisiones relativas a diversas magnitudes de recursos.
S. Compartido	Este tipo de impacto no tiene un control total en cuanto a la magnitud de los resultados. Una Participa con otros (exceptuando sus regla básica es que el “compartir” no puede subordinados o sus superiores) dentro o existir verticalmente en una organización, ej. fuera de su unidad organizacional, en el entre superior y subordinado. Los impactos logro de los resultados finales de la compartidos pueden existir entre puestos y/o empresa. funciones que están al mismo nivel, y sugieren uncierto grado de “sociedad” o “participación conjunta” en el resultado total del área.
P. Primario	Un impacto de este tipo se encuentra comúnmente en posiciones operativas o gerenciales que tienen una responsabilidad directa en áreas cuyos resultados finales son clave, sean grandes o pequeñas. La clave aquí es que el puesto exista para tener un control y un impacto sobre ciertos resultados finales de determinada magnitud, y que esta responsabilidad no esté compartida con otros.

Existen diferentes métodos para valorar puestos, siendo los más conocidos el de los factores, de puntos y de perfiles.

a) Habilidad. Aguilar y Guerrero (2013) definen a la habilidad como “la capacidad y destreza para realizar algo, que se obtiene en forma innata, o se adquiere o perfecciona, en virtud del aprendizaje y la práctica. Las habilidades o destrezas pueden darse en múltiples ámbitos de la vida”.

b) La solución de problemas. Se fundamenta en que se proyectan los individuos en forma asertiva para dar solución a una problemática en el que está inmersa muchas realidades diferentes (Schunk, 2012). Según la investigación de Vilanova et al. (2001), establece que “dentro del contexto en la diversificación en la solución de problemas, se orienta a sistematizar procesos en forma asertiva para nuevas capacidades”.

c) Responsabilidad. Considerando el origen de la palabra se considera como una forma de respuesta a un escenario definido, el cumplir o asumir cargos de una decisión, a consecuencia de un proceso en lo legal y por otro lado lo moral y capacidad de enfrentar situaciones en cualquier escenario. Que haiga una convicción propia para poder asumir un compromiso que se debe hacer y no incumplir. (Martínez y Juanatey, 2010).

2.1.3. Productividad en Educación Básica.

El término conceptual productividad apareció a mediados del siglo XVIII, con el transcurso de los años se ha tomado más relevancia, en el cual se ve como el resultado de un proceso en el que se considera la utilización óptima de los recursos. Puede tornarse un poco no tan asertivo el aplicar el término productividad en el sector servicio, pero considerando lo que se busca en el proceso, se ve relevante en conocer los objetivos y elementos en que se deben trabajar. (Gordillo, 2020).

Actualmente vemos la expectativa del sistema comercial en escenario competitivo, considerando muchos aspectos de la realidad relacionado a la globalización y el proceso económico en niveles de desarrollo, el cual esté proyectado en el Producto Interno Bruto (PIB) (López y Ramos, 2017).

India e Irlanda. Su tendencia económica perfila formar a su población en educación de nivel superior. Gordillo et al. (2020). El proceso de impacto en la educación; considerando el sistema socioeconómico, ha dado una perspectiva innovadora en el sector educación con base productiva social. (Labra, 2003).

El hablar de la productividad académica es lo que se considera de importancia en educación superior,, en consideración a que se debe perfilar en una educación efectiva a una realidad política, social , económica y ambiental, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2017). Es de importancia lo antes mencionado para el proceso evolutivo de impacto efectivo en un país, considerando que tener un capital humano alineados a nuevos conocimientos puede proyectar un mejor resultado en lo competitivo e innovador. Homs y Ruiz (2014).La producción académica en el nivel académico superior se encuentra alineada a la dedicación de tiempo completo de los docentes, considerando la docencia e investigación (Martínez y Sánchez, 2014).

Se puede manifestar que hay diversas definiciones sobre productividad académica, pero no hay un consenso definitivo como tal. Para Dundar y Lewis (1998), especifica que en la educación superior la productividad presenta multidimensiones, en referencia a que se desarrolla muchos aspectos del proceso académico.

Munevar y Villaseñor (2008), especifica que la productividad en lo referente a lo académico es la articulación alineada a los factores que se trabajan en enseñanza académica, investigación, extensión y efectividad del proceso.

Productividad.

Para Jacobs (2013), la productividad constituye un indicador que se emplea con frecuencia “para conocer que tan bien están utilizando sus recursos de las instituciones educativas”. Resalta, además la importancia que tiene medir la productividad, “para conocer el desempeño de las operaciones de los docentes en las instituciones educativas”.

En el mismo sentido, Ramírez (2016) sostiene que la medición de la productividad, en el sector educación, equivale a medir “el desempeño del docente en relación al proceso de la enseñanza”. Aspecto que, según el autor, es vital para “promover el desarrollo de las capacidades del alumno para su futura adaptación a la vida profesional”.

La cultura de la productividad sistémica: se fundamenta en el proceso de mejorar la productividad, no es solo el compromiso de cumplir con las labores de trabajo, sino que es parte de un fortalecimiento programado en el cumplimiento de metas, en relación al fortalecimiento de sus indicadores y poder escudriñar los subsistemas como estructura de base. (Prokopenko, 1989).

a) Eficiencia. De acuerdo con Casa (2015) la eficiencia puede ser definida como “la relación entre los recursos utilizados y los logros conseguidos en un proyecto. La eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo, o cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos”. Para Robbins y Judge (2013) una organización realiza en forma óptima sus recursos “cuando logra hacer algo a bajo costo. Algunas medidas populares de la eficiencia organizacional son el rendimiento sobre la inversión y la producción por hora de mano de obra, es por eso que se afirma que es “el

grado en el cual una organización puede lograr sus fines a bajo costo” (Robbins y Judge, 2013).

La eficiencia técnica se define como la optimización de los procesos de acuerdo al trabajo que se realiza en un determinado producto.

Según Hollingsworth, la eficiencia productiva se considera diversificada en 3 categorías: economía, especificación técnica y administración. Un proceso estructurado es en lo económico es de mayor éxito en los resultados del proceso que otro, cuando minimiza el costo de oportunidad de los elementos involucrados.

La eficiencia de gestión se puede lograr mediante una planificación asertiva, el cual se cristaliza con una utilización óptima de los recursos, el cual trae como efecto un beneficio en costos. (George et al., 2017).

b) Efectividad. Es el resultado sistemático de poder lograr la eficiencia y eficacia de forma integral en un proceso dado.

c) Eficacia. Según Robbins y Judge (2013) Una empresa llega a la eficacia cuando logra cubrir lo que necesita sus clientes. Chiavenato (2007) introduce que la concepción del logro de objetivos en lo organizacional, está referido a la eficacia. Asimismo considera que el proceso organizacional es parte del logro de objetivos en lo referido a la eficacia.

2.1.4. Perfiles en Educación Básica.

Según el Ministerio de Educación (2020), por Resolución Ministerial N° 202-2020-MINEDU, el perfil relacionado a las competencias de lo que realiza la formación docente, es lo que se proyecta en función común y estructurada de las competencias, referidas a los docentes formadores que se desempeñan en diferentes escenarios donde se imparte la formación académica. Lo que se busca es encontrar de manera pertinente que los docentes cuenten con las competencias necesarias para la labor o formación a realizar. Asimismo se consideren que se debe plantear de forma asertiva las políticas de formación

docente. El perfil se basa en una articulación, dinámica y lógica en lo referente a las competencias necesarias y pertinentes que den fortalecimiento al sistema académico formativo.

El Perfil es resultado a una marcada caracterización de los que realizan la formación docente, reflejada por una realidad social, económica, cultural y geográfica poblacional. Por tanto es relevante considerar diversas realidades y contextos que enmarcan el desempeño de los formadores docentes. Por tanto, el Perfil relacionado a los formadores docentes proyecta una visión prospectiva de desarrollo. (Ministerio de Educación, 2020).

2.1.5. Desempeño Académica del Docente.

Piaget (2002) expresa que: "El desempeño del docente debe basarse en la comunicación, colaboración y construcción del conocimiento, este debe de ser capaz de guiar a los estudiantes en las actitudes ambiguas como las tareas, solución de problemas, descubrimientos de formación de conceptos, etc. Y más a un ser capaz de establecer con los estudiantes las conversaciones de aprendizaje transformador."

Brophy (1986) establece que: "El desempeño en el rol del docente debe de tenerse un gran dominio de la materia (Ámbito Científico), dominio en la técnicas didácticas y de enseñanza (Ámbito Pedagógico), deben estar al día de los resultados y hallazgos de las investigaciones. También necesita poseer diferentes saberes a fin de contar con marcos de referencia teóricos explícitos, que le permitan fundamentar su práctica a partir de la reflexión cotidiana sobre su tarea y la dinámica institucional." Woolfolk (1999) expresa que: "El maestro tiene muchas facetas que lo hacen eficaz aunque la principal es de llegar a todos los niños sin importar lo que cueste. Los buenos maestros modifican el programa y la instrucción para que los niños de todos los niveles tengan éxito y para fomentar un ambiente de aprendizaje que aumente la autoestima de sus estudiantes. En el mundo actual

el maestro es un profesional crítico y para cumplir su función debe de realizar un esfuerzo continuo de crecimiento y de desarrollo profesional, ya que esforzarse por adquirir nuevas ideas y habilidades es un elemento valioso en cualquier salón de clases".

Mondy y Noé (1997) plantea: "la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo." En la misma línea que indica Pereda y Berrocal (1999) quienes la consideran conceptualmente "como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo."

Fuchs (1997) plantea que "un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro".

Para Werther y Davis (1989) una institución organizada no se puede alinear a cualquier proceso de evaluación en la labor que se realiza, la sistematización en el proceso de evaluación debe ser objetivo y técnicamente válido. El planteamiento debe ser medibles y el cual pueda fortalecerse con un feedback a los empleados debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados.

Finalmente, Valdés (2000) señala que la ED de un profesor es "un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad".

Para Valdés (2000) lo mejorado en lo referente a la escuela y el proceso de formación académica en el aula, es parte de un sistema articulado que proyecta condiciones de mejora, es por ello que se considera mayor énfasis a las evaluaciones formativas. Knox (1977, en Valdés, 2000) valida que cuando las personas se sienten no tan fortalecidas en lo mental y emocional, se convierte en un proceso dificultoso para que se motive sin ningún estímulo externo.

Como señala Darling-Hammond (1986 citado en Valdés, 2000): Los argumentos sobre las organizaciones educativas eficaces no da un acercamiento de lo que se puede realizar. Bajo estas evidencias se considera que la planificación sistemática y con un proceso académico integrador y de soporte en la enseñanza proyecta muchos beneficios en el aprendizaje.

Rolf (2006) indica que: el mejoramiento del desempeño laboral en los docentes deben considerar eliminar todos los aspectos negativos del proceso académico en referencia a los incumplimientos técnicos de un docente y así el docente pueda lograr la efectividad. Por tanto considera la planificación en forma asertiva

Para Brock (1981), se visualiza 3 factores que está inmerso al proceso óptimo en la enseñanza: Factores de contexto organizacional, factores operativos con énfasis en los instrumentos para el control y factores relevantes al sistema personal docente.

Stiggins y Duke (1988) de acuerdo a estudios de casos, se obtuvieron las siguientes especificaciones del docente que tiene un acercamiento de la evolución óptima profesional:

- Alta visión profesional
- Orientación constructiva para los riesgos.
- Optimismo al cambio.
- Anhelo de ganar experiencias en clases.
- Asimilar con objetividad los cuestionamientos

- Un fortalecido conocimiento del proceso de enseñanza.
- Tener conocimiento en su área de especialización.
- Le antecede un desenvolvimiento en la evaluación docente.

Stiggins y Duke (1988) plantearon que los factores indispensables de los evaluadores, para garantizar el desarrollo profesional de los profesores, se debe manifestar lo siguiente:

- Generar confianza en la comunicación.
- Tener un nexo integrador con el docente.
- Seguridad.
- Habilidad de manifestar una acción no negativa.
- Serenidad.
- Tolerancia sistemática.
- Conocimiento amplio y pertinente de la enseñanza.
- Habilidad la sugerencia innovadora.
- Acercamiento pertinente con los alumnos del docente.
- Antecedentes del conocimiento en la pedagogía.
- Opiniones asertivas.

Los investigadores antes mencionados plantean los aspectos procedimentales de evaluación, de acuerdo a las siguientes características:

- Transparencia en lo referente a la estandarización del rendimiento.
- Sensibilización del docente en lo referente a estos estándares.
- Nivel en que el docente reflexiona sobre la adecuación de lo referente al estándar en el rendimiento para la clase impartida.
- Verificación de la enseñanza.
- Evaluación informativa sobre el desenvolvimiento académico de los alumnos.

En el estudio de casos realizado por estos autores, se identificaron 9 características de la retroalimentación para el profesorado que tenían correlación con calidad y el impacto percibidos de la evaluación. Estas son:

1. Objetividad en los alcances del mejoramiento.
2. Información sistematizada.
3. Minuciosidad en la data informativa.
4. Simplificación de la data informativa.
5. Nivel en que la data informativa era detallada.
6. Sistema de retroalimentación para difundir lo que se quiere informar.
7. Nivel en que el feedback estaba articulada a estandarizaciones.
8. Constancia en el feedback, según un orden planificado.
9. Incidencia en el feedback no formal.

Bacharach (1989), Especificó cuatro aspectos de importancia en el docente en lo referente a un diseño en la verificación del rendimiento del docente. Por tanto se especifica estos aspectos:

Evaluación según las habilidades en comparación al rendimiento

Se considera en el proceso de valuación, tener como eje principal las capacidades, para así poder optimizar la evaluación y tener resultados de forma pertinente.

De acuerdo a un proceso de análisis minucioso se puede validar que no es tan asertivo la evaluación en función al rendimiento, ya que está inmerso la estandarización y no se proyecta mucho en evaluar de forma específica a cada docente según una determinada realidad.

Convicción de evolución asertiva frente a convicción de evaluación paramétrica.

Este principio implica especificar criterios de evaluación múltiples que reflejen el estadio de desarrollo de un profesor o un grupo de profesores en vez de formular un único grupo de criterios y luego aplicarlo uniformemente a todos ellos. Si hemos de tomar en serio la noción de desarrollo profesional del profesor, debemos abandonar la práctica típica de utilizar criterios idénticos para evaluar a profesores principiantes y veteranos.

Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas

Este principio reconoce la naturaleza subjetiva de la enseñanza en el proceso de evaluación del profesorado. La fuente de dicha subjetividad debería reconocerse de inmediato: es difícil conseguir un sistema de evaluación objetivo en la educación porque la enseñanza no es simplemente la aplicación técnica de un conjunto de procedimientos claramente definidos para actuar ante problemas claros y predecibles. En lugar de ello, la enseñanza implica el ejercicio de la razón para soluciones alternativas en situaciones inherentemente inciertas. El rendimiento de un profesor no puede ser observado y evaluado sin que se emita un juicio sobre la elección que éste haga de las soluciones alternativas.

Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas

Este último principio implica la utilización del sistema de evaluación como un conjunto de técnicas de diagnóstico diseñadas para fomentar la mejora del profesor, en vez de como un proceso formulado para producir una valoración a favor o en contra del profesor.

Mientras los sistemas basados en estándares competitivos tienden a hacer uso de la evaluación sumativa, los sistemas basados en estándares de desarrollo se centran fundamentalmente en la evaluación formativa.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación se desarrolla con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, en tanto se utilizarán teorías y herramientas conocidas para resolver el problema de investigación identificado.

El diseño de investigación es descriptivo correlacional

3.2. Población y muestra

A. Población.

La población de la siguiente investigación lo conforman todos los docentes que actualmente están trabajando en el distrito de Independencia de la UGEL 02. (Primaria 1849 y secundaria 2169)

B. Muestra.

Considerando un muestreo por conglomerados, la muestra lo conforman los docentes de un colegio del distrito de Independencia, seleccionado aleatoriamente.

El tamaño de muestra es: 30 profesores en educación Primaria y 30 profesores de educación secundaria de un colegio del distrito de Independencia.

C. Tipo de muestreo

Aleatorio por conglomerados

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables y sus dimensiones.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones
Modelo sistemático de valuación del puesto docente según el método de perfiles	Los sistemas se definen por sus características estructurales, como la relación entre los componentes, y funcionales; por ejemplo, en los sistemas humanos los elementos del sistema persiguen un fin común. El aspecto clave de diferenciación entre los sistemas es si estos están abiertos o cerrados a la influencia del entorno en que se sitúan.	Está referido a la relación articulada, dinámica y lógica de la labor docente, considerando la base estructural del modelo de perfiles.	Habilidad Relacionado a las aptitudes y actitudes necesarias para desenvolverse en un puesto de trabajo. Solución de problemas Referido a la capacidad de alinear procesos relacionados al puesto de trabajo, para solucionar problemas de forma asertiva. Responsabilidad Se refiere a la optimización de los lineamientos normativos

				relacionados al
				puesto de trabajo
Productividad en Educación Básica Regular Independencia	Para Martinez La	(2007) la	productividad	Eficiencia
		productividad es un	está enfocada al	Está relacionado al
		indicador que	fortalecimiento	desarrollo
		refleja que tan bien	sistemático y	profesional en el
		se están usando	sistémico de la	puesto de trabajo.
		los recursos de	labor docente en	Efectividad
		una economía en la	entidades	Relacionado al
		producción de	públicas de	resultado
		bienes y servicios;	educación	Académico
		traducida en una	básica	obtenido por los
		relación entre	regular.	alumnos.
		recursos utilizados		Eficacia
		y productos		Relacionado al
		obtenidos,		cumplimiento de las
		denotando		actividades
		además la		académicas
		eficiencia con la		relacionadas al
		cual los recursos		puesto de trabajo.
		humanos, capital,		
		conocimientos,		
		energía, etc.-		
		son usados para		
		producir bienes		
		y servicios en el		
		mercado.		

3.4. Instrumentos.

3.4.1. Técnicas de recolección de información

Se han diseñado dos instrumentos de medición, uno para cada variables, los mismos que han sido validados tanto cualitativa como cuantitativamente

- **De recolección de datos**

- Encuestas por cuestionario

Los instrumentos se aplican a una muestra piloto, para ser validado mediante el estadístico alfa de Cronbach.

- De procesamiento
- Tablas de frecuencias, gráficos.

3.4.2. Instrumentos de recolección de Información.

- **Encuestas**

55

Se deberá aplicar una metodología en el cual se pueda tener información procesable para la sustentación de nuestras interrogantes.

- **Entrevistas**

Se deberá tener una experiencia sobre la amplitud de la investigación; el cual se sume a un desarrollo metodológico idóneo al área de estudio.

Los instrumentos de evaluación docente presentan las características siguientes:

Modelo sistemático de Valuación del puesto docente según el método de perfiles.

Se han considerado 3 dimensiones de esta variable:

- Habilidad.
- Solución de problemas.
- Responsabilidad.

Productividad en educación básica regular pública de independencia.

Se han considerado 3 dimensiones de esta variable.

- Eficiencia.
- Efectividad.
- Eficacia.

Tabla 2

Instrumento de evaluación docente- variable independiente

1=NUNCA	2=OCACIONALMENTE	3=NORMALMENTE	4=FRECUENTEMENTE	5=SIEMPRE
---------	------------------	---------------	------------------	-----------

Dimensión	Ítem	1	2	3	4	5
Habilidad	D1 Se desenvuelve con alguna experiencia en el nivel y grado de enseñanza desarrollando el contenido curricular de forma clara y eficiente.					
	2 Se desenvuelve con alguna especialización avalada por alguna entidad especializada en el tema o materia de interés o una Maestría en la especialidad del grado que enseña.					
	D3 Desarrolla el proceso de clase de acuerdo al currículo y según un plan estratégico pedagógico.					
	D4 Realiza las coordinaciones administrativas y académicas, el cual fortalezca su labor pedagógica en la institución académica.					
	D5 Demuestra empatía y realiza una comunicación asertiva con el personal directivo, docente y administrativo de la Institución Educativa relacionado a los procesos de la labor académica.					
	D6 Demuestra empatía y utiliza los códigos de lenguaje en forma efectiva con los padres y alumnos de la Institución Educativa donde labora.					
Solución de	D7 Orienta de forma efectiva a los alumnos sobre los procedimientos					

Problemas		correctivos en su aprendizaje					
	D 8	Soluciona adecuadamente problemas de aprendizaje dentro de las políticas y principios claramente definidos por la Institución Educativa.					
	D 9	Soluciona adecuadamente problemas de conducta dentro de las políticas y principios claramente definidos por la Institución educativa que labora.					
	D 10	Toma decisiones asertivas en función a las dificultades y consultas de los padres de familia en función al proceso académico de sus hijos.					
Responsabilidad	D 11	Cumple con todas sus labores académicas encomendadas					
	D 12	Cumple con el desarrollo del contenido del plan curricular según a las áreas asignadas					
	D 13	Cumple el tiempo establecido en el desarrollo de su labor académica, de acuerdo a lineamientos pedagógicos.					
	D 14	Se capacita constante en temas relacionados a su labor educativa					

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3*Instrumento de evaluación- variable dependiente*

1=NUNCA	2=OCACIONALMENTE		3=NORMALMENTE	4=FRECUENTEMENTE	5=SIEMPRE
---------	------------------	--	---------------	------------------	-----------

Dimensión	Items	1	2	3	4	5
Eficiencia	D 15 Desarrolla contenidos en forma estratégica, adecuados al nivel y grado que enseña					
	D 16 Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico					
	D 17 Desarrolla las clases en el grado y nivel asignado utilizando metodologías de enseñanza, adecuadas al tema de estudio					
	D 18 El profesor evalúa a los alumnos constantemente, utilizando los instrumentos de evaluación adecuadas al tema de estudio.					
	D 19 El Profesor realiza exposiciones y debates en forma estratégica con sus alumnos					
	D 20 El Profesor escucha; responde las dudas, y preguntas del alumno en forma asertiva.					
	D 21 El Profesor desarrolla los temas de clase con enfoque aplicativo a la realidad de su entorno.					
	D 22 Propicia un ambiente de respeto.					
	D 23 Los alumnos aprenden en forma óptima de acuerdo a su coeficiente intelectual					
	D 24 Los alumnos tienen un nivel de aprendizaje efectivo según los resultados finales de evaluación interna.					
	D 25 Los alumnos tienen un nivel de aprendizaje efectivo según los resultados finales de evaluación ministerial.					
	D 26 Los alumnos se desenvuelven de forma satisfactoria de					

VD= Efectividad		acuerdo a las especificaciones del plan curricular					
	D 27	Los alumnos desarrollan su aprendizaje en una infraestructura adecuada a las especificaciones normativas					
	D 28	Los alumnos desarrollan su aprendizaje en condiciones emocionales validadas por el área psicológica					
	D 29	Los alumnos desarrollan su aprendizaje en condiciones de salud óptima.					
VD=Eficacia	D 30	Cumple con desarrollar toda la programación curricular del grado y nivel asignado					
	D 31	Cumple las horas lectivas de clase en forma puntual					
	D 32	Presenta y desarrolla la carpeta pedagógica cumpliendo la programación anual.					
	D 33	Cumple con el tiempo establecido, para las actividades permanentes.					

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimientos.

Los instrumentos validados se aplicarán a los docentes considerados en la muestra, sus respuestas se ingresarán a un archivo de datos en el programa estadístico SPSS v25.

3.6 Análisis de datos.

Los datos serán procesados a través de las medidas de tendencia central y dispersión, así como de los gráficos que permitan evidenciar los hallazgos de investigación.

La hipótesis de trabajo serán procesados a través del método estadístico de correlación, en donde previamente se evaluará la normalidad de los datos.

PROPUESTA DEL MODELO

Especificar como el modelo sistemático de valuación: factor habilidad se relaciona con la eficiencia del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia.

Objetivo.

Analizar el perfil docente alineados a las bases pedagógicas adecuadas técnicamente y al proceso operacional de la labor docente, de acuerdo a la realidad del escenario en que se desempeña.

Descripción de funciones.

La dirección debe evaluar que el docente cumpla con:

- El desarrollo de estrategias de enseñanza en forma óptima.
- Utilizar metodología de enseñanza de forma pertinente.
- Evalúa el proceso de aprendizaje de forma pertinente.

Necesidades de Formación.

Lo necesario en la instrucción variarán de la misma forma que va evolucionando el proceso integral de formación académica, considerándose los cambios organizacionales o productivos.

La dirección analiza las necesidades formativas de los docentes de acuerdo a:

- Necesidad de evaluaciones Psicológicas y psiquiátricas a los docentes.
- Información actualizada por año, trimestre y mes de los docentes, enfocado a los nuevos modelos de enseñanza.

- Resultados de desempeño docente, donde se puedan encontrar lo que se necesita en la formación tanto específica como general.
- Solicitud de la subdirección presentada a la dirección, sobre las carencias de formación que se presentan en algunos docentes
- La dirección debe presentar a la Unidad de Gestión Educativa Local un plan de capacitaciones para los docentes.

Planificación de acciones formativas.

A comienzos de cada año, la dirección elaborará la planificación de lo relacionado a la formación del personal; el cual deberá ser presentado al CONEI, de acuerdo a las siguientes indicaciones:

- Necesidades formativas planificadas en forma pertinente por la subdirección y dirección de la Institución educativa.
- Actividades aprobadas por el CONEI y validadas por la dirección general.

Todas las acciones realizadas a realizar se deben registrar en un programa de proceso formativo. Lo planificado no cierra las posibilidades de lo que se va necesitando durante el proceso anual. Asimismo podemos indicar que la formación anual debe considerar los siguientes aspectos:

- Formación dirigida a mejorar el rendimiento profesional del docente. Este tipo de formación es básico porque el rendimiento profesional del docente siempre se puede mejorar. Asimismo se presenta constantemente cambios en el aspecto tecnológico y organizativo en todas las Instituciones. El profesor necesita adquirir conocimientos actualizados que puedan perfilar un desarrollo eficiente y eficaz.
- Formación del personal nuevo (que recién se incorporará al colegio).
- Formación específica de cada puesto de trabajo.

- El docente debe conocer las normativas e instrucciones técnico pedagógico relacionado a su labor docente.

Por tanto se considera realizar un proceso de verificación del Programa de formación, de acuerdo a reuniones periódicas con el CONEI, con el fin de realizar un análisis en el grado de ejecución y con la posibilidad de realizar mejoras.

Realización de las actividades formativas de acuerdo a una planificación.

El programa de formación docente puede realizarse en forma externa o interna.

Formación Externa.

Coordinación con la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) del Ministerio de Educación o convenios alineadas al área de formación educativa, para poder cubrir las siguientes necesidades.

- Cursos de especialización según a las áreas específicas de enseñanza.
- Diplomados alineados a fortalecer las competencias del personal docente.
- Seminarios en función al fortalecimiento del desempeño docente.
- Maestrías y doctorados alineados a la productividad en la docencia de la educación básica regular.

Formación interna.

La formación la realiza la propia institución educativa, tanto en el ámbito técnico como humano

En este tipo de formación se tendrá que tener en cuenta:

- La situación en la dedicación.

- El nivel de instrucción en sistemas de gestión, aspectos relacionados a lo técnico y normas legales pertinentes.
- Tener la capacidad de adquirir la instrucción necesaria de acuerdo a tiempos establecidos (aspiraciones, motivaciones, habilidades, conocimientos y comprensión de los sistemas de gestión).
- La capacidad instalada a nivel institucional, para responder a las necesidades que se proyectan en la planificación.

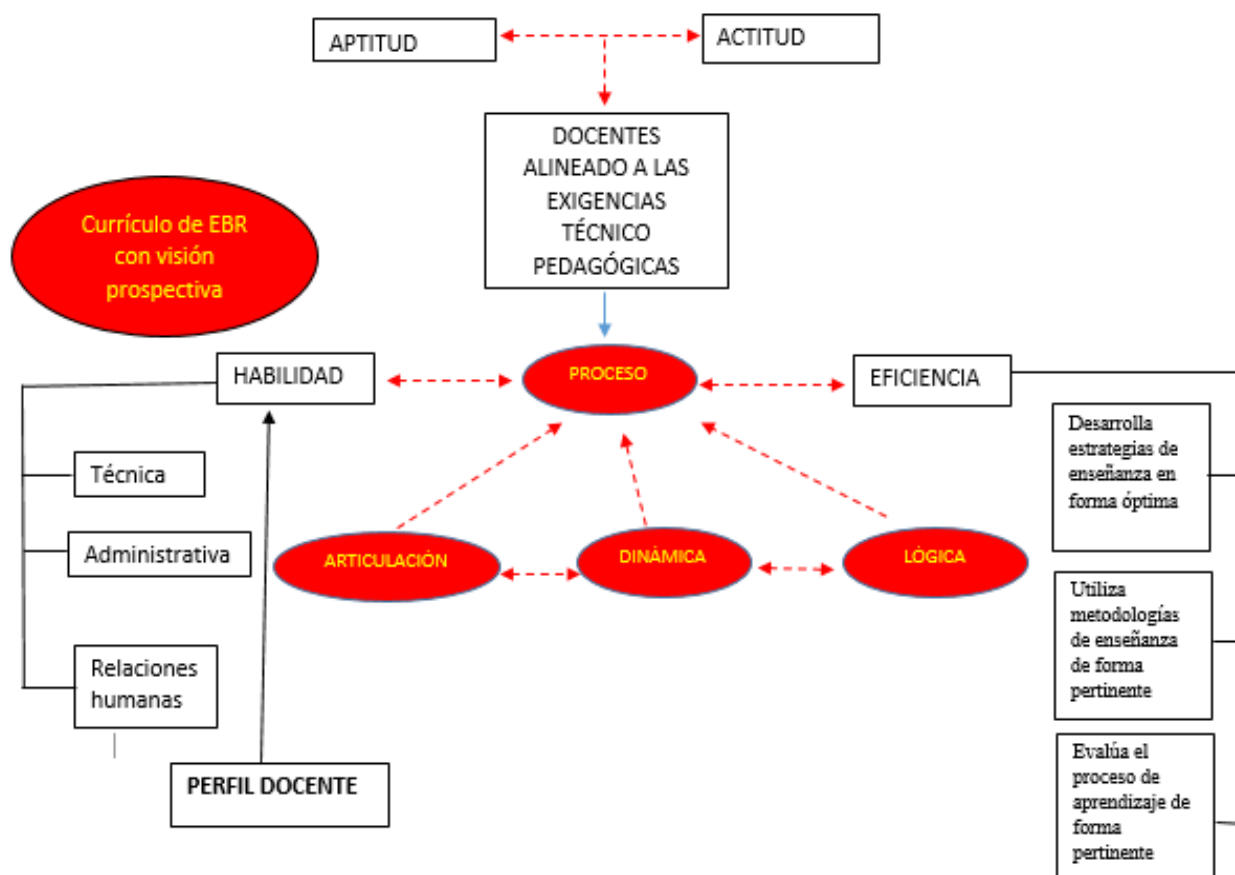
Gestión del proceso educativo.

La dirección de la Institución Educativa gestiona el proceso del desarrollo académico, para tal efecto se deben considerar la articulación, dinámica y lógica relacionado a la labor docente en forma integral.

Lo primero se debe de iniciar con la sensibilización en la labor docente. La Institución Educativa establecerá un escenario que se esté acorde a la competitividad en función a la política de trabajo institucional. Se debe trabajar en fortalecer el compromiso institucional desde el nivel directivo hasta el resto de la estructura jerárquica. Asimismo se debe de trabajar mucho, en la cultura organizacional, como parte de fortalecer la identidad institucional.

Figura 1

Relación sistemática entre habilidad y eficiencia



relaciona con la efectividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia.

Objetivo.

Analizar el perfil docente alineados a su efectividad y el proceso operacional de la labor docente, de acuerdo a la realidad del escenario en que se desempeña.

Descripción de funciones.

La dirección debe evaluar que el docente cumpla con:

- El aprendizaje alineado a las bases del estudio técnico, referido al coeficiente intelectual del alumnado.
- Contribuya con el buen rendimiento del alumnado.
- Fortalecimiento del proceso operativo de gestión, de acuerdo a las condiciones de enseñanza.

Necesidades de la asertividad en su labor docente.

Las necesidades de asertividad estarán en función a las capacidades, experiencias y estado motivacional, considerando que el sistema operativo relacionado al proceso educativo presenta diversos escenarios.

La dirección analiza las necesidades para el fortalecimiento en su labor docente de acuerdo a:

- Necesidad de evaluaciones Psicológicas y psiquiátricas a los docentes.
- Información actualizada de los docentes, en forma mensual, trimestral y anual, de acuerdo a la normativa y en función a la asertividad de la toma de decisiones relacionado a su efectividad.
- Resultados de desempeño docente, donde se puedan detectar necesidades de formación tanto específica como general.
- Propuesta pertinente para mejorar el proceso de aprendizaje en los alumnos de educación básica regular.
- La dirección debe presentar anualmente un diagnóstico de la labor docente en función al área donde se desempeña el docente.

- La dirección debe realizar un estudio de pertinencias técnico, en función a la efectividad de la enseñanza en educación básica regular.

Planificación de la labor docente.

A comienzos de cada año, la dirección elaborará la planificación relacionado a la efectividad del proceso de enseñanza de cada docente; el cual deberá ser presentado al CONEI, de acuerdo a las siguientes indicaciones:

- Propuesta técnica para mejorar la efectividad del docente. Dicha propuesta deberá estar planificada en forma pertinente por la subdirección y dirección de la Institución educativa.
- Actividades relacionado a mejorar la efectividad del docente, aprobadas por el CONEI y validadas por la dirección general.

Todo el proceso relacionado a la mejora de la efectividad debe estar registrado en el programa anual de la institución. Esta programación no cierra las posibilidades de incorporar nuevas necesidades relacionado al proceso de enseñanza. Asimismo podemos indicar que la mejora de la efectividad debe considerara los siguientes aspectos:

- Encaminar a los docentes a la especialización en temas de enseñanza que se ajusten a su perfil de formación. Esta clase de instrucción es necesario porque el nivel competitivo del profesional docente siempre se puede mejorar. Asimismo se visualiza cambios a nivel organizacional y tecnológico en todas las Instituciones. El docente necesita adquirir conocimientos actualizados que puedan perfilar un desarrollo eficiente y eficaz.
- Encaminar al personal docente nuevo al sistema institucional de trabajo.
- El docente debe conocer las normativas e instrucciones técnico pedagógico relacionado a su labor docente.

Por tanto se considera realizar un seguimiento al proceso de mejora de la efectividad relacionado a la labor docente, mediante reuniones periódicas con el CONEI, con la finalidad de analizar el grado de avance y con la posibilidad de realizar mejoras.

Acciones relacionadas a la Planificación de la labor docente.

- El proceso de especialización del docente debe estar encaminado al sistema de enseñanza, considerando al perfil del alumno y docente respectivamente.
- Los docentes deben desempeñarse en función a su experiencia y su direccionamiento a una especialización.
- Anualmente debe presentar informes sobre estudios relacionados al área donde se desempeña.

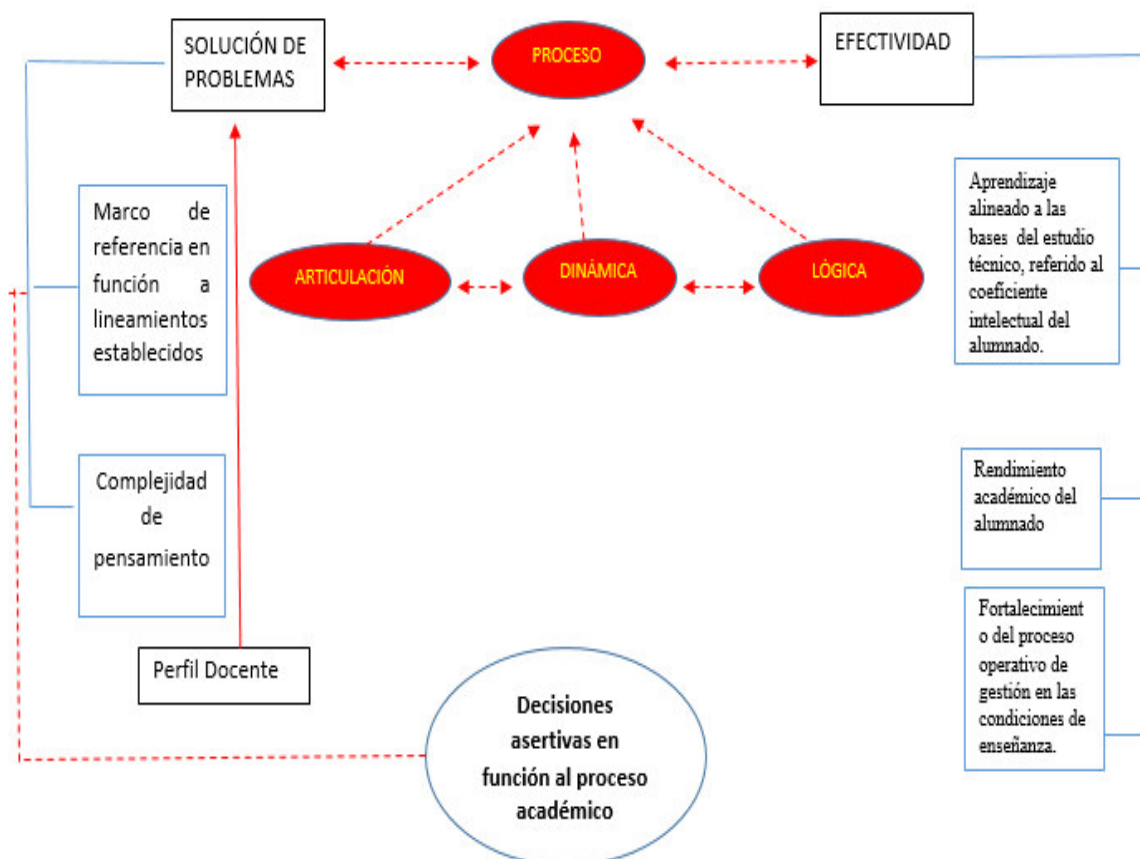
Gestión del proceso educativo.

La dirección de la Institución Educativa gestiona el proceso del desarrollo académico, para tal efecto se deben considerar la articulación, dinámica y lógica relacionado a la efectividad de la labor docente.

Lo primero se debe de iniciar con el compromiso docente para la toma de decisiones relacionado a su labor docente. La Institución Educativa deberá esforzarse en establecer un entorno adecuado que propicie la competitividad en función a la política de trabajo institucional. Se debe trabajar en fortalecer la asertividad en la toma de decisiones. Se debe considerar en obtener resultados óptimos en el desempeño docente, considerando el aprendizaje en función al coeficiente intelectual y el fortalecimiento del proceso operativo en función a las condiciones de enseñanza.

Figura 2

Relación sistemática entre solución de problemas y efectividad



con la eficacia del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia.

Objetivo.

Analizar el perfil docente alineados a su eficacia y el proceso operacional de la labor docente, de acuerdo a la realidad del escenario en que se desempeña.

Descripción de funciones.

La dirección debe evaluar que el docente realice el :

- Cumplimiento de documentos técnico pedagógicos.

- Cumplimiento del POI y PEI en lo referente al plan curricular desarrollado por la Institución de EBR.

Fortalecimiento del proceso de planificación y su ejecución en un tiempo establecido

El fortalecimiento del proceso de planificación estará en función a la sistematización optima de las bases normativas y el grado de responsabilidad de la labor docente. La sistematización de la labor docente estará en función a las capacidades, experiencias y estado motivacional, considerando que el sistema operativo relacionado al proceso educativo presenta diversos escenarios.

La dirección analiza el grado de responsabilidad de los docentes en función a la labor que realiza:

- Evaluaciones Psicológicas y psiquiátricas a los docentes en función a los indicadores de responsabilidad establecidos en forma pertinente por la dirección. .
- Grado de cumplimiento de la labor docentes, en función al proceso de planificación académica. Asimismo se debe considerara en forma sistemática el escenario en que el docente realiza su labor académica.
- Propuesta pertinente de la dirección, para poder dar cumplimiento en forma óptima de la planificación académica anual.
- La dirección debe realizar un proceso de retroalimentación en función al cumplimiento de la planificación académica.
- La dirección debe realizar un estudio de pertinencias técnico, en función a la eficacia de la enseñanza de educación básica regular.

Planificación de la labor docente.

A comienzos de cada año, la dirección elaborará la planificación relacionado a la eficacia del proceso de enseñanza de cada docente; el cual deberá ser presentado al CONEI, de acuerdo a las siguientes indicaciones:

- Propuesta técnica para mejorar la eficacia del docente. Dicha propuesta deberá estar planificada en forma pertinente por la subdirección y dirección de la Institución educativa.
- Actividades relacionado a mejorar la eficacia del docente, aprobadas por el CONEI y validadas por la dirección general.

Todo el proceso relacionado a la mejora de la eficacia debe estar registrado en la programación anual de la institución. Esta programación no cierra las posibilidades de incorporar nuevas necesidades relacionado al proceso de enseñanza. Asimismo podemos indicar que la mejora de la eficacia debe considerara los siguientes aspectos:

- Encaminar a los docentes a la especialización en temas técnico pedagógicos que se ajusten a su perfil de formación. Esta clase de instrucción es necesario porque el nivel competitivo profesional en el docente siempre puede alcanzar mejoras. Además constantemente se presenta variaciones organizativas y tecnológicas en todas las Instituciones. El docente necesita adquirir conocimientos actualizados que puedan perfilar el cumplimiento eficaz de su labor profesional.
- Encaminar al personal docente nuevo al sistema institucional de trabajo.
- El docente debe conocer las normativas e instrucciones técnico pedagógico relacionado a su labor docente.

Por tanto se considera realizar un seguimiento al proceso de mejora de la eficacia relacionado a la labor docente, mediante reuniones periódicas con el CONEI, con la finalidad de analizar el grado de avance y con la posibilidad de realizar mejoras.

Acciones relacionadas a la Planificación de la labor docente.

- El proceso de especialización del docente en temas técnico pedagógicos debe estar encaminado al sistema de enseñanza, considerando al perfil del alumno y docente respectivamente.
- Los docentes deben desempeñarse en función a su experiencia y su direccionamiento a una especialización.
- Se deben realizar periódicamente un seguimiento del cumplimiento de la labor académica del docente, de acuerdo a los lineamientos de la planificación anual de la institución educativa.

Gestión del proceso educativo.

La dirección de la Institución Educativa gestiona el proceso del desarrollo académico, para tal efecto se deben considerar la **articulación, dinámica y lógica** relacionado a la eficacia de la labor docente.

Lo primero se debe de iniciar con el compromiso docente para la toma de decisiones relacionado a su labor docente. La Institución Educativa deberá esforzarse en establecer un entorno adecuado que propicie la competitividad en función a la política de trabajo institucional. Se debe trabajar en fortalecer la asertividad en la toma de decisiones. Se debe considerar en obtener resultados óptimos en el desempeño docente, considerando el aprendizaje en función al coeficiente intelectual y el fortalecimiento del proceso operativo en función a las condiciones de enseñanza.

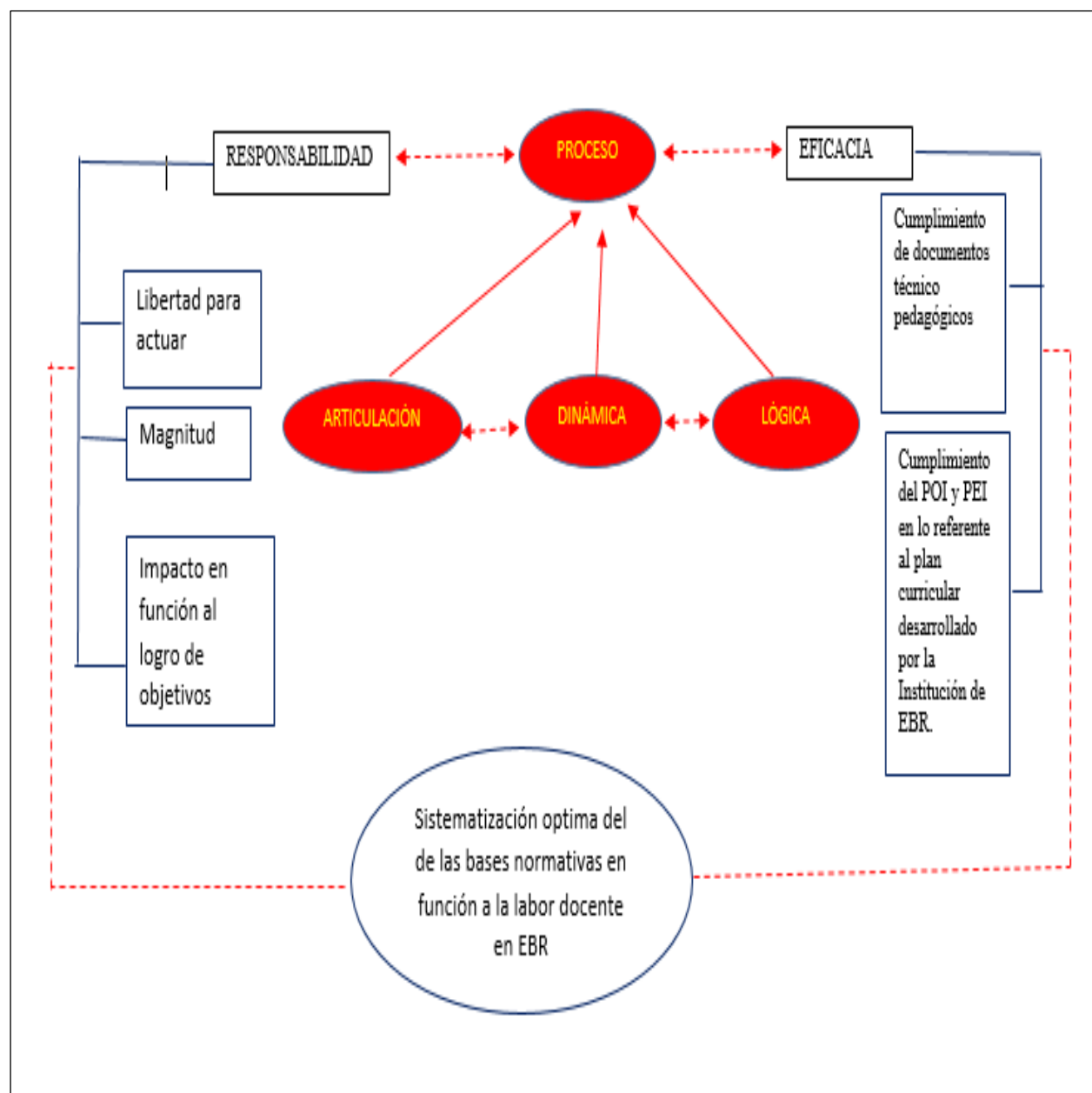
Figura 3*Relación sistemática entre responsabilidad y eficacia*

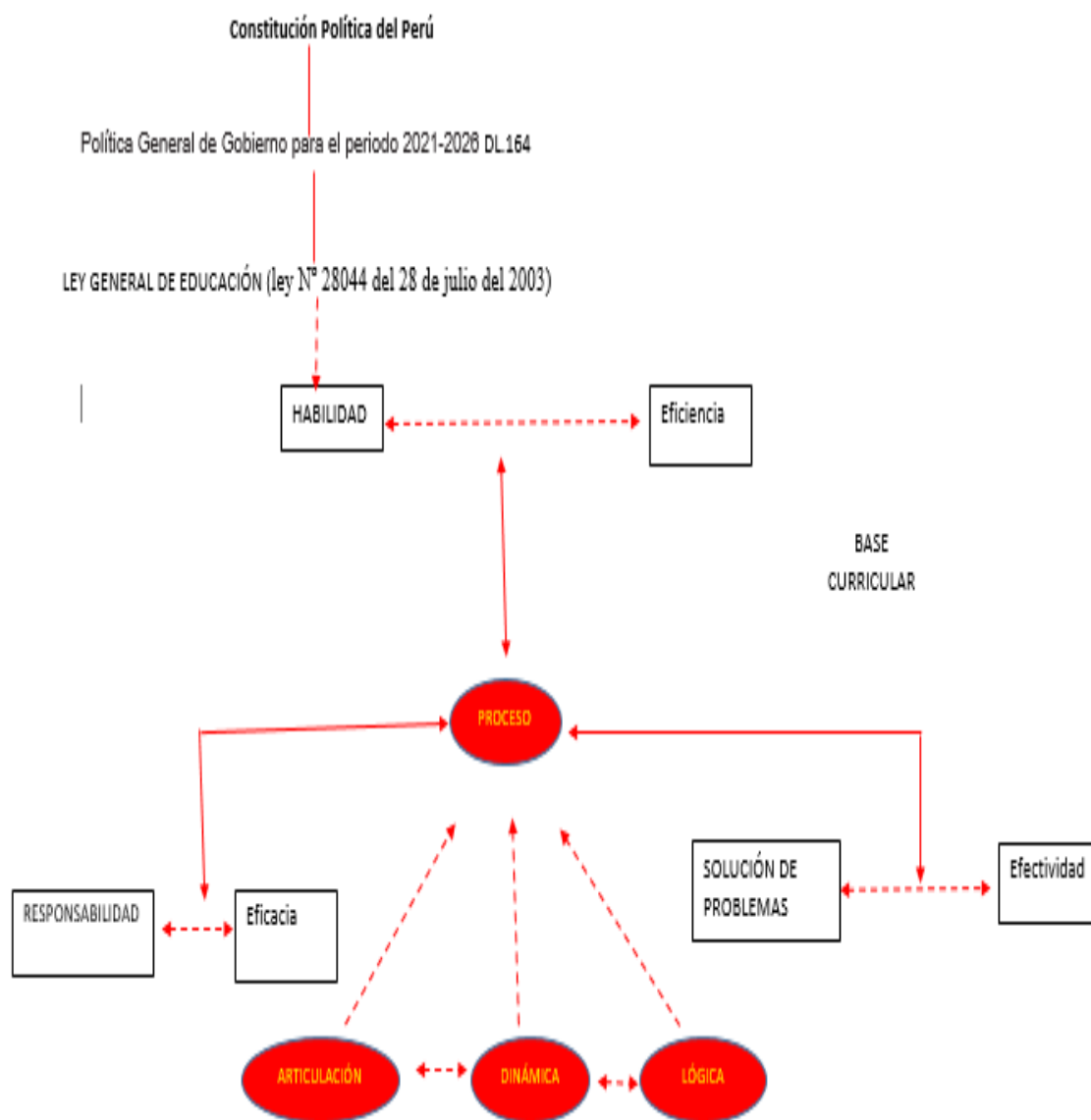
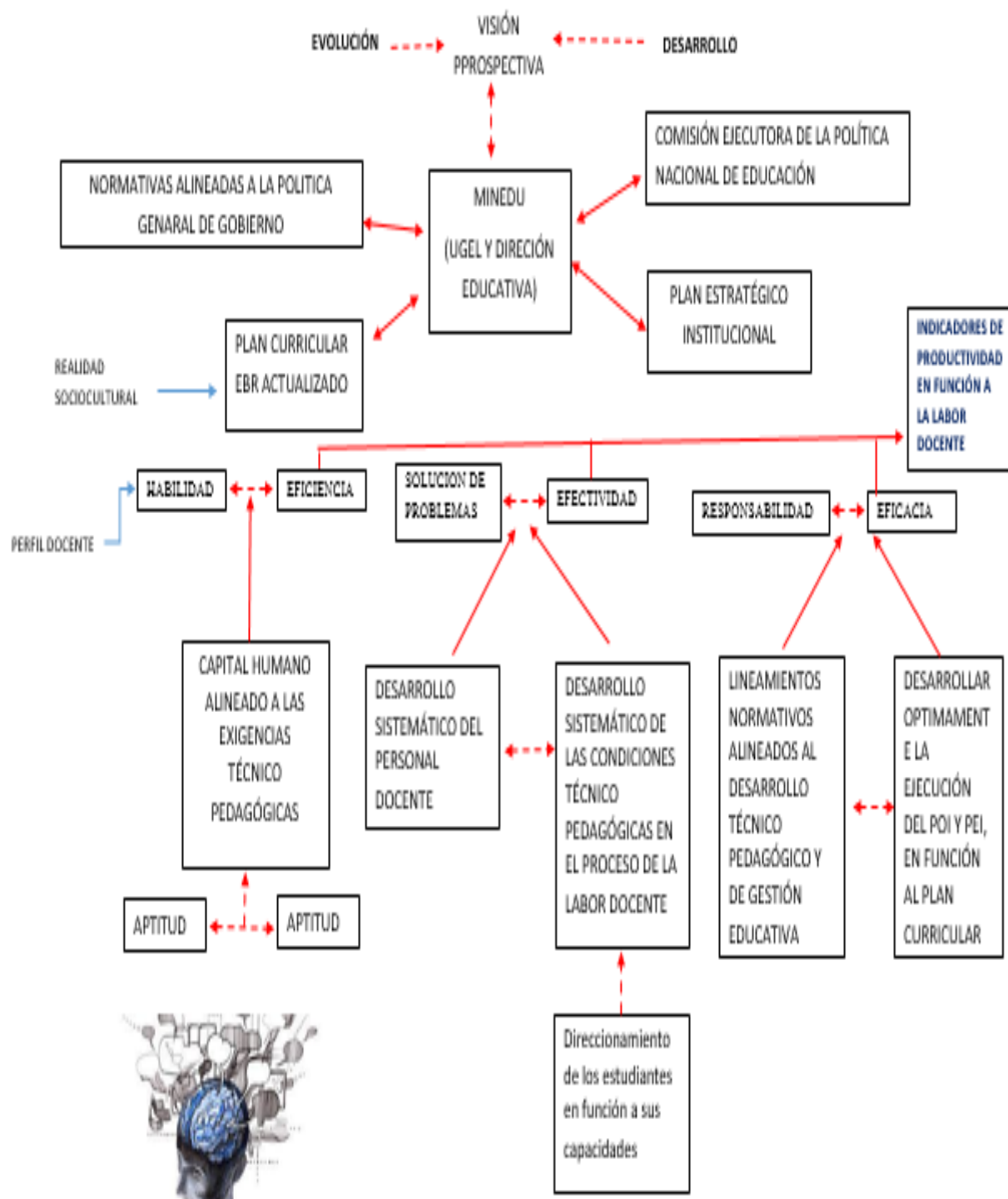
Figura 4*Modelo sistemático general de valuación docente*

Figura 5*Modelo sistemático específico de valuación docente*

IV. RESULTADOS

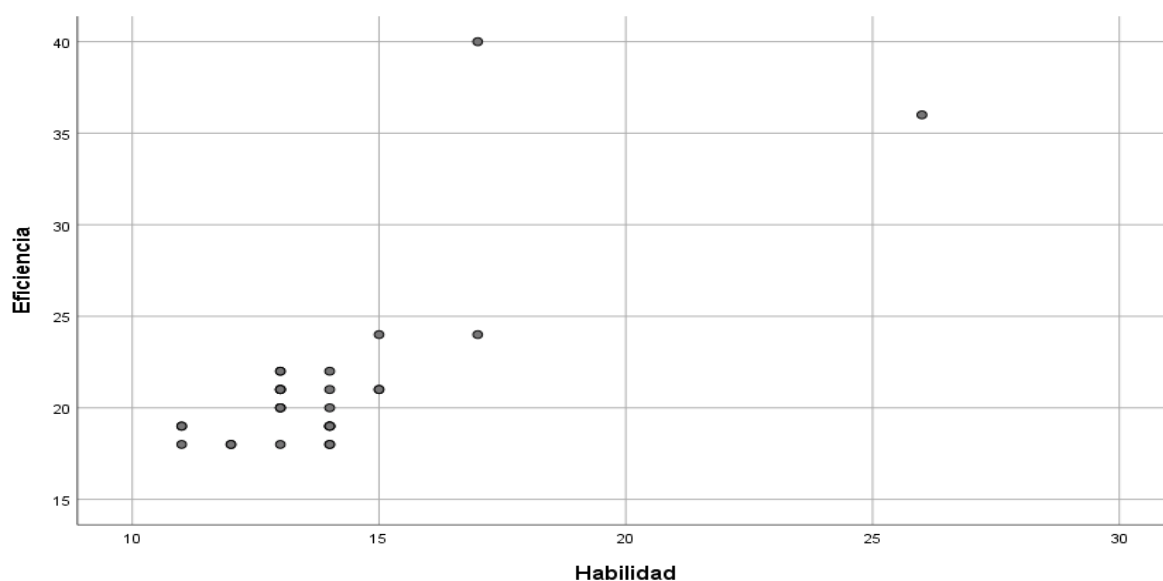
4.1. Relación de las dimensiones de la variable independiente y dependiente en el nivel primaria.

Análisis descriptivo:

Relación habilidad y eficiencia

Figura 6

Relación habilidad y eficiencia en educación primaria

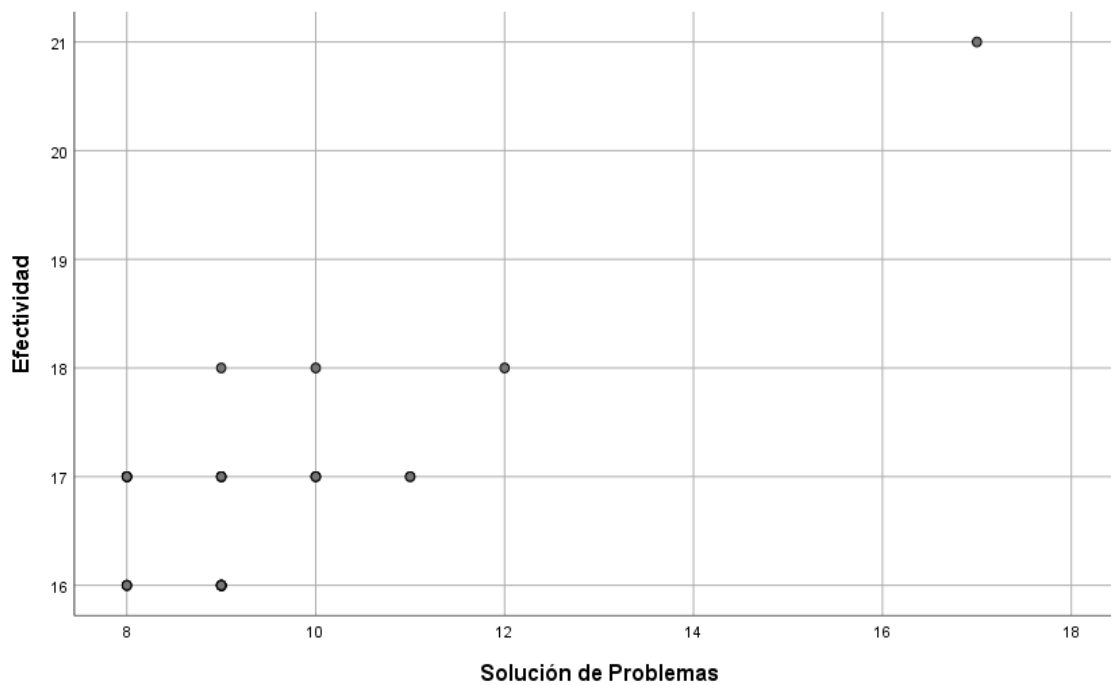


Fuente: Elaboración propia.

Se observa una relación directamente proporcional entre habilidad y eficiencia, débil en intensidad.

Figura 7

Relación entre capacidad de solucionar problemas y efectividad

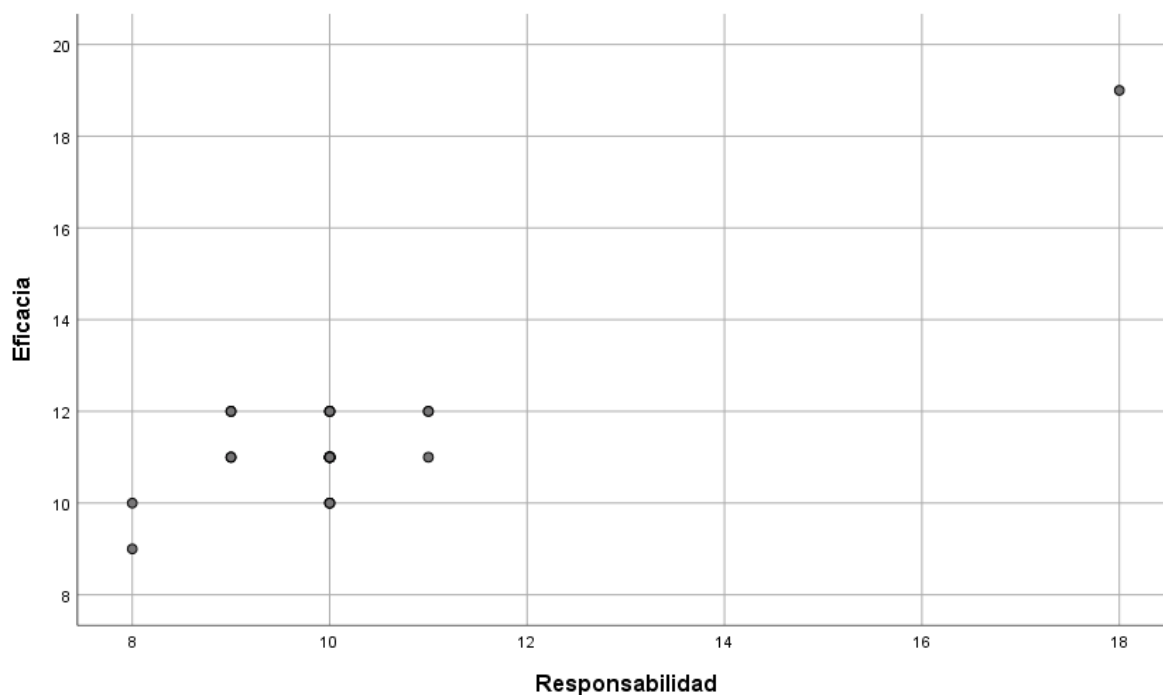


Fuente: Elaboración propia

En este caso también se observa una relación directamente proporcional entre la capacidad de resolver problemas y la dimensión efectividad de la productividad. La intensidad de dicha relación es débil.

Figura 8

Relación entre responsabilidad y eficacia en educación primaria.



Fuente: Elaboración propia

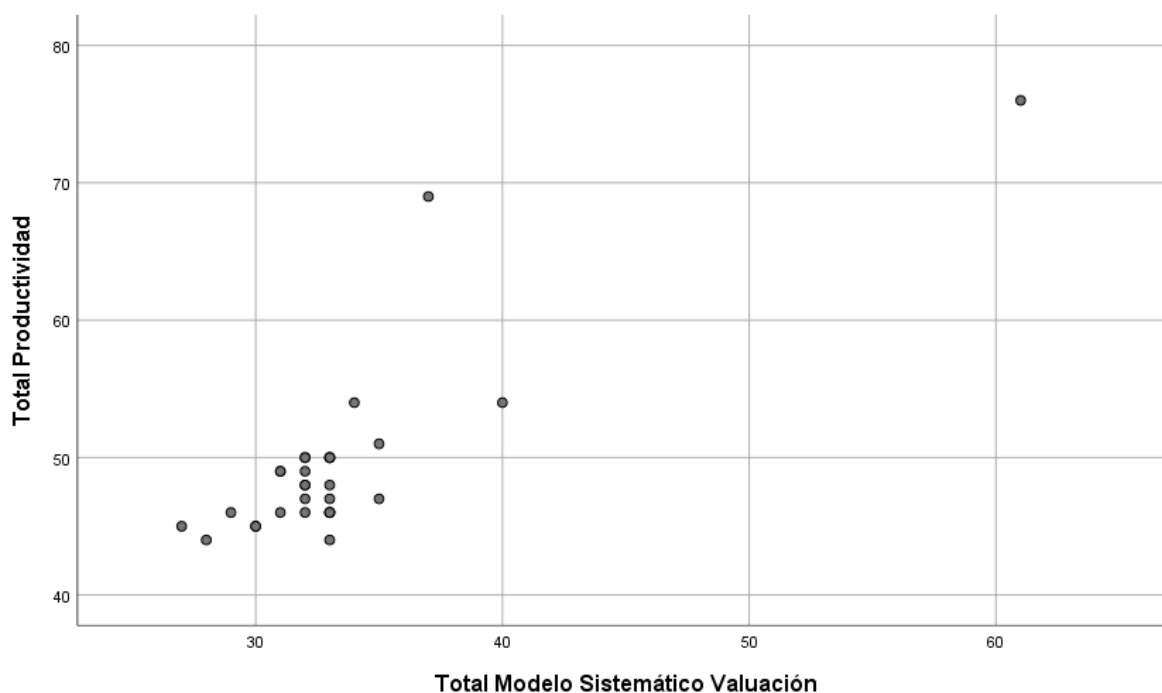
También en este caso se observa una relación directamente proporcional entre la responsabilidad y la dimensión eficiencia de la productividad. La intensidad de dicha relación es débil.

Relación entre Productividad y Modelo Sistemático de Valuación

Considerando el puntaje total de ambas variables, se observa un nivel de asociación positivo pero débil. Un incremento conjugado de habilidad, responsabilidad y capacidad de resolver problemas, redunda en una mayor productividad.

Figura 9

Relación entre modelo sistemático de valuación y productividad en primaria



Fuente : Elaboración propia

4.2 Prueba de normalidad en el nivel primaria.

Análisis Inferencial

En primera instancia, se ha partido de la siguiente hipótesis:

Ho: la variable es normal

H1: la variable no es normal.

Tabla 4

Prueba de normalidad en primaria

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidad	,290	30	,000	,658	30	,000
Solución de Problemas	,316	30	,000	,648	30	,000
Responsabilidad	,375	30	,000	,541	30	,000
Eficiencia	,309	30	,000	,592	30	,000
Efectividad	,302	30	,000	,687	30	,000
Eficacia	,315	30	,000	,583	30	,000
Total Modelo Sistemático Valuación	,323	30	,000	,556	30	,000
Total Productividad	,304	30	,000	,628	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para los datos de los docentes de primaria, se aplicó la prueba de normalidad, mediante la prueba de Shapiro-Wilk; con el valor p obtenido (0.000) se rechaza la hipótesis nula (H_0). Se concluye entonces que las variables no presentan normalidad; en tal sentido es necesario trabajar con pruebas no paramétricas para verificar las hipótesis de investigación.

4.3. Contrastación de hipótesis en el nivel primaria.

Verificación de hipótesis específica 1

La implementación de un modelo sistemático de valuación: Factor habilidad, se relaciona con la eficiencia del desempeño académico de los docentes de educación básica regular en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia, Lima.

En términos estadísticos, esto se traduce en:

$H_0: r = 0$

$H_1: r \neq 0$

Tabla 5

Correlación habilidad y eficiencia en primaria

Correlaciones			Habilidad	Eficiencia
Rho de Spearman	Habilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	30	30
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	30	30

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

Se obtiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0.506 que denota una asociación positiva débil entre las dimensiones habilidad y eficiencia. El valor p obtenido (0.004) es mucho menor que la significancia teórica ($\alpha = 0.01$), por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis de investigación.

Verificación de hipótesis específica 2

La implementación de un modelo sistemático de valuación, factor solución de problemas, se relaciona con la efectividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de independencia, Lima.

En términos estadísticos, esto se traduce en:

Ho: $r = 0$

H1: $r \neq 0$

Tabla 6

Correlación solución de problemas y efectividad en primaria

Correlaciones			Solución de Problemas	Efectividad
Rho de Spearman	Solución de Problemas	Coefficiente de correlación	1,000	,402*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	30	30
	Efectividad	Coefficiente de correlación	,402*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se obtiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0.402 que denota una asociación positiva débil entre las dimensiones solución de problemas y efectividad. En la correlación podemos verificar que la dimensión **solución de problemas** se evalúa la mayor incidencia para consolidar la labor docente y **efectividad se considera aspectos de resultados generales** para desenvolverse en la labor docente, es por ello que se refleja una tendencia débil entre dimensiones. El valor p obtenido (0.028) es mucho menor que la significancia teórica (alfa = 0.05), por lo tanto, se rechaza Ho y se acepta la hipótesis de investigación.

Verificación de hipótesis específica 3

La implementación de un modelo sistemático de valuación, factor responsabilidad, se relaciona con la eficacia del desempeño académico de los docentes de Educación básica regular en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de independencia, Lima.

En términos estadísticos, esto se traduce en:

Ho: $r = 0$

H1: $r \neq 0$

Tabla 7

Correlación responsabilidad y eficacia en primaria.

Correlaciones			Responsabilidad	Eficacia
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,409
		Sig. (bilateral)	.	,121
		N	30	30
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,409	1,000
		Sig. (bilateral)	,121	.
		N	30	30

Se obtiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0.409 que denota una asociación positiva débil entre las dimensiones solución de problemas y efectividad. El valor p obtenido (0.121) es mucho mayor que la significancia teórica (alfa = 0.05), por lo tanto, no se rechaza Ho y no se puede aceptar la hipótesis de investigación.

Verificación de hipótesis general

La implementación de un modelo sistemático de valuación del puesto docente; según el método de perfiles, se relaciona con la productividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de independencia.

En términos estadísticos, esto se traduce en:

Ho: $r = 0$

H1: $r \neq 0$

Tabla 8

Correlación modelo sistemático de valuación y productividad en primaria.

Correlaciones			Total Modelo Sistemático Valuación	Total Productividad
Rho de Spearman	Total Modelo Sistemático Valuación	Coefficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Total Productividad	Coefficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

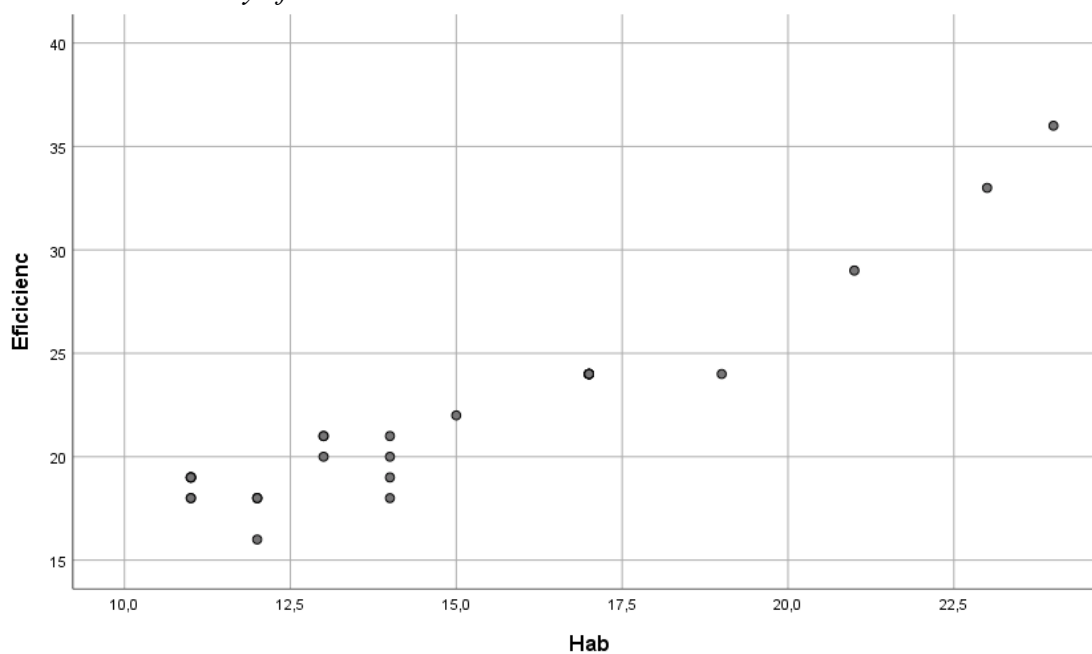
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se obtiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0.613 que denota una asociación positiva débil entre las variables modelo sistemático de valuación y productividad. El valor p obtenido (0.000) es mucho menor que la significancia teórica (alfa = 0.01), por lo tanto, se rechaza Ho y se acepta la hipótesis de investigación.

4.4 Relación de las dimensiones de las variables en el nivel secundaria.

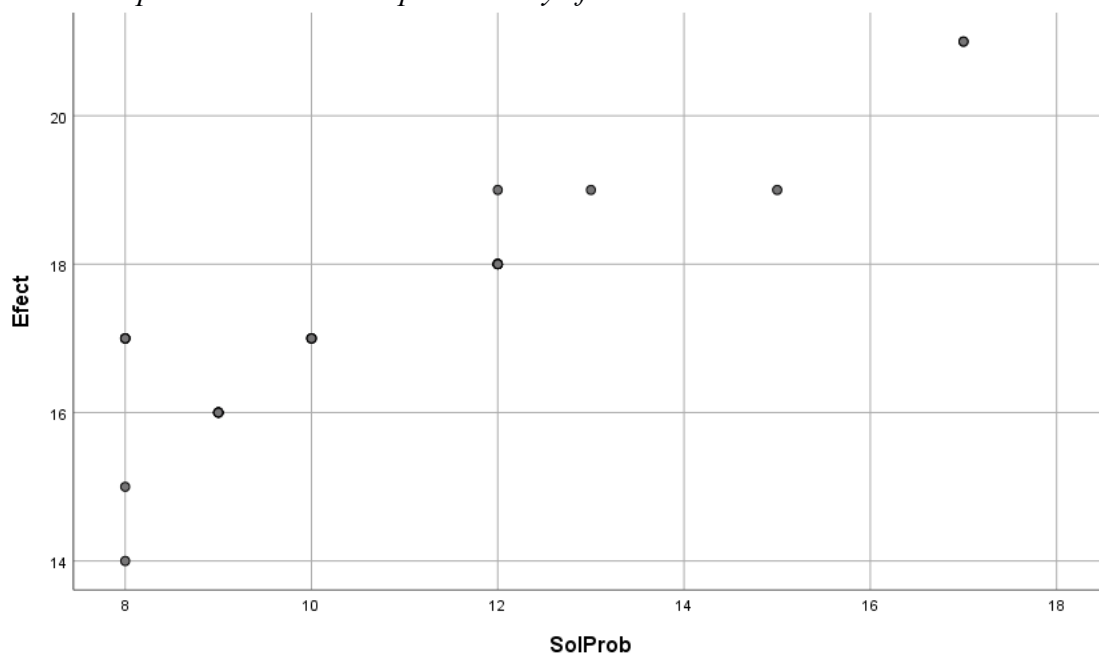
Nivel Secundario

Análisis descriptivo en función a la relación habilidad y eficiencia

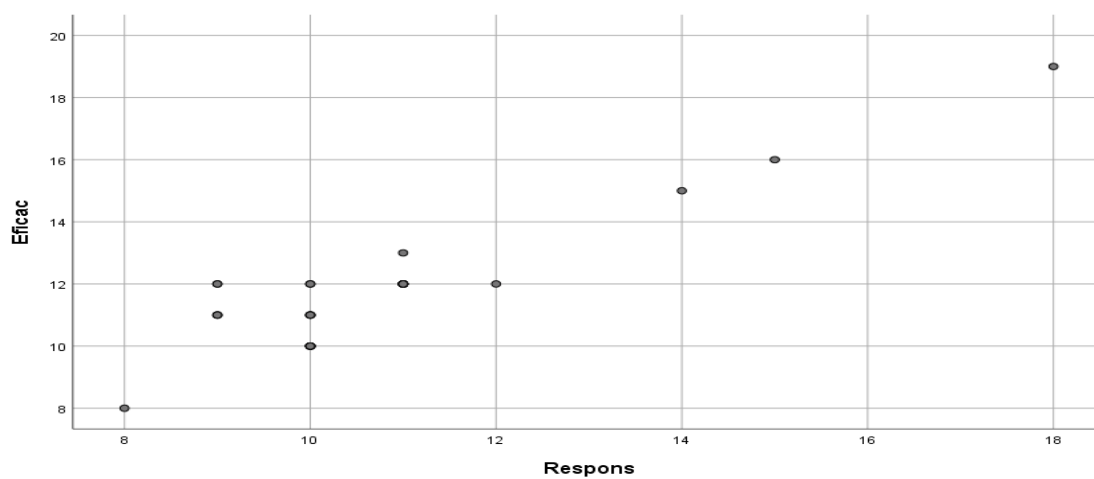
Figura 10*Relación habilidad y eficiencia en secundaria.*

Fuente. Elaboración propia.

Para los docentes del nivel secundario entrevistados, se obtiene una asociación directamente proporcional entre las dimensiones Habilidad y Eficiencia, con una intensidad fuerte.

Figura 11*Relación capacidad de resolver problemas y efectividad en secundaria***Fuente. Elaboración propia.**

Se observa que existe una relación directamente proporcional entre las dimensiones capacidad para resolver problemas y efectividad, con intensidad fuerte.

Figura 12*Relación responsabilidad y eficacia en secundaria***Fuente. Elaboración propia**

En este caso también se observa una asociación directamente proporcional entre las dimensiones responsabilidad y eficacia. La intensidad es fuerte.

4.5 Prueba de normalidad en el nivel secundaria.

Análisis Inferencial

En primera instancia, se ha partido de la siguiente hipótesis:

Ho: la variable es normal.

H1: la variable no es normal.

Tabla 9

Prueba de normalidad en secundaria.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Hab	,165	30	,036	,883	30	,003
SolProb	,183	30	,011	,856	30	,001
Respons	,300	30	,000	,745	30	,000
Eficienci	,223	30	,001	,833	30	,000
Efect	,166	30	,035	,933	30	,060
Eficac	,314	30	,000	,798	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para cada una de las variables analizadas, el valor p obtenido es mucho menor que la significancia teórica (alfa = 0.05), por tanto, se rechaza Ho y se afirma que no hay normalidad en las variables. Esto implica usar pruebas no paramétricas para la verificación de las hipótesis.

4.6 Contrastación de hipótesis en el nivel secundaria.

Verificación de hipótesis específica 1

La implementación de un modelo sistemático de valuación: Factor habilidad, se relaciona con la eficiencia del desempeño académico de los docentes de educación básica regular en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia, Lima.

En términos estadísticos, esto se traduce en:

$H_0: r = 0$

$H_1: r \neq 0$

Tabla 10.

Correlación habilidad y eficiencia en secundaria.

Correlaciones			Hab	Eficienci
Rho de Spearman	Hab	Coeficiente de correlación	1,000	,889**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Eficienci	Coeficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Se ha obtenido una correlación de Spearman de 0.889, que denota una relación directamente proporcional, fuerte, entre ambas variables.

El valor p obtenido (0.000) es mucho menor que la significancia teórica (alfa = 0.01), razón por la cual se rechaza H_0 y se afirma que la correlación observada es estadísticamente significativa.

Verificación de hipótesis específica 2

La implementación de un modelo sistemático de valuación, factor solución de problemas, se relaciona con la efectividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de independencia, Lima.

En términos estadísticos, esto se traduce en:

$$H_0: r = 0$$

$$H_1: r \neq 0$$

Tabla 11

Correlación Solución de problemas y efectividad en secundaria.

Correlaciones				
Rho de Spearman	SolProb		SolProb	Efect
		Coeficiente de correlación	1,000	,868**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Efect	Coeficiente de correlación	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Se ha obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de 0.868 entre las variables capacidad de resolver problemas y efectividad, con una intensidad fuerte.

El valor p registrado (0.000) es mucho menor que la significancia teórica (alfa = 0.01), razón por la cual se rechaza H_0 . De esta manera se verifica esta hipótesis de investigación.

Verificación de hipótesis específica 3

La implementación de un modelo sistemático de valuación, factor responsabilidad, se relaciona con la eficacia del desempeño académico de los docentes de Educación básica regular en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de independencia, Lima.

En términos estadísticos, esto se traduce en:

$H_0: r = 0$

$H_1: r \neq 0$

Tabla 12

Correlación responsabilidad y eficacia en secundaria.

Correlaciones			Respons	Eficac
Rho de Spearman	Respons	Coeficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Eficac	Coeficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

En este caso se ha obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de 0.6838 entre las variables responsabilidad y eficacia, con una intensidad moderada. Es una relación directamente proporcional.

El valor p registrado (0.000) es mucho menor que la significancia teórica (alfa = 0.01), razón por la cual se rechaza H_0 . De esta manera se verifica esta hipótesis de investigación.

Verificación de hipótesis general

La implementación de un modelo sistemático de valuación del puesto docente; según el método de perfiles, se relaciona con la productividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de independencia.

En términos estadísticos, esto se traduce en:

$$H_0: r = 0$$

$$H_1: r \neq 0$$

Tabla13

Correlación modelo sistemático de valuación y productividad en secundaria.

Correlaciones			Total Modelo Sistemático de Valuación	Total Productividad
Rho de Spearman	Total Modelo Sistemático de Valuación	Coefficiente de correlación	1,000	,945**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Total Productividad	Coefficiente de correlación	,945**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Para las variables dependiente e independiente, analizadas, se ha obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de 0.945, que denota una asociación directamente proporcional, muy fuerte, entre dichas variables. A mayor nivel de aplicación de un modelo sistemático de valuación se genera una mayor productividad.

Por otro lado, el valor p obtenido (0.000) es mucho menor que la significancia teórica (alfa = 0.01), con lo cual se rechaza H_0 y se afirma que hay una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Se valida la hipótesis general.

Cálculo de la Productividad (en función a la situación encontrada)

EFICIENCIA EN PRIMARIA = 49.37%

EFICACIA EN PRIMARIA = 75%

EFFECTIVIDAD EN PRIMARIA= 11.57 %

EFICIENCIA EN SECUNDARIA = 55%

EFICACIA EN SECUNDARIA = 71%

EFFECTIVIDAD EN SECUNDARIA= 43 %

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la investigación de Morales (2019) relacionado a las habilidades directivas y desempeño laboral de la unidad de gestión educativa, en el cual se afirmó que existe una correlación estadísticamente significativa entre las habilidades directivas y el desempeño laboral. En el modelo de análisis planteado se puede afirmar que en el nivel secundario denota una relación directamente proporcional fuerte entre las dimensiones habilidad en lo referente a la habilidad gerencial o administrativa y desempeño en relación a la eficiencia y la correlación observada es estadísticamente significativa.

En la investigación de Huisa (2017) demuestra una relación significativa entre la dirección administrativa y el rendimiento del docente en las Instituciones Educativas. En el modelo fortalecido por el método de perfiles, en función a la correlación denota una asociación positiva débil entre la dimensiones solución de problemas y el rendimiento del docente en la dimensión efectividad en el nivel primario y una intensidad fuerte en el nivel secundario.

En la investigación de Berrocal (2016) considera que la calidad educativa no solo depende de su desempeño docente, sino que existen cuatro factores (escuela, contexto, docente, gobierno) que necesitan trabajar de forma colaborativa. En el modelo planteado de acuerdo a la relación de la variable independiente y dependiente se considera el logro de la productividad en función al manejo de un proceso estructural bien definido, en lo referente a habilidad, solución de problemas y responsabilidad, el cual fortalezca la escuela, contexto, docente, gobierno.

En la investigación de Cárdenas (2018), valida la relación entre ambiente de trabajo y el rendimiento en los docentes de la Universidad Autónoma del Perú. En el modelo planteado se fortalece como base fundamental el factor habilidad, solución de problemas y responsabilidad para garantizar rendimientos en los docentes.

Ramos (2019), en su investigación escudriña en forma integral los enfoques de base teórica y productividad en el desempeño docente y la calidad de la educación. En relación a al modelo propuesto, se incorpora la correlación de los procesos (articulación, dinámica y lógica) en consideración a la productividad en el desempeño docente.

Prado y Vara (2017), en su investigación, plantea como conveniente mejorar lo relacionado a la influencia de las capacidades natas del personal en función al desempeño de la productividad de docentes. En consideración al análisis del modelo planteado, se hace una valuación sistemática del puesto docente en relación a la productividad.

Atencio et al. (2020), en la investigación sobre el neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas; concluyendo que debe de haber un análisis del proceso en lo referente a lo directivo, para así poder tener un accionar pertinente en los conocimientos y obtener resultados óptimos. En la propuesta se fortalece como punto estructural la sistematización de procesos en función a la valuación de puesto docente en relación al método de perfiles.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El modelo de análisis sistemático alineado al método de perfiles, fortalece en forma estratégica el proceso operativo en la productividad del desempeño docente del área educativa; el cual se proyectará al desarrollo, en tanto se pueda integrar de forma articulada, dinámica, lógica el proceso operativo de la labor docente y con proyección objetiva de lo plasmado en la política nacional.
- 6.2. Se pudo verificar que las dimensiones habilidad y eficiencia, van directamente alineadas a un trabajo técnico, humano y de gestión, el cual se ve reflejado de forma pertinente en la labor docente y que se orienta a un fortalecimiento de las necesidades de una realidad determinada.
- 6.3. En lo referente a las dimensiones solución de problemas y efectividad se ve una correlación clara; el cual refleja una baja capacidad en los docentes para la solución de problemas de aprendizaje y como consecuencia una baja efectividad agudizado principalmente por la falta de una evaluación integral en el área psicológica y de salud previa en el coeficiente intelectual del alumnado.
- 6.4. En lo referente a las dimensiones responsabilidad y eficacia se observa una correlación. En lo referente a la dimensión responsabilidad hay una deficiencia marcada en el cumplimiento de lineamientos pedagógicos y a la capacitación de los docentes en su labor educativa. Asimismo en la dimensión eficacia se observa que hay cumplimiento de tiempos establecidos con la labor docente en los parámetros mínimos establecidos, sin tendencia a optimizar dichos resultados.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 El modelo de análisis sistemático alineado al método de perfiles, tal como se desarrolla en la investigación requiere que los directores en Educación Básica Regular, sean especialistas en áreas relacionados a la pedagogía, con conocimiento en contenido curricular. Asimismo, debe tener experiencia certificada en temas de gestión, lo cual permitirá fortalecer en forma estratégica el proceso operativo en la productividad del desempeño docente del área educativa.
- 7.2 Dado que la dimensión habilidad y eficiencia van directamente alineados a un trabajo técnico, humano y de gestión, se requiere una evaluación por procesos al personal docente. Asimismo se recomienda una evaluación mensual, trimestral y anual, el cual debe estar fortalecidas por el instrumento propuesto y validado.
- 7.3 En lo referente a las dimensiones solución de problemas y efectividad se ve una baja capacidad en los docentes para la solución de problemas de aprendizaje; es por ello que se recomienda realizar una evaluación por procesos, al personal docente en función al factor solución de problemas y efectividad. Por tanto las evaluaciones deben ser mensuales, trimestrales y anuales, fortalecidas por el instrumento propuesto y validado.
- 7.4 En lo referente a las dimensiones responsabilidad y eficacia, hay una deficiencia marcada en el cumplimiento de lineamientos pedagógicos y a la capacitación de los docentes en su labor educativa. Por tanto se deben realizar una evaluación por procesos, al personal docente en función al factor responsabilidad y eficacia. Las evaluaciones deben ser mensuales, trimestrales y anuales, fortalecidas por el instrumento propuesto y validado.

- 7.5 Los directores deben presentar un diagnóstico del desempeño docente a la Unidad de Gestión Educativa (UGEL). El diagnóstico debe estar en función al modelo sistemático de valuación del puesto docente, según el método de perfiles y productividad.
- 7.6 Se recomienda que dentro del plan estratégico y operativo que se envía a la UGEL, se considere capacitaciones de especialización en temas psicopedagógicos, con entregables, relacionados al grado y área en el que trabaja el docente.
- 7.7 Se debe proyectar una formación sistemática en la Educación Básica Regular de forma pertinente, proyectada para las necesidades de formación superior.

VIII. REFERENCIAS

- Atencio et al. (2020). Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 20(1), 1-29. <https://doi.org/10.15517/aie.v20i1.40160>
- Aldana et al. (2019) Liderazgo sistémico en las competencias gerenciales docentes universitarias. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i8.87>
- Berrocal, F. (2016). *Análisis comparativo de tres métodos de valoración de puestos de trabajo, 2016* [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Docta UCM. <https://docta.ucm.es/entities/publication/2785ea49-851f-4791-ad28-c2618b391521>
- Cárdenas Casado, H. (2018). Clima laboral y desempeño en docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima – 2018. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6804/cardenas_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gordillo et al. (2020). La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. *Propósitos Y Representaciones*, 8(3), e441. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.441>
- Huisa, K. (2017). *Gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado – 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14896/Huiza_AK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Morales, S. (2019). *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la unidad de gestión educativa local N° 16, provincia de Barranca, año 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3107>
- Novo Carmen, A. (2018). *Valoración de la formación del profesorado: comparativa entre autoformación y formación presencial*. GAPP. Nueva Época, (21). <https://doi.org/10.24965/gapp.v0i21.10569>.
<file:///C:/Users/usuario1/Downloads/10569-Texto%20del%20art%C3%ADculo-16045-2-10-20190424.pdf>
- Prado, M. y Vara, M. (2017). *Influencia del talento humano en el desarrollo de la productividad del personal docente que labora en la institución educativa privada Juan Pablo II, Cajamarca 2017*. [Tesis de Título, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11320/Prado%20Rabanal%20Marisabel%2c%20Vara%20Reyna%20Milagros%20Delicia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, M. (2016). *Calidad de formación académica y productividad de los docentes de la escuela académica profesional de marketing y negocios internacionales de la universidad de Huánuco – 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huánuco]. [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/323/ram%c3%8drez%20carrillo%2c%20marisol%20nury.pdf?sequence=1&is Allowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/323/ram%c3%8drez%20carrillo%2c%20marisol%20nury.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Ramos, E. (2019). *“Enfoques teóricos de productividad en el desempeño docente y la calidad de*

la educación”, en los últimos 10 años: una revisión de la literatura científica-2019 [Tesis de Bachiller, Universidad Peruana del Norte]. Repositorio UPN.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24218/Ramos%20Rodr%C3%ADguez%2C%20Edith.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Sosa, M. y Valverde, J. (2020). Perfiles docentes en el contexto de la transformación digital de la escuela. Universidad de Extremadura (España). *Revista de pedagogía* 72(1).
<https://doi.org/10.13042/Bordon.2020.72965>.

Vilanova, et al. (2001). La educación matemática, el papel de la resolución de problemas en el aprendizaje. OIE-Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado de http://rieoei.org/did_mat10.htm.

X. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MODELO SISTEMÁTICO DE VALUACIÓN DEL PUESTO DOCENTE SEGÚN EL MÉTODO DE PERFILES Y PRODUCTIVIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR PÚBLICA DE INDEPENDENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
			INDEPENDIENTE		
				Dimensiones	Indicadores
PROBLEMA GENERAL ¿En qué medida el modelo sistemático de valuación del puesto docente, según el método de perfiles; se relaciona con la productividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia?	OBJETIVO GENERAL Determinar en qué medida el modelo sistemático de valuación del puesto docente; según el método de perfiles, se relaciona con la productividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia.	HIPÓTESIS GENERAL La implementación de un modelo sistemático de valuación del puesto docente; según el método de perfiles, se relaciona con la productividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de independencia.	Modelo sistemático de Valuación del puesto docente según el método de perfiles	Habilidad	*% de docentes que cumplen las condiciones técnicas para la enseñanza. *% de docentes que cumplen de forma pertinente las funciones administrativas *% de docentes que demuestran buenas relaciones humanas
				Solución de problemas	*% de docentes que orientan de forma asertiva el aprendizaje de los alumnos. *% de docentes que solucionan de forma pertinente los problemas de aprendizaje y conducta de los alumnos. *% de docentes que orientan a los padres de

					familia, de forma asertiva sobre el proceso académico de sus hijos.
				Responsabilidad	*% de docentes que cumplen lo proyectado en el POI. *% de docentes que se capacitan anualmente en temas relacionados a su labor educativa.
				DEPENDIENTE	

Públicas del distrito de Independencia?	distrito de Independencia.	distrito de independencia.		Dimensiones	Indicadores
2. ¿En qué medida el modelo sistemático de valuación: factor Solución de problemas; se relaciona con la efectividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia?	Describe como el modelo sistemático de valuación: factor solución de problemas; se relaciona con la efectividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia.	2 .La implementación de un modelo sistemático de valuación: Factor solución de problemas, se relaciona con la efectividad del desempeño académico de los docentes de educación básica regular en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de independencia..	Productividad en educación básica regular pública de Independencia.	Eficiencia	*Cantidad de docentes que desarrollan sus sesiones de clases de acuerdo a lineamientos técnicos de enseñanza. *Cantidad de docentes que evalúan el proceso de aprendizaje de los alumnos de forma asertiva. *Cantidad de docentes que imparten la enseñanza con aplicaciones de la realidad su entorno, imponiendo un ambiente de respeto.
3. ¿En qué medida el modelo sistemático de valuación: factor Responsabilidad; se relaciona con la eficacia del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia?	Precisar como el modelo sistemático de valuación: factor responsabilidad; se relaciona con la eficacia del desempeño académico de los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia.	3. La implementación de un modelo sistemático de valuación: Factor responsabilidad, se relaciona con la eficacia del desempeño académico de los docentes de educación básica regular en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de independencia..		Efectividad	*Cantidad de docentes que tienen alumnos en un nivel óptimo de aprendizaje, de acuerdo al plan curricular de la entidad ministerial. *Cantidad de docentes que desarrollan sus clases con infraestructura adecuada a las especificaciones normativas. *Cantidad de docentes con alumnos con buenas condiciones de salud(validados por entidades pertinentes)

Públicas del distrito de Independencia?				Eficacia	*Cantidad de docentes que cumplen con desarrollar la programación curricular del grado o nivel asignado. *Cantidad de docentes que cumplen con desarrollar las horas lectivas de clase de forma puntual. *Cantidad de docentes que desarrollan de forma pertinente lo especificado en la carpeta pedagógica.
---	--	--	--	----------	---

TIPO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS Y INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO	POBLACIÓN Y MUESTRA
La presente investigación se desarrolla con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, en tanto se utilizarán teorías y herramientas conocidas para resolver el problema de investigación identificado. El diseño de investigación es descriptivo correlacional.	Técnicas de recolección de información Se han diseñado dos instrumentos de medición, uno para cada variables, los mismos que han sido validados tanto cualitativa como cuantitativamente • De recolección de datos Encuestas por cuestionario Los instrumentos se aplican a una muestra piloto, para ser validado mediante el estadístico alfa de Cronbach. • De procesamiento Tablas de frecuencias, gráficos. Instrumentos de recolección de datos • Encuesta Se deberá aplicar una metodología en el cual se pueda tener información procesable para la sustentación de nuestras interrogantes. • Entrevista. Se deberá tener una experiencia sobre la amplitud de la investigación. El cual se suma a un desarrollo metodológico idóneo al área de estudio. Los instrumentos se detallan en el Anexo 1 y 2,	• Procedimientos. Los instrumentos validados se aplicarán a los docentes considerados en la muestra, sus respuestas se ingresarán a un archivo de datos en el programa estadístico SPSS v25. • Análisis de datos. Los datos serán procesados a través de las medidas de tendencia central y dispersión, así como de los gráficos que permitan evidenciar los hallazgos de investigación. La hipótesis de trabajo serán procesados a través del método estadístico de correlación, en donde previamente se evaluará la normalidad de los datos.	• Población. La población del presente estudio lo conforman todos los docentes que actualmente están trabajando en el distrito de Independencia de la UGEL 02. (Primaria, 140; secundaria, 164) • Muestra. Considerando un muestreo por conglomerados, la muestra lo conforman los docentes de un colegio del distrito de Independencia, seleccionado aleatoriamente. El tamaño de muestra es: 30 profesores en educación Primaria y 30 profesores de educación secundaria de un colegio del distrito de Independencia. • Tipo de muestreo Aleatorio por conglomerados

	presentando las características siguientes: Modelo sistemático de Valuación del puesto docente según el método de perfiles. Se han considerado 3 dimensiones de esta variable: • Habilidad • Solución de problemas. • Responsabilidad. Productividad en educación básica regular pública de Independencia. Se han considerado 3 dimensiones de esta variable:		
--	---	--	--

1. TABLA DE EVALUACION DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

Tesis	:	MODELO SISTEMÁTICO DE VALUACIÓN DEL PUESTO DOCENTE SEGÚN EL MÉTODO DE PERFILES Y PRODUCTIVIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR PÚBLICA DE INDEPENDENCIA
Autor del instrumento CARLOS	:	Maestro. BASTIDAS SANCHEZ JUAN
Requerimiento para Sistemas.	:	Optar el grado de Doctor en Ingeniería de
Indicaciones en la calificación	:	Señor (a) especialista, se solicita su apoyo de los criterios desarrollados en el presente formato, a través de un aspa (x), de acuerdo con un riguroso análisis y a su vasta experiencia profesional.
Instrumento	:	Cuestionario de la Variable Independiente (Anexo 01) Modelo sistemático de Valuación del puesto docente según el método de perfiles

La escala de calificación es la siguiente

5=Muy aceptable	4=Aceptable	3=Regular	2=Baja	1=Deficiente
-----------------	-------------	-----------	--------	--------------

ASPECTOS DE VALIDACION:

Indicador	Criterios	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Claridad	Están redactados en un lenguaje claro y facilita su comprensión.					X
Objetividad	Se expresan en comportamientos y acciones observables y verificables.					X
Consistencia	Se han formulado en relación a la teoría de las dimensiones de la variable.					X
Organización	Son secuenciales y distribuidos de acuerdo a dimensiones.					X
Oportunidad	El instrumento se aplica en un momento adecuado.					X
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones y opciones de respuesta bien definidas.					X

PUNTUACIÓN: De 5 a 10: No válida, reformular. De 11 a 14: No válida, modificar.

De 15 a 19: Válida, mejorar.

De 20 a 30: Válida, aplicar.

OPINION DE APLICABILIDAD : factible su aplicación__SI__

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES :

Apellidos y nombres del experto :RODRIGUEZ
RODRIGUEZ

CIRO

Grado Académico:DOCTOR

Cargo o institución donde labora:DOCENTE



Firma

2. TABLA DE EVALUACION DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

Tesis	: MODELO SISTEMÁTICO DE VALUACIÓN DEL PUESTO DOCENTE SEGÚN EL MÉTODO DE PERFILES Y PRODUCTIVIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR PÚBLICA DE INDEPENDENCIA
Autor del instrumento	: Maestro. BASTIDAS SANCHEZ JUAN CARLOS
Requerimiento para	: Optar el grado de Doctor en Ingeniería de Sistemas.
Indicaciones	: Señor (a) especialista, se solicita su apoyo en la calificación de los criterios desarrollados en el presente formato, a través de un aspa (x), de acuerdo con un riguroso análisis y a su vasta experiencia profesional.
Instrumento	: Cuestionario de la Variable Dependiente (Anexo 02) Productividad en educación básica regular pública de Independencia

La escala de calificación es la siguiente

5=Muy aceptable	4=Aceptable	3=Regular	2=Baja	1=Deficiente
-----------------	-------------	-----------	--------	--------------

ASPECTOS DE VALIDACION:

Indicador	Criterios	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Claridad	Están redactados en un lenguaje claro y facilita su comprensión.					X
Objetividad	Se expresan en comportamientos y acciones observables y verificables.					X
Consistencia	Se han formulado en relación a la teoría de las dimensiones de la variable.				X	
Organización	Son secuenciales y distribuidos de acuerdo a dimensiones.					X
Oportunidad	El instrumento se aplica en un momento adecuado.					X
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones y opciones de respuesta bien definidas.				X	

PUNTUACIÓN: De 5 a 10: No válida, reformular. De 11 a 14: No válida, modificar.

De 15 a 19: Válida, mejorar.

De 20 a 30: Válida, aplicar.

OPINION DE APLICABILIDAD

: factible su aplicación __SI__

PROMEDIO DE VALORACIÓN

:

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES :

Apellidos y nombres del experto :RODRIGUEZ RODRIGUEZ CIRO	 Firma
Grado Académico:DOCTOR	
Cargo o institución donde labora: DOCENTE	

1. TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

Tesis	:	MODELO SISTEMÁTICO DE VALUACIÓN DEL PUESTO DOCENTE SEGÚN EL MÉTODO DE PERFILES Y PRODUCTIVIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR PÚBLICA DE INDEPENDENCIA
Autor del instrumento	:	Maestro. BASTIDAS SANCHEZ JUAN CARLOS
Requerimiento para	:	Optar el grado de Doctor en Ingeniería de Sistemas.
Indicaciones	:	Señor (a) especialista, se solicita su apoyo en la calificación de los criterios desarrollados en el presente formato, a través de un aspa (x), de acuerdo con un riguroso análisis y a su vasta experiencia profesional.
Instrumento	:	Cuestionario de la Variable Independiente (Anexo 01) Modelo sistemático de Valuación del puesto docente según el método de perfiles

La escala de calificación es la siguiente

5=Muy aceptable	4=Aceptable	3=Regular	2=Baja	1=Deficiente
-----------------	-------------	-----------	--------	--------------

ASPECTOS DE VALIDACION:

Indicador	Criterios	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Claridad	Están redactados en un lenguaje claro y facilita su comprensión.					X
Objetividad	Se expresan en comportamientos y acciones observables y verificables.					X
Consistencia	Se han formulado en relación a la teoría de las dimensiones de la variable.					X
Organización	Son secuenciales y distribuidos de acuerdo a dimensiones.				X	
Oportunidad	El instrumento se aplica en un momento adecuado.				X	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones y opciones de respuesta bien definidas.				X	

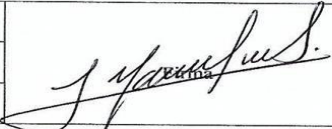
PUNTUACIÓN: De 5 a 10: No válida, reformular.
De 15 a 19: Válida, mejorar.

De 11 a 14: No válida, modificar.
De 20 a 30: Válida, aplicar.

OPINION DE APLICABILIDAD : Factible su aplicación al escenario de investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 27

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES : NINGUNA

Apellidos y nombres del experto : MANRIQUE SUÁREZ LUIS HUMBERTO	
Grado Académico: DOCTOR EN INGENIERÍA	
Cargo o institución donde labora: DECANO DE FACULTAD FIEL- UNFV	

2. TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

Tesis	:	MODELO SISTEMÁTICO DE VALUACIÓN DEL PUESTO DOCENTE SEGÚN EL MÉTODO DE PERFILES Y PRODUCTIVIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR PÚBLICA DE INDEPENDENCIA
Autor del instrumento	:	Maestro. BASTIDAS SANCHEZ JUAN CARLOS
Requerimiento para	:	Optar el grado de Doctor en Ingeniería de Sistemas.
Indicaciones	:	Señor (a) especialista, se solicita su apoyo en la calificación de los criterios desarrollados en el presente formato, a través de un aspa (x), de acuerdo con un riguroso análisis y a su vasta experiencia profesional.
Instrumento	:	Cuestionario de la Variable Dependiente (Anexo 02) Productividad en educación básica regular pública de Independencia

La escala de calificación es la siguiente

5=Muy aceptable	4=Aceptable	3=Regular	2=Baja	1=Deficiente
-----------------	-------------	-----------	--------	--------------

ASPECTOS DE VALIDACION:

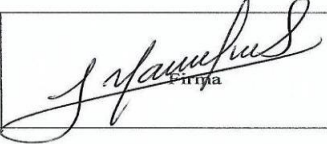
Indicador	Criterios	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Claridad	Están redactados en un lenguaje claro y facilita su comprensión.					x
Objetividad	Se expresan en comportamientos y acciones observables y verificables.					x
Consistencia	Se han formulado en relación a la teoría de las dimensiones de la variable.					x
Organización	Son secuenciales y distribuidos de acuerdo a dimensiones.				x	
Oportunidad	El instrumento se aplica en un momento adecuado.				x	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones y opciones de respuesta bien definidas.				x	

PUNTUACIÓN: De 5 a 10: No válida, reformular. De 11 a 14: No válida, modificar. De 15 a 19: Válida, mejorar. De 20 a 30: Válida, aplicar.

OPINION DE APLICABILIDAD : factible su aplicación al escenario de investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 27

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES : NINGUNA

Apellidos y nombres del experto : MANRIQUE SUÁREZ LUIS HUMBERTO	
Grado Académico: DOCTOR EN INGENIERÍA	
Cargo o institución donde labora: DECANO DE FACULTAD FIEI- UNFV	

ANEXO 01

VARIABLE INDEPENDIENTE

Tabla de calificación del instrumento 01

DIMENSIÓN	ITEM	NUNCA	OCCASIONALMENTE	NORMALMENTE	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
Habilidad	1 Se desenvuelve con alguna experiencia en el nivel y grado de enseñanza desarrollando el contenido curricular de forma clara y eficiente.		X			
	2 Se desenvuelve con alguna especialización avalada por alguna entidad especializada en el tema o materia de interés o una Maestría en la especialidad del grado que enseña.		X			
	3 Desarrolla el proceso de clase de acuerdo al currículo y según un plan estratégico pedagógico.			X		
	4 Realiza las coordinaciones administrativas y académicas, el cual fortalezca su labor pedagógica en la institución académica.		X			
	5 Demuestra empatía y realiza una comunicación asertiva con el personal directivo, docente y administrativo de la Institución Educativa relacionado a los procesos de la labor académica.		X			
	6 Demuestra empatía y utiliza los códigos de lenguaje en forma efectiva con los padres y alumnos de la Institución Educativa donde labora.		X			
Solución de Problemas	7 Orienta de forma efectiva a los alumnos sobre los procedimientos correctivos en su aprendizaje	X			X	
	8 Soluciona adecuadamente problemas de aprendizaje dentro de las políticas y principios claramente definidos por la Institución Educativa.		X			
	9 Soluciona adecuadamente problemas de conducta dentro de las políticas y principios claramente definidos por la Institución educativa que labora.		X			

	10	Toma decisiones asertivas en función a las dificultades y consultas de los padres de familia en función al proceso académico de sus hijos.		X			
Responsabilidad	11	Cumple con todas sus labores académicas encomendadas			X		
	12	Cumple con el desarrollo del contenido del plan curricular según a las áreas asignadas			X		
	13	Cumple el tiempo establecido en el desarrollo de su labor académica, de acuerdo a lineamientos pedagógicos.			X		
	14	Se capacita constante en temas relacionados a su labor educativa		X			

ANEXO 02

VARIABLE DEPENDIENTE

Productividad en educación básica regular pública de Independencia.

Tabla de calificación del instrumento 02

DIMENSIÓN	ITEMS		NUNCA	OCACIONALMENTE	NORMALMENTE	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
NUNCA	OCACIONALMENTE	NORMALMENTE	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE			
	16	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico			X		
	17	Desarrolla las clases en el grado y nivel asignado utilizando metodologías de enseñanza, adecuadas al tema de estudio			X		
	18	El profesor evalúa a los alumnos constantemente, utilizando los instrumentos de evaluación adecuadas al tema de estudio.			X		
	19	El Profesor realiza exposiciones y debates en forma estratégica con sus alumnos				X	
	20	El Profesor escucha; responde las dudas, y preguntas del alumno en forma asertiva.			X		
	21	El Profesor desarrolla los temas de clase con enfoque aplicativo a la realidad de su entorno.			X		
	22	Propicia un ambiente de respeto.			X		

VD= Efectividad	23	Los alumnos aprenden en forma óptima de acuerdo a su coeficiente intelectual		X			
	24	Los alumnos tienen un nivel de aprendizaje efectivo según los resultados finales de evaluación interna.			X		
	25	Los alumnos tienen un nivel de aprendizaje efectivo según los resultados finales de evaluación ministerial.		X			
	26	Los alumnos se desenvuelven de forma satisfactoria de acuerdo a las especificaciones del plan curricular			X		
	27	Los alumnos desarrollan su aprendizaje en una infraestructura adecuada a las especificaciones normativas			X		
	28	Los alumnos desarrollan su aprendizaje en condiciones emocionales validadas por el área psicológica			X		
VD=Eficacia	29	Los alumnos desarrollan su aprendizaje en condiciones de salud óptima.					
	30	Cumple con desarrollar toda la programación curricular del grado y nivel asignado			X		
	31	Cumple las horas lectivas de clase en forma puntual			X		
	32	Presenta y desarrolla la carpeta pedagógica cumpliendo la programación anual.		X			
	33	Cumple con el tiempo establecido, para las actividades permanentes.		X			