



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Formación en servicio y desempeño profesional
docente en las Instituciones Educativas del nivel
secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Cayllahua Rojas, Jesús Felipe

ASESORA:

Dra. Reyes Díaz, María Gilda

SECCIÓN:


Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2016

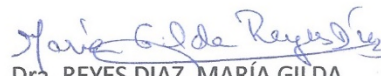
PÁGINA DEL JURADO



Dra. ORMEÑO ARGUEDAS, DIANA ROCIO
Presidente



Dr. RAMOS CRUZ, JESUS MIGUEL
Secretario



Dra. REYES DIAZ, MARÍA GILDA
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por velar por mí y darme las oportunidades para crecer como persona.

A mi madre aconsejarme y preocuparse por mí en cada momento.

A mi padre por guiarme desde el más allá.

A mis hermanos por su apoyo y preocupación.

A mi esposa Gaby por ayudarme a levantarme en cada obstáculo de la vida.

A mis hijos Esteffany, Benoit, Caely quienes son el impulso para mi superación profesional y la razón de ser de mi existencia.

Jesús

AGRADECIMIENTO

Al Doctor César Acuña Peralta, porque gracias a su capacidad empresarial ha logrado que en nuestra Región Ica, los docentes de los distintos niveles y modalidades logren forjar un mejor futuro.

A los distinguidos docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, por sus invaluables enseñanzas que acrecentaron y estimularon mi afán por la investigación en el campo de las Ciencias de la Educación y por haber compartido su experiencia y calidad profesional, lo cual representa la mejor garantía para el éxito de este estudio.

A la Dra. María Gilda Reyes Díaz, por su asesoramiento, motivación, criterio e importantes precisiones dadas de manera oportuna para el desarrollo del informe final de investigación.

A las Instituciones Educativas “Manuel Prado”, “Nuestra Señora Perpetuo Socorro”, “José María Arguedas”, “Áreas Técnicas de Pichccachuri”, “Áreas Técnicas Pampárque” y “Agropecuaria de Chilques” del distrito de Puquio, Provincia de Lucanas; especialmente a los Directores: Simón Romero Huamani, Erlinda Atauje Jorge, Alfonso Abendaño Mochcco, Rafael Bendezú Chalco, Rogelio Espillco Salazar y Jesús Oncevay Castañeda por brindarme autorización para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos de investigación.

A los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundaria de la localidad de Puquio, por su apoyo y disposición favorable para la aplicación de los instrumentos, durante el desarrollo del trabajo de campo de la presente investigación.

El Autor

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD


Yo, Jesús Cayllahua Rojas, estudiante del Programa de Maestría de la Facultad de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 21559369, con la tesis titulada “Formación en servicio y desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio-Lucanas, 2015”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De investigarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propia que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y consecuencias que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, diciembre del 2015



Jesús Felipe Cayllahua Rojas
DNI 21559369

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado de la “Universidad César Vallejo”:

En esta oportunidad presento la tesis titulada “FORMACIÓN EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIA DE PUQUIO – LUCANAS, 2015”, que busca determinar la relación que existe entre la formación en servicio y el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

El presente trabajo de investigación tiene importancia académica porque ha de servir para proponer una propuesta teórica sobre formación en servicio docente y el desempeño profesional docente, la que puede ser incorporada al campo gnoseológico de la ciencia, ya que se demuestra la relación que existe entre las variables formación en servicio docente y desempeño profesional docente, que a su vez ha de servir para impulsar el desarrollo de la educación en bien de la juventud.

La información de las variables de estudio de la formación en servicio y desempeño profesional docente ha de servir para la solución de problemas tangibles presente en la realidad de la institución educativa. Los resultados de la investigación podrán generar espacios de mejora de la calidad de los servicios a partir de la información sobre formación en servicio.

El tipo de investigación para la presente tesis ha sido de tipo cuantitativo porque ha buscado demostrar a raíz de la aplicación de instrumentos verificar si la variable formación en servicio permite se relaciona con la variable desempeño profesional docente en las instituciones educativas del distrito de Puquio, Lucanas.

El autor

Índice

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Problemas	36
1.2. Hipótesis	37
1.3. Objetivos	38
II. MARCO METODOLÓGICO	39
2.1. Variables	39
2.2. Operacionalización de variables	40
2.3. Metodología	41
2.4. Tipo de estudio	41
2.5. Diseño del estudio	41
2.6. Población y muestra	42
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.8. Métodos de análisis de datos	48
2.9. Aspectos éticos	49
III. RESULTADOS	50
IV. DISCUSIÓN	67
V. CONCLUSIONES	72
VI. RECOMENDACIONES	73

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	78
ANEXO 1: Artículo científico.....	79
ANEXO 2: Matriz de consistencia de la investigación	88
ANEXO 3: Matriz de operacionalización de variables	89
ANEXO 4: Matriz de instrumentos	90
ANEXO 5: Instrumentos para la recolección de datos	92
ANEXO 6: Ficha de validación del instrumento.....	94
ANEXO 7: Constancia de aplicación	98
ANEXO 8: Evidencia fotográfica	101
ANEXO 9: Data de resultados.....	104
ANEXO 10: Análisis de fiabilidad de instrumentos.....	107

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Nivel de formación en servicio docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.	51
Tabla 2	Nivel de desarrollo personal docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.	53
Tabla 3	Nivel de desarrollo profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.	55
Tabla 4	Nivel de desarrollo social docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.	57
Tabla 5	Nivel del desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.	60
Tabla 6	Nivel de la gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.	62
Tabla 7	Nivel de estrategias de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.	64

ÍNDICE DE GRÁFICAS

		Pág.
Gráfica 1	Nivel de Formación en Servicio Docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.	51
Gráfica 2	Nivel de desarrollo personal docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.	53
Gráfica 3	Nivel de desarrollo profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.	55
Gráfica 4	Nivel de desarrollo social docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.	57
Gráfica 5	Nivel del desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.	60
Gráfica 6	Nivel de la gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.	62
Gráfica 7	Nivel de estrategias de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.	64

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la formación en servicio y el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015; para optar el grado de Magister en educación con mención en Administración de la Educación.

Considerando que es una investigación de tipo básica se utilizó el diseño no experimental de corte transversal correlacional. La población estuvo conformada por 110 docentes y una muestra de estudio de 47 docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas durante el periodo 2015, seleccionados a través del muestreo probabilístico de método estratificado. Para la recolección de datos se elaboraron y aplicaron como instrumento de recolección de datos el cuestionario y la ficha de observación, la primera para medir la variable independiente: formación en servicio y la segunda para medir la variable dependiente: desempeño profesional docente. Mientras que para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en tablas y gráficas; además de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis.

Los resultados determinaron que existe una relación directa y positiva entre las variables de estudio: formación en servicio y desempeño profesional docente; ya que se ha obtenido coeficientes de correlación de Pearson de 0,751; 0,580; 0,456 y 0.443; lo que indica que a un buen nivel de formación en servicio le corresponde un buen nivel de desempeño profesional docente. La comprobación de las hipótesis se realizó a través de la prueba T de Student.

Palabras Clave: Formación en servicio, desempeño profesional docente

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between in-service training and teacher professional development in educational institutions of secondary school district Puquio - Lucanas, 2015; for the degree of Master of Education with specialization in Educational Administration.

Whereas basic research such correlational design was used. The population consisted of 110 teachers and a study sample of 47 teachers of educational institutions of secondary school district Puquio - Lucanas during the period 2015, selected through random probability sampling type. For data collection they were developed and implemented as a tool for data collection questionnaire and observation sheet, the first to measure the independent variable: in-service training and the second to measure the dependent variable: teacher professional development. Whereas for data processing descriptive statistics for the presentation of results in tables and graphic used; addition of inferential statistics for testing hypotheses.

The results determined that there is a direct and indirect relationship between the variables of study: in-service training and teacher professional development; It was obtained as Pearson correlation coefficients of 0,751; 0,580; 0,456 y 0.443; indicating that a good-level development of in-service training carries a good-level of teacher professional performance. The testing of hypotheses is performed using Student's t-test.

Keywords: Service training, teacher professional development

I. INTRODUCCIÓN

La capacitación es una herramienta valiosa para el docente que está constantemente formándose, ya que constituye un proceso que fortalece y enriquece sus habilidades, capacidades y competencias, que le ha de servir para desempeñarse óptimamente en la docencia al orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje, y en su defecto con ello buscar la calidad de la educación. En razón de ello, es necesario que el Estado pueda desarrollar un plan integrado de capacitación y actualización docente que incluya recursos destinados a la adquisición de conocimientos básicos, al desarrollo de destrezas y habilidades necesarias para la ejecución eficiente de su labor educativa, ya que el docente desempeña un papel básico en el mejoramiento de la calidad educativa.

Para la realización del presente trabajo de investigación, se cuenta con los estudios realizados en diferentes contextos: internacional, nacional y regional; relacionados con las variables de estudio; los mismos que constituyen el soporte teórico de la investigación y permiten tener una mejor claridad y comprensión del problema de investigación; dichos antecedentes investigativos se presentan a continuación:

A nivel internacional se han encontrado los trabajos de investigación como el de Martínez (2007) en su tesis "El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencias de algunas variables y de actuación profesional", (tesis de doctorado) en la Universidad de Barcelona en España. La metodología de estudio fue de enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) y de tipo descriptivo. La investigadora arribó a las siguientes conclusiones: El desarrollo profesional del docente, implica una actividad laboral orientada en la enseñanza y en la investigación de su práctica, lo que trae consigo beneficios tanto a nivel personal como a nivel de grupo, creando las condiciones para generar el bien común dentro de la comunidad educativa, con miras de bienestar social sustentable y permanente, y elevando el grado de satisfacción laboral, lo que a su vez ayuda en la creación de organizaciones de calidad. Se determinó que las relaciones más fuertes de las variables de factor interno: actitud y grado de satisfacción, y de factor externo: formación académica (grado académico) y trabajo colaborativo, se dan entre la actitud y el grado de satisfacción, tanto en general como hacia la colaboración, es decir, a mejor actitud, mayor satisfacción laboral y a la inversa. Mientras que el grado académico no muestra una relación significativa con las variables de factor interno: actitud y grado de satisfacción, y las variables de factor externo: trabajo colaborativo. Finalmente, en torno a las variables: actitud, grado de

satisfacción y grado académico en el trabajo colaborativo de los docentes, se determinó que los maestros se encuentran satisfechos laboralmente ya que participan en sus centros escolares y tienen buenas actitudes hacia el desarrollo y la preparación profesional.

Aguirre (2009) en su tesis “Desempeño docente y su relación con la motivación del alumno en la escuela de capacitación adventista Salvadoreña”, (tesis de maestría) en la Universidad de Montemorelos en México. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional con diseño transversal. El investigador arribó a las siguientes conclusiones: Se determinó que existe una relación moderada entre la percepción del desempeño del maestro guía y la motivación del alumno. Lo que indica que la motivación del alumno podría mejorarse levemente si se mejora el nivel de desempeño docente. Se determinó que el género de los alumnos hizo una diferencia significativa en la auto-percepción que tienen de su grado de motivación, por lo que las mujeres presentaron un mayor grado de motivación que los hombres. Se determinó que la religión ni la edad del alumno producen diferencias significativas en la auto-percepción que tienen de su grado de motivación. Sin embargo, se encontró que los alumnos tienen diferencias en la auto-percepción de su grado de motivación en torno al grado de estudios que cursan. Es decir, a medida que el alumno avanza de nivel su grado de motivación va en aumento, de esta forma, mientras que los alumnos de primer año de bachillerato muestran tener una buena motivación, los de tercer año de bachillerato muestran tener una muy buena motivación. En relación a la percepción del desempeño del maestro se determinó que el género, la religión, la edad o el año de estudio en que cursa el alumno no produce diferencias en la percepción sobre el nivel de desempeño del maestro guía, mostrándose en casi todas las categorías una percepción buena sobre el nivel de desempeño docente.

Menéndez (2009) en su investigación “La capacitación de los maestros y los efectos en el desempeño académico de los niños/as de la escuela particular “Las Orquídeas” de la ciudad de Portoviejo”, (tesis de maestría) en la Universidad Tecnológica Equinoccial en Ecuador. La metodología de estudio fue de corte analítico y de tipo descriptivo. El investigador llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que el maestro de la escuela "Las Orquídeas" está consciente de su papel dentro del proceso educativo, ya que considera que su tarea principal es educar a sus alumnos, por lo que su gestión está centrada no solo en transmitir un cúmulo de contenidos a cada alumno, sino también, desarrollar sus habilidades intelectuales necesarias

para aprender permanentemente en forma autónoma y para actuar con iniciativa y eficacia en las múltiples situaciones de la vida cotidiana, contribuyendo de esta manera a consolidar la adquisición de conocimientos básicos acerca del mundo natural y social, así como a la formación de actitudes y valores que son necesarios para la convivencia social y la incorporación responsable a la vida adulta y al trabajo productivo. Asimismo, también se evidenció que los padres de familia de esta escuela se sienten satisfechos con la educación que se les imparte a sus hijos, porque consideran que se les brinda una educación acorde a las necesidades actuales, lo que se refleja en el buen nivel de enseñanza y en el alto desempeño académico de sus hijos, es por ello que además los padres de familia consideran que los maestros(as) han asumido una clara visión de la enseñanza como profesión, con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos, con un sentido de responsabilidad muy desarrollado.

Subaldo (2012) en su investigación “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado”, (tesis de doctorado) en la Universidad de Valencia en España. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo. La investigadora arribó a las siguientes conclusiones: Se determinó que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que efectivamente influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos. Se determinó que las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal y profesional que con frecuencia ocasionan el desgaste e incluso el rechazo de la profesión y llegan a afectar a la felicidad y bienestar del docente, al compromiso con la docencia y con el centro educativo. Asimismo, se ha comprobado que los profesores que poseen un nivel alto de cansancio emocional y despersonalización, son más propensos a tener un bajo desempeño, satisfacción y realización personal. Por el contrario, los profesores que tienen bajo cansancio emocional y despersonalización tienden a lograr alto desempeño, satisfacción y realización personal. Finalmente, se encontró que las escuelas privadas tienen un mayor porcentaje de profesores que presentan cansancio emocional y despersonalización y en su defecto con menor realización personal en comparación con las escuelas estatales, en donde sucede todo lo contrario, ya que los profesores de estas escuelas tienen una presencia más elevada en realización personal y en su defecto menor en cansancio emocional y despersonalización, lo que se ve reflejado a diario en el proceso de enseñanza y aprendizaje que se da en tales escuelas.

A nivel nacional se tiene el trabajo de investigación de Zubilete (2004) en su investigación “Influencia de la capacitación docente en metodología activa en el mejoramiento del aprendizaje de los participantes en los ceos de Lima metropolitana”, (tesis de maestría) en la Universidad San Martín de Porres. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo explicativo. El investigador arribó a las siguientes conclusiones: La falta de capacitación en innovaciones sobre corrientes pedagógicas por parte de los docentes para Centros de Educación Ocupacional de Lima metropolitana revela que actualmente se requieren maestros creativos que sepan integrar los continuos cambios de la “era del conocimiento”, a efectos que formen a los participantes (estudiantes) para su desempeño eficiente en el servicio laboral. Según el diagnóstico de los Centros de Ocupación de Lima metropolitana, éstos tienen limitaciones de módulos de aprendizajes, lo cual no permite la capacitación eficiente de los participantes.

Cutimbo (2008) en su investigación “Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno”, (tesis de maestría) en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo y de tipo descriptiva explicativa correlacional con diseño no experimental. La investigadora arribó a las siguientes conclusiones: Se determinó que existe una correlación directa de influencia del nivel de capacitación docente con el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno - Caso de especialidad de Educación Primaria IX Semestre – 2008, siendo esta de 74.1%. Asimismo, se comprobó que el desarrollo personal docente influye en el rendimiento académico de los estudiantes en un 85.1%, y que el desarrollo social docente influye en un 74.6% sobre el rendimiento académico de los estudiantes. Por lo que, se estima que el desarrollo profesional docente tiene una influencia de 55.6% en el rendimiento académico de los estudiantes.

Mortalvo (2008) en su investigación “El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí de 2011”, (tesis de maestría) en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal. El investigador llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de

Huarochoiri – 2008, ya que los resultados encontrados indican que en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochoiri, existe un clima organizacional predominantemente alto según la percepción de los sujetos encuestados, en su defecto, ello trae consigo a que también existe un predominio de nivel alto del desempeño docente según la percepción de los sujetos encuestados. Asimismo, todas las dimensiones del clima organizacional están relacionadas con el nivel desempeño docente, en donde el 51% de sujetos encuestados percibe el clima organizacional en un nivel alto así como el 64% de entrevistados perciben el desempeño docente en el nivel alto respectivamente.

Maldonado (2012) en su investigación “Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes”, (tesis de maestría) en la Universidad San Martín de Porres. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental. La investigadora llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que existe una correlación estadísticamente significativa de ,857 “correlación positiva considerable”, en la que se evidencia que la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje. Ello se ve reflejado en la correlación estadísticamente significativa de ,763 “correlación positiva considerable”, entre la percepción del desempeño docente con el aprendizaje cognitivo; en la correlación estadísticamente significativa de ,780 “correlación positiva considerable”, entre la percepción del desempeño docente con el aprendizaje procedimental, y en la correlación estadísticamente significativa de ,756 “correlación positiva considerable”, entre la percepción del desempeño docente con el aprendizaje actitudinal.

A nivel local se ha encontrado el trabajo de investigación de Cisneros (2012) en su tesis “Aplicación de un Programa de Capacitación Docente basado en la Metodología Activa en el aprendizaje de lecto-escritura en alumnos del primer grado de primaria de las instituciones públicas del distrito de Virú, La Libertad, 2008”, (tesis de maestría) en la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo y de tipo explicativo. El investigador llegó a la siguiente conclusión: La aplicación del programa de capacitación docente, basado en la metodología activa, es eficaz en el aprendizaje de la lecto-escritura a nivel funcional contextual. Por lo tanto, los docentes que han participado en el programa de capacitación en la metodología activa de la lecto-escritura; han evidenciado cambios positivos en su proceso de enseñanza y aprendizaje al observar en sus estudiantes mejor rendimiento escolar.

Teniendo en cuenta las variables de estudio se presenta la fundamentación científica, técnica o humanística de la investigación. Con respecto a la variable independiente: **Formación en servicio docente**. Para hablar de formación en servicio docente en el Perú, primero se debe aclarar que este concepto que se denomina de distintas maneras: capacitación docente, formación docente, formación en servicio, desarrollo profesional, actualización, entrenamiento, entre otros, por lo que en el presente estudio se hablará de formación en servicio como sinónimo de capacitación docente. (López, 2004)

En concordancia con Tedesco (1993) la capacitación docente, constituye un proceso de formación continua, centrado en la reflexión y la problematización, partiendo de la construcción y de construcción del conocimiento basada en la propia práctica, de manera específica; la práctica que el docente desarrolla en el aula de clases; espacio en el cual ejerce la centralidad de su quehacer; asimismo, en la cual expresa su creatividad en la construcción del proceso de enseñanza-aprendizaje, signado por las diversas dimensiones que son propias y que implica tomar en cuenta las aspiraciones personales, los sentimientos; es decir el ideario del docente; y como este se interrelaciona con las aprensiones de sus colegas, de los equipos de trabajo, etc., convirtiendo a la práctica pedagógica en proceso holístico y dependiente de la riqueza de las interrelaciones de carácter profesional que se dan en el campo educativo.

Asimismo, se entiende por capacitación de docentes como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor educativa (Cassidy, 1995)

Al respecto Torres (1996) afirma:

Es necesario comprender que la capacitación docente es un proceso formativo que va más allá de conocer estructuras teóricas donde se obvia la práctica docente y la capacitación en “algo”, la capacitación debe ser “en todas las áreas, que tenga la capacidad colectiva de auto-organización, autonomía y responsabilidad ética, capacidad de trabajo en equipo, actualización constante de los conocimientos y las competencias e identidad profesional”. (p.89)

Según Davini (1997) la considera como “espacios y momentos en donde el maestro debe buscar su continuo crecimiento profesional” (p. 45).

En tal sentido, la capacitación no solo constituye un imperativo, sino una necesidad intrínseca del docente para estar actualizado; es decir, para mejorar su desempeño profesional; y como consecuencia poder hacer frente en mejores condiciones a los retos y cambios que se dan en el sistema educativo. Por consiguiente; la capacitación docente, constituye en sí un modelo estratégico de formación; en concordancia con los criterios planteados por Ramalho (2004) por lo que la capacitación docente asume la centralidad en una cultura profesional; asimismo, para que esta logre su cometido, deberá estar basada en la colaboración y en la visión deontológica del progreso social, que se expresa en el paradigma del cambio educativo y social.

Al respecto, se concluye que la formación en servicio o capacitación docente; es un proceso permanente o continuo de actualización profesional; cuya intencionalidad depende del interés del docente por actualizarse; asimismo, su carácter sistémico; pondrá de manifiesto un conjunto de procesos; cuyo cometido será interrelacionar los elementos que interactúan de manera interdependiente, que apunta al docente como centro de su acción para buscar el desarrollo progresivo del docente en sus tres dimensiones: desarrollo personal, desarrollo social y desarrollo profesional. También, es importante señalar que la capacitación docente, necesariamente debe tomar en cuenta los saberes previos de los docentes que serán capacitados, ya que no se puede desarrollar un programa de capacitación sin haber reconocido con antelación este factor, que incidirá positivamente en la ejecución de la capacitación. Asimismo, para que el docente tenga un buen desempeño en su quehacer educativo, este debe acrecentar sus competencias profesionales; competencias que han de fundarse en la necesidad permanente de actualizar sus conocimientos, sus destrezas, sus fundamentación de la teoría pedagógica, sus criterios metodológicos, su visión de la educación, etc. Por tanto, al elevarse el nivel de la cualificación docente; esta redundará en una mejora de su desempeño profesional y en una mejora consustancial de la educación. En tal sentido, cabe recalcar que para el logro de la calidad de la educación, todo sistema educativo debe contar con políticas y mecanismos de capacitación y actualización docente; de lo contrario no se podrá asumir los retos de una educación de calidad en el contexto del Siglo XXI.

Teorías sobre la formación en servicio docente. Si consideramos, como premisa que la capacitación del personal docente en actividad constituye en sí una de las formas de la enseñanza, inherente a la actualización de las competencias profesionales; esta tendrá significación en la medida que los docentes capacitados encuentren sentido a la capacitación, es decir que esta sea válida para la deconstruir la praxis pedagógica; es decir que siendo el aprendizaje en actividad una forma de la práctica social inherente al campo educativo, esta solo

puede tener significación si los docentes encuentran sentido en la capacitación, porque les brinda nuevos conocimientos que les permitirán mejorar sus quehaceres en las aulas de clases. En tal sentido, Quiroga (2010) hace hincapié que la práctica no es un comportamiento no meditado; que se da de manera separada de la teoría; por el contrario existe una unidad intrínseca entre teoría y práctica; la proporcionalidad de las mismas dependerá de los criterios de la enseñanza. Al respecto, en concordancia con Moreno, (2009); hay que considerar los cambios significativos que se dan en la educación de este nuevo siglo; centrados en la “sociedad del conocimiento”; es a la vez un contexto, en el cual, el rol del docente asume mayores responsabilidades, ya que las metas del conocimiento son más complejas; y no se pueden satisfacer solo mediante la formación profesional; sino que esta debe ser una constante en toda la vida profesional; Asimismo, la capacitación elimina el desfase como factor que incide negativamente en el desempeño docente; es por esta razón, tiene una condición determinante en el logro de la calidad del desempeño profesional; el déficit por ejemplo respecto al manejo de la problemática conductual de los estudiantes expresa las limitaciones del docente para hacer frente a estas situaciones cotidianas en la escuela; que al ser superadas mediante una adecuada capacitación le permitirá mediante los nuevos aprendizajes y habilidades adquiridas hacer frente en mejores condiciones a estas situaciones de su ámbito laboral. Asimismo; es importante conocer el uso que tiene el término “formación en servicio docente” en el contexto internacional; principalmente en países como Israel, Estados Unidos, Chile, Francia, Inglaterra, España, etc. en primer lugar el término “formación” implica la preparación de carácter formal que recibe el docente, con anterioridad al ejercicio profesional; se diferencia de la formación en servicio; ya que esta se da en el ejercicio profesional y tiene un carácter no formal es decir que su ejecución no tiene parámetros específicos; sino los propios de las necesidades de las propias necesidades de capacitación de los docentes, que se lleva generalmente en el propio centro de trabajo. En la mayoría de países la formación en servicio forma parte generalmente de programas específicos relacionados con la reforma educacional. El esfuerzo de los organismos internacionales y los fondos provenientes de la cooperación internacional están orientados al apoyo de este tipo de políticas y programas que permitan mediante la capacitación docente acrecentar las posibilidades de la calidad de la educación. En el Perú, según información de la Agencia de Cooperación Técnica Alemana y el Programa de Educación Básica (GTZ PRO EDUCA), la capacitación docente ha generado un nuevo performance educativo, integrándose nuevas formas de pensar, de hacer y de la cultura de la evaluación, en la acción educativa; ampliándose las expectativas de los padres de familia y de las instituciones de la sociedad y del Estado; sobre

las potencialidades y posibilidades transformadoras de la educación y de la centralidad del rol del docente en el aula de clases y como promotor social. En tal sentido; apareció la necesidad de ahondar este proceso con la inclusión de un Programa Nacional de Formación en Servicio, que permitiera la atención a la capacitación docente, entendida como el desarrollo personal del docente, en el sentido de brindarle mejores condiciones para su desempeño laboral; así como el desarrollo del docente en relación al mejoramiento de su perfil profesional, y su desarrollo social, que implica darle mayor valor y significación al rol del docente en la comunidad; aspectos que en conjunto han de redundar en la mejora de la educación nacional.

El año 2001, se dio inicio al Plan Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD); generándose cambios en la políticas sobre la formación docente, aplicándose de esta manera el nuevo enfoque pedagógico; cuyos objetivos, componentes y capacidades daban sustento al nuevo marco teórico propuesto.

Posteriormente; mediante la Ley General de Educación N°. 28044, como parte de los objetivos trazados por el Estado y manifiestos en el Acuerdo Nacional y expresados en los lineamientos de política nacional correspondientes a la formación en servicio docente, que fueron aprobados el 15 de julio del 2005, mediante R.D. N°. 188-2005 – ED; Dirección Nacional de Formación y Capacitación Docente (DINFOCAD), se encargó de la organización y de puesta en marcha del Programa Nacional de Formación en Servicio, que se orientó a la capacitación de los docentes de los tres niveles de la educación básica; organismo del Ministerio de Educación que; busca elevar la calidad de la educación impulsando la capacitación en actividad; como premisa consustancial a la mejora del servicio educativo nacional y la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la educación básica regular (EBR). Respecto a la provincia de Lucanas, la Unidad encargada del Desarrollo Curricular y Recursos Educativos de Educación Secundaria (UCREES) y la Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica (DINESST), al Instituto Superior Pedagógico “Filiberto García Cuellar” de Coracora, como ente ejecutor que tiene como finalidad mejorar la calidad de la educación secundaria; de acuerdo con la información compilada de la base de datos sobre las actividades de capacitación, se refiere que 533 entre directores y docentes participaron el año 2002 en el plan de capacitación docente. El año 2007 mediante Resolución Ministerial N° 0357-2007-ED, la Dirección General de Educación Interculturalidad Bilingüe y Rural, en concordancia con lineamientos del Programa Nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP) autoriza al Instituto Superior Pedagógico Publico Puquio, como ente ejecutor de la capacitación. Asimismo; según la Resolución Ministerial N°0357-2007-ED, se aprueba los Convenios Especiales de Cooperación Institucional; entre el

Ministerio de Educación y las Universidades Nacionales Publicas y/o Institutos Superiores Pedagógicos Públicos; en la Región de Ayacucho-UGEL Lucanas, se capacitaron a 308 docentes de la Educación Básica Regular (EBR), correspondientes a los niveles de educación inicial y educación primaria, de acuerdo a la información Evaluación Censal Docente, que participaron en la capacitación. En el año 2008 la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, se encargó del Programa Nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP). Finalmente; el año 2010 mediante el Decreto Supremo N° 007-2007-ED, y la Resolución Ministerial N° 0017-2010-ED, el Ministerio de Educación, estableció convenios de cooperación institucionales con las universidades e institutos superiores pedagógicos públicos; con la finalidad de encargar la planificar, organización, ejecución, y evaluación de las acciones correspondientes al Plan Nacional de Capacitación, ampliándose la cobertura a los docentes de la carrera pública magisterial, que estuvo a cargo el Instituto Superior Pedagógico Publico Puquio. Por lo tanto, formación en servicio representa la vida profesional del docente, donde sus actividades formativas están orientadas hacia la mejora de su enseñanza. Es el momento en el cual el profesional docente integra la información recibida y comienza a mejorar su ejercicio profesional desarrollando sus competencias. En tal sentido, la formación en servicio es parte del Sistema de Formación Continua, que enriquece la práctica docente y fortalece profesionalmente para que responda a los problemas pedagógicas e institucionales , quien de manera directa atiende el proceso enseñanza – aprendizaje y fomenta la cultura.

Modelos de formación continua docente. Al analizar los sistemas educativos tanto en el contexto internacional como local; estos se asientan en la diversidad como factor característico; diversidad que es la consecuencia natural de las diversas formas de percibir la educación y de concretar sus fines, que a su vez implican formas específicas de organización. En tal sentido; la capacitación docente expresa este mismo carácter polisémico. Para que la capacitación docente tenga una significación como propuesta formativa deberá adecuarse a las exigencias propias de la realidad educativa que pretende mejorar mediante la cualificación docente; de allí que los aspectos valorativos de la práctica docente entendida como práctica reflexiva dependerán exclusivamente de la motivación o interés del docente; mientras que los aspectos conceptuales y procedimentales, pueden ser mejorados mediante la capacitación y generar de esta manera la consolidación de nuevos enfoques pedagógicos. Por consiguiente; hay que considerar en primer lugar, que un modelo de formación docente parte de un diseño orientado al aprendizaje, que a su vez comprende un conjunto de elementos que sustentarán la integración de nuevos conocimientos sobre la práctica pedagógica; en segundo lugar, el docente hará extensivos estos

conocimientos en sus actividades de enseñanza. En tal sentido, un modelo de capacitación docente debe concebirse como un plan que servirá para guiar el diseño de un programa de formación o capacitación docente. Hay que considerar también, que los aspectos que cambian y que escapan a las regulaciones de un plan de capacitación, corresponden a las concepciones, actitudes de los docentes y los estilos de enseñanza de quienes capacitan; y que debemos considerarlos como aspectos subjetivos propios de la individualidad de cada persona. Por lo que, en todo programa de capacitación se deben tomar en cuenta las estrategias que permitan valorar las actitudes que posibiliten generar mejoras en los docentes; quienes las trasladarán a la práctica cotidiana en las aulas y la gestión de la escuela. Al respecto, Pérez (1996) distingue cuatro perspectivas básicas de los modelos de formación docente, puntualizando dentro de ellas, los enfoques que enriquecen o singularizan las posiciones de la perspectiva de formación; perspectiva y modelos que sirven de referencia, pero que no pueden considerarse cerrados en sí mismos: a) Perspectiva académica; indica que es a partir del proceso de enseñanza que se realiza la transmisión de conocimientos y se propicia la adquisición de la cultura pública; bajo la clara idea de que la sociedad a lo largo de la historia se encarga de desarrollar la información y los conocimientos necesarios que deben ser aprendidos por los alumnos, quienes fungen como meros recipientes, en donde el docente vierte el bagaje de contenidos. El profesor, como consecuencia, es concebido como un experto en algunas disciplinas de la información que transmitirá, y sujeto cuya formación está íntimamente relacionada al dominio pleno de esas disciplinas cuyos contenidos debe transmitir. Esta perspectiva vive dos enfoques extremos, que si bien en lo general no tienen grandes diferencias, en lo particular tienen actitudes diferentes respecto a la forma de concebir los conocimientos y el acercamiento a ellos: el enfoque denominado enciclopédico, en consonancia con la concepción de la enseñanza como transmisión de los contenidos de la cultura y del aprendizaje como acumulación de conocimientos, propone la formación del profesor como la de un especialista en una o varias ramas del conocimiento académico. Cuantos más conocimientos posea mejor podrá desarrollar su función de transmisión y el enfoque comprensivo, que parte de la prioridad del conocimiento de las disciplinas como objetivo clave en la formación del docente, concebido como un intelectual que pone en contacto al alumno con las adquisiciones científicas y culturales de la humanidad, no olvidándose además, de que el profesor no es una enciclopedia sino un sujeto pensante que comprende la estructura lógica de la materia a impartir, sabe los conocimientos y el desarrollo histórico de los mismos, por lo cual, se propone que, la enseñanza no se presente solo como cuerpos estáticos de principios y hechos interconectados sino como un conjunto de

procesos de búsqueda, de utilidad y provisionalidad de los resultados de la investigación humana. b) Perspectiva técnica; se preocupa por darle a la enseñanza un nuevo status, elevándola a una ciencia aplicada; dejando atrás, la identificación de la docencia como una “actividad artesanal” que si bien no resulta suficiente para enfrentar las circunstancias educativas actuales, si fomenta grandes avances en el estudio y desarrollo de la práctica docente. Conforme a dicha perspectiva, la calidad de la enseñanza se mide a partir de los productos obtenidos, en la eficacia y economía que implique su consecución. El docente es un técnico reproductor de “recetas de enseñanza” que en teoría, deberán arrojar los mismos resultados independientemente de la asignatura a impartir, el contexto endógeno institucional y exógeno social, así como las características intrínsecas de cada uno de los actores (alumnos-docentes) que participan directamente en el proceso de enseñanza- aprendizaje. c) Perspectiva práctica; que contempla a la enseñanza como una actividad en la que no se pueden dictar “recetas” ni “normas” a través de las cuales se tenga la posibilidad de obtener los productos deseados. La formación continua del docente se basa prioritariamente en el aprendizaje de la práctica, para ella y desde ésta, es decir, la experiencia obtiene fundamental trascendencia. d) Perspectiva de reflexión; concibe a la enseñanza como una actividad crítica, una práctica social saturada de opciones de carácter ético, en la que los valores que presiden su intencionalidad deben traducirse en principios de procedimientos que rijan y se realicen a lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, y señala al profesor como un profesional autónomo que reflexiona críticamente su práctica docente en búsqueda de las características que se presentan en los procesos de enseñanza y aprendizaje, en el contexto en el que se desarrolla, de tal manera que su acción reflexiva facilite el desarrollo autónomo y emancipador de todos los que participan en el proceso educativo.

Planificación y toma de decisiones para la formación continua docente. Ante todo un docente es una persona con múltiples dimensionales que lo constituyen y que determinan sus existencia en un contexto social; en tal sentido, Vaillant (2005) señala que al momento de planificar la capacitación docente se debe tomar en cuenta tres tipos de necesidades, con la finalidad de preservar el carácter integral que se requiere para la adecuada promoción del desarrollo de la profesión docente y por ende, para la mejora de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. 1) Atención a las necesidades del sistema en su conjunto, que implica desarrollar las acciones propias del diseño de capacitación, que sustentan la adquisición de las competencias por parte de los docentes capacitados, que les permitirá ampliar su desempeño, asumiendo nuevos roles que el sistema educativo urge, como son los nuevos roles de gestión,

dirección, supervisión y capacitación pedagógica; por ejemplo, la profesionalización de docente que carecen de título profesional o profesionales de otros campos que necesitan de una capacitación en el campo pedagógico para tener acceso a la docencia, etc. 2) Atención de las necesidades de las instituciones, que comprende el desarrollo de acciones correspondientes a la capacitación centralizada en la problemática de la escuela, que implica el acompañamiento y seguimiento de las actividades ejecutadas por los docentes que inician su actividad profesional; permitiéndoles contrastar su práctica pedagógica; asimismo, participando en el asesoramiento e implantación de prácticas pedagógicas orientadas al reforzamiento del buen desempeño docente en la escuela; o mediante la programación de eventos de capacitación, fundamentados en contenidos temáticos inherentes al desarrollo profesional docente dirigidos a los directivos y docentes de instituciones de formación profesional que desean actualizarse sobre diversos tópicos o mediante la producción de materiales en conjunto con los docentes de las escuelas en los que se realiza las actividades de capacitación con la finalidad de interrelacionar las experiencias de la innovación pedagógica. 3) Atención a las necesidades individuales de los docentes, en donde el Estado y las instituciones educativas, han de tomar en cuenta como un elemento consustancial a logro de la calidad educativa la atención a las necesidades individuales de los docentes; ya que reconocer la problemática individual de cada docente permite intervenir en su solución; asimismo, permite reconocer a la vez las potencialidades que deben ser promovidas en los docentes para su desarrollo profesional. Por consiguiente permite promover el interés de los docentes por capacitarse en los diversos campos de la pedagogía, mediante diversas modalidades de estudio y especialización, como los estudios de posgrado y de postítulo; que harán posible que se generen decisiones más favorables para emprender cambios en el sistema educativo y en los procesos pedagógicos, ya que se contará con el personal cualificado para tal fin.

Propósitos de la formación docente: De acuerdo con los lineamientos establecidos por Royero, (2003) la formación docente comprende seis principales propósitos, denominados por el autor como “propósitos genéricos” que han de orientar las finalidades de la capacitación docente; tanto en la formación inicial docente, como de los profesores en actividad: 1) aumentar la solidez en la formación disciplinaria; 2) promover la adquisición de nuevas competencias que favorezcan el aprendizaje de los educandos mediante el dominio de prácticas de enseñanza eficaces; 3) impulsar una formación docente integral que atienda simultáneamente el desarrollo de destrezas intelectuales, saberes y prácticas, así como la consolidación de valores humanistas; 4) estimular la adopción de una actitud indagadora que consolide la habilidad para actualizarse

continuamente de manera autónoma; 5) fomentar la inclusión de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la práctica cotidiana de los maestros para usos académicos y administrativos; y 6) introducir reformas y nuevas regulaciones. Ello demanda la modificación de las reglas de formación, los estándares que certifican la práctica, o los modelos educativos que guían la enseñanza en el aula. (Royero, 2003)

Dimensiones de la formación en servicio docente: Para la presente investigación se tiene en cuenta las siguientes dimensiones:

A) Desarrollo personal docente: que tiene por cometido principal elevar la calidad de vida del docente, consolidando su identidad profesional, y su pertenencia a una comunidad académica, que tiene por misión brindar un servicio profesional de calidad. En concordancia con Cutimbo (2008) que en su tesis sobre la “Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno”; señala que la capacitación docente constituye un proceso intencional y sistemático; que tiene un dinamismo continuo inherente a la persona; que busca su constante actualización, cuya finalidad es la adquisición de habilidades, capacidades y competencias; y que ha de redundar en un mejor desempeño, favoreciendo la calidad de la educación. La capacitación debe ser una constante desde el inicio de la carrera docente y continuar mediante la atreves del tiempo, participando en programas de capacitación o formación continua del docente. Asimismo; el desarrollo personal docente; debe entenderse como el reconocimiento de la sociedad y la instituciones educativas de la significación del rol docente ya que mayor valor de toda institución lo constituyen los recursos humanos que hacer posible el logro de las metas de la gestión y el desarrollo institucional, por tanto; la sociedad y el Estado deben buscar permanentemente general mejores condiciones para el desarrollo personal del docente, porque de esta condición deviene en su desarrollo como profesional. Por consiguiente; hablar del desarrollo personal docente, implica entender las capacidades del docente para en su propia condición como persona, que implica el proyectarse positivamente en la sociedad; impulsado por motivaciones de carácter humanista que busquen potencializar y asumir las necesidades de la educación; es decir que el docente debe asumir un proyecto de vida que exprese sus aspiraciones y metas personales concordantes con los fundamentos deontológicos y las prioridades del desarrollo social y educativo.

B) Desarrollo profesional docente: como señala Cutimbo (2008) el desarrollo profesional docente, es la dimensión que concreta motivaciones propias del desempeño profesional del docente; por tanto expresa la constante búsqueda de la superación mediante la adquisición de

las capacidades y competencias que le permitan desarrollar en mejores condiciones su rol, implica tener conocimientos actualizados en el campo pedagógico en general y en los diversos tópicos del quehacer educativo como son el aprendizaje de nuevas estrategias didácticas, nuevas metodologías, etc.; que le permitan dar respuesta a las exigencias del sistema educativos; asimismo; esta deben estar centradas en el reflexión permanente, la consecución de la práctica educativa, la recuperación de saberes, la construcción y deconstrucción del conocimiento, basados en la investigación acción o investigación cualitativa; que le permita aportar mejoras a la escuela; proceso que tiene las características de un espiral dialéctico, ya que el aprendizaje permite transformar las condiciones previas para cualificarla y asumir nuevos retos, en una constante del aprendizaje constata en un contexto en cambio permanente y acelerado. Respecto a este argumento, Darling-Hammond, (2003) considera que “el desarrollo profesional docente tiene como fin mejorar el conjunto de competencias intelectuales, personales, sociales y técnicas (capacidades de lograr) que se ponen en juego para que los estudiantes de una escuela aprendan (lo que deseamos lograr)” (p. 81).

C) Desarrollo social docente: que implica considerar el rol del docente como un agente comprometido con la acción educativa; acción contextualizada en una determinada sociedad en la que se expresan un conjunto de elementos que la caracterizan como su identidad histórico-social y cultural; las condiciones de temporalidad y espacialidad geográfica, etc.; procesos con los cuales el docente asume un compromiso como integrante de una determinada comunidad. Por consiguiente; el desarrollo social docente constituye un proceso integral que se orienta a la busque constante del bienestar de la sociedad y de la mejorar de las condiciones de vida; que a su vez implica la atención a los menos favorecidos, la inclusión social de las personas marginales, el desarrollo de la plena ciudadanía; así como la auto afirmación de las personas en su comunidad; todos estos proceso están relacionados con un rol docente que no se circunscribe solos a su rol dentro del aula de clase sino en su compromiso con la educación como un proceso de integración social, es decir el rol del docente se ve ampliado, en la interrelación entre su función en el aula de clases, en la escuela y la comunidad generándose una sinergia que centraliza al proceso educativo como un proceso social pertinente y transformador. Finalmente, las dimensiones del desarrollo personal, profesional y social docente; permite la identificación de cuatro ejes problemáticos como son: la cualificación profesional que les permita a los nuevos docentes ocupar los primeros puestos en las escuelas, el individualismo y el aislamiento, que aun constituye una característica de la formación docente y que genera consecuencias negativas en su ulterior desempeño profesional, y la inclusión de los docentes en

la toma de decisiones en el ámbito educativo en general y de manera específica en la escuela, con la finalidad de generar un espacio democrático como sustento de una educación basada en valores democráticos.

Importancia de la capacitación docente: La capacitación es un modelo de formación en actividad que surge fuera del sistema educativo, en el ámbito de la cualificación profesional y técnica de la empresa; en base a premisas de mejora de la productividad industrial; ante los significativos cambios tecnológicos y de los roles laborales de las empresas; en tal sentido; la capacitación en el ámbito empresarial se centra en la actualización laboral con la finalidad que los recursos humanos alcancen un desempeño satisfactorio o puedan capacitarse a los trabajadores para asumir nuevos roles; concordantes con la productividad empresarial. Es en este contexto el recurso humano o talento humano; mediante la capacitación y actualización permanente, se convierte en un activo que permite a las empresas mejorar su competitividad y el desarrollo de tecnologías de vanguardia. Respecto al sistema educativo; las experiencias de la capacitación empresarial, traen consigo el argumento de las competencias laborales; que toman forma en las competencias docentes como sustento u arquetipo de la capacitación o actualización docente; por tanto los fundamentos de la capacitación del docente se sustentan en la búsqueda y centralidad metodologías más productivas que permitan mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje así como el desarrollo personal y social de los estudiantes.

En tal sentido; el reto de la capacitación implica general un cambio radical con la educación tradicional; en la que se repiten los conocimientos y métodos desfasados de la realidad en un mundo en constante para implementar un paradigma del aprendizaje permanente del docente como requisito para actualizar los saberes que se imparten en los procesos de enseñanza aprendizaje en la escuela y así obtenga por tanto el máximo desempeño profesional. Esta cuestión tiene una gran complejidad ya que los docentes nuevos deberán continuar con la actualización permanente para adquirir nuevos saberes y los docentes de mayor antigüedad tendrán que desaprender los conocimientos obsoletos para adquirir aquellos necesarios para su buen desempeño docente. Asimismo la centra de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (NTIC); han impactado de manera significativa el paradigma educativo del presente siglo; cuestión que implica comprender una educación para la “sociedad del conocimiento” en la cual la enseñanza-aprendizaje son desplazados por nuevos lenguajes como el informático y el uso de dispositivos informáticos que han ingresado al aula de clases para convertirla en un espacio interactivo, así como que extender los procesos de enseñanza-aprendizaje fuera del aula mediante los dispositivos informáticos que permiten una educación

ubicua es decir posible en todas partes gracias principalmente al uso de Internet; razón por el cual, hoy en día existe un gran déficit digital denominado analfabetismo digital; brecha que obliga a la inclusión digital de los principales actores del proceso educativo, como son los docente que deberán de capacitarse en el uso de dispositivos y aplicación o programas informáticos de acuerdo a sus especialidades para que estén a la altura del reto de esta nueva dimensionalidad del sistema educativo del Siglo XXI. Es decir; que uno de los aspectos más importantes hoy en día, respecto a la capacitación corresponde al cambio de actitud docente respecto a su rol en la escuela, que le permita reconocer sus fortalezas y mediante la capacitación potencias sus destrezas y habilidades, con la finalidad que convierta a la escuela en un espacio de innovación, haciendo que su metodologías estén acorde con el nuevo contexto social.

Con respecto a la variable dependiente: ***Desempeño profesional docente***. Según Carrasco (1995) la define como “conjunto de las acciones técnicas y metodológicas configuran el trabajo docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje” (p. 35). Asimismo Ponce (2005) refiere que el desempeño profesional docente “es la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del docente en formación” (p. 42).

Para Valdés (2005) el desempeño profesional del docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p.19).

Al respecto Rizo (2005) tomando las consideraciones del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC), afirma:

El desempeño del docente es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (p.148)

Asimismo; Díaz (2009) tomando en cuenta las experiencias internacionales de capacitación, valora el desempeño docente como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16). Cuestión que implica que el desempeño docente debe sustentarse en buenas practicas que ameriten la calidad de los aprendizajes de sus estudiantes; y que este trabajo no puede realizarse de manera aislada o personal sino de acuerdo con las estrategias de enseñanza-aprendizaje propuesta en el proyecto institucional realidad en la cual se puede conocer las fortalezas del rol docente y las limitaciones que deben ser tomadas como base de la capacitación.

En tal sentido; las apreciaciones de Díaz (citado por Rueda y Landesman, 1999) sobre la problemática de la eficiencia en el desempeño docente, implica que “una meta del acto educativo y, por lo tanto, una responsabilidad profesional docente es promover una formación amplia en el estudiante, que va más allá del logro de una habilidad cognitiva, sea de la función memorística o de un dominio de un procedimiento” (p. 89). En consecuencia, al analizarse los aspectos concomitantes a la calidad del desempeño docente, estos han de impactar positiva o negativamente en proporción directa a las competencias que tiene el docente para concretar de manera eficiente la formación de los estudiantes, más allá de los aspectos meramente cognitivos y procedimentales de carácter memorísticos o rutinario, que no permiten el logro de aprendizajes significativos; razón por la cual se ha de tomar en cuenta, en qué medida el rol docente constituye un factor de eficiencia y eficacia para el logro de los objetivos programados. Es decir, en qué medida el docente promueve el desarrollo institucional, y a la vez afirma su desarrollo personal como educador y como consecuencia recibe el reconocimiento de la comunidad por su desempeño positivo en favor del desarrollo educativo institucional.

Es así que se puede concluir entonces que el desempeño profesional docente es la capacidad para llevar a cabo las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia, su disposición personal y responsabilidad social entre los agentes sociales que intervienen en la formación de los alumnos y fortaleciendo una cultura institucional democrática.

Teorías sobre el desempeño profesional docente. El desempeño docente comprende a todos los aspectos que integran el buen ejercicio de la carrera profesional; en tal sentido, abarca el entre otros aspectos primordiales el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas que se aplican, los medios y materiales didácticos que emplea, el trabajo realizado en el ámbito tecnológico y la evaluación que se lleva a cabo; siendo el trabajo de los docente el eje de este proceso ya que implica una gran responsabilidad; de la eficiencia de los docentes dependerá el

futuro de los estudiantes, en el sentido que la calidad de la enseñanza; hará posible que los estudiantes sean capaces de alcanzar un importante rol en la comunidad en los diversos campos del quehacer sociedad; y consecuencia de ello, la sociedad al tener mejores conductores puedan generarse grandes cambios. De allí la importancia del rol docente, que solo es posible concretarlo si el docente como profesional ha asumido mediante su capacitación el reto de cambiar la educación. En tal sentido; Carrasco (1995) señala, que uno de los aspectos fundamentales que debe tomar en cuenta el docente con anterioridad al desarrollo las actividades de clases, es centrar su interés en desarrollar la motivación de sus estudiantes; con la finalidad de prepararlos psicológicamente para que participen activamente en la construcción de sus propios aprendizajes y logren así el aprendizaje significativo. Asimismo; el desempeño profesional, implica la apropiación de conocimiento pedagógico, que mediante las actividades cotidianas va construyendo el docente y que le permite ser capaz de crear, planificar, ejecutar, las actividades educativas; así como innovar los procedimientos y las estrategias metodológicas; con la finalidad de interrelacionarse en mejores condiciones con sus estudiantes, y para que estos desarrollen aprendizajes significativos. Asimismo; el desempeño docente, permitirá alcanzar la centralidad del saber pedagógico e impulsará el desarrollo de la pedagogía como ciencia, consolidando las múltiples posibilidades para alcanzar la calidad educativa; ya que un docente actualizado en su campo profesional; podrá, a su vez proyectar la práctica pedagógica en la escuela y mantendrá una dinámica orientada a la construcción y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. De acuerdo con López y Sarabia, (2008); la crítica tradicional constituye un elemento; necesario para la construcción del conocimiento, ya que permite validarla mediante los mecanismos lógicos de la reflexión; la contrastación de la argumentación, la demostración mediante la investigación y la escritura; es decir el texto y su significación.

En tal sentido; es fundamental que los actores que intervienen en los procesos de capacitación profesional, contribuyan para acrecentar y consolidar una cultura de construcción colectiva del conocimiento que vaya más allá de las desconfianzas, de la imagen institucional, o de los intereses políticos, que puedan contraponerse a los de carácter académico de los docentes y de su significativo rol social. Para Klinger y Nabaldian (2002) respecto al desempeño docente señalan “el docente es un trabajador de la educación; por lo mismo, la teoría del desempeño profesional docente está referida a atender los factores actuales de ese mismo proceso” (p. 73). En resumen; las teorías sobre el desempeño docente constituye un elemento esencial; una constante para estructurar la planificación, el diseño y los aspectos procedimentales para el desarrollo de la capacitación; que tiene como finalidad brindar las herramientas necesarias para

la superación del docente, mediante los diversos procesos que se desarrollan en los programas de capacitación o formación permanente. El desempeño docente, hoy cumplen una función determinante para concretar el desarrollo y actualización profesional, que a su vez es un componente cuya calidad será determinante para los cambios de la educación. La mayor significación por el conocimiento y la adquisición de nuevos saberes; así como por la investigación son ejes que enriquecen la capacitación docente; ya que permiten contrastar permanentemente la teoría pedagógica y la praxis educativa.

Características del desempeño profesional docente: En concordancia con los planteamientos de Espot (2006), que señala que todo profesional, y específicamente el docente deberá reunir un conjunto de características que lo definan como tal y a la vez permitan analizar su desempeño profesional; y como estas características profesionales influyen en la mejorar de la calidad de la educación. En consecuencia, las principales características que resumen el buen desempeño docente, respecto a la capacitación docente son: a) Preparación específica para ejercer la actividad docente: La formación inicial del profesorado, es decir, la adquisición de los conocimientos necesarios para ejercer la profesión docente constituye uno de los requisitos para su ejercicio. b) Capacidad para resolver situaciones relacionadas con la actividad docente. c) Obligación de estar actualizado y de progresar en los conocimientos y las técnicas específicas de la profesión docente: Los actuales cambios sociales y conceptuales de la acción educativa han convertido la formación y actualización permanentes del profesorado en un imperativo profesional. Para Castellá, Comelles, Cros y Vilá (2007) las nuevas concepciones de la educación, consideran a los estudiantes como el aspecto central del proceso de aprendizaje; siendo la función primordial del docente promover los aprendizajes de sus estudiantes ayudándolos a construir sus propios conocimientos; para concretar esta meta el docente deberá dominar todas las técnicas de la enseñanza necesarias para logara el aprendizaje significativo; ya que las técnicas se validan en la realidad cuando los estudiantes demuestran que han aprendido; de lo contrario estas técnicas y estrategias de aprendizaje resultan irrelevantes. A continuación, se señalan algunos factores correspondientes al desempeño docente y que útiles para la valoración de las competencias docentes:: a) el estilo del docente y su relación con el alumnado. b) El docente como experto en el ámbito de los conocimientos. c) El docente como facilitador de aprendizajes. d) El docente como orientador y motivador. e) El docente como evaluador. f) El docente como cooperador con sus colegas en la mejor del currículo. g) El docente como profesional capaz de reflexionar sobre su práctica. h) El docente como visionario, abierto a innovaciones.

Dimensiones del desempeño profesional docente: Para la presente investigación se tiene en cuenta las siguientes dimensiones:

A) Gestión pedagógica: que constituye un componente esencial de la calidad educativa; implica la gestión educativa y la gestión pedagógica; en tal sentido; la gestión educativa, globaliza los procesos de calidad del sistema educativo; que implica la calidad de la administración de los recursos y procesos inherentes al adecuado desarrollo de la educación; asimismo, la gestión pedagógica, concreta los cambios que se dan en los lineamientos de política educativa, las reformas de los procesos pedagógicos, la integración de las nuevas metodologías activas que acrecienten el rendimiento académico y la calidad de los procesos pedagógicos; la inclusión de la investigación cualitativa o investigación acción como modelo de investigación que permite resolver los problemas de la escuela; entre otros aspectos. La adecuada interacción de estas dos variables: la gestión educativa y la gestión pedagógica, han de concretar el logro de la excelencia de los procesos de gestión.

B) Estrategias de enseñanza y aprendizaje: que son fundamentales ya que permiten concretar el acto educativo. En tal sentido, las estrategias de enseñanza y aprendizaje deben ser vistas desde dos perspectivas la del docente, que han de expresar las estrategias de enseñanza y de los estudiantes, que expresan las estrategias de aprendizaje. Es así que por estrategias de enseñanza: según Díaz (2002) “son procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes” (p. 31). Y para Campos (2002) se refiere a las utilizadas por el profesor para mediar, facilitar, promover, organizar aprendizajes, esto es, en el proceso de enseñanza. Mientras que por estrategias de aprendizaje: Según Díaz (2002) son procedimientos (conjunto de pasos, operaciones o habilidades) que un aprendiz emplea en forma consiente, controlada e intencional como instrumento flexibles para aprender significativamente y dar solución a los problemas que se presenten (p. 38). Y para Campos (2002) la define como una serie de operaciones cognitivas que el estudiante lleva a cabo para organizar, integrar y elaborar información y pueden entenderse como proceso o secuencias de actividades que sirven de base a la realización de tareas intelectuales y que se eligen con el propósito de facilitar la construcción, permanencia y transferencia de la información o conocimientos.

Al respecto Pimienta (2012), combinan ambas estrategias y afirman:

Las estrategias de enseñanza-aprendizaje son instrumentos de los que se vale el docente para contribuir a la implementación y el desarrollo de las competencias de los estudiantes. Con base en una secuencia didáctica que incluye inicio, desarrollo y cierre,

por lo cual, es conveniente utilizar estas estrategias de forma permanente tomando en cuenta las competencias específicas que se pretenden contribuir a desarrollar en los estudiantes. Existen estrategias para recabar conocimientos previos y para organizar o estructurar contenidos.

Al respecto es necesario aclarar, que las estrategias de enseñanza-aprendizaje pueden ser utilizadas o elaboradas por los profesores como estrategia de enseñanza o por los estudiantes como estrategia de aprendizaje, según se requiera en un momento y para una lección determinada.

El desempeño profesional docente en el aula. De acuerdo con Ruiz (1998) el desempeño docente en el aula de clases puede guiarse por los siguientes criterios: a) hacer alguna prueba para conocer el nivel inicial de los alumnos en su materia; b) preguntar a los alumnos o resumir las ideas fundamentales de la sesión anterior; c) mencionar las ideas más importantes del tema que va a desarrollar. d) Preguntar a los alumnos durante las explicaciones; e) desarrollar la totalidad de los contenidos del tema en clase; f) proporcionar ejemplos de resolución de ejercicios correspondientes a los nuevos contenidos; g) orientar en la realización de actividades prácticas mediante ejemplos explicando los pasos necesarios para su realización; h) anticipar posibles errores; i) mantener la atención de los alumnos, evitar discusiones fuera de contexto y guardar un orden en las intervenciones; y j) explicar los errores cometidos por los alumnos de un modo individualizado, orientando para subsanar la causa de los mismos.

En tal sentido; después de la planificación, y antes que se inicie el proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente ha de comunicar a los estudiantes los objetivos, criterios y métodos de evaluación. Transparentar el proceso; posibilita orientar a los estudiantes, para concretar los aprendizajes deseados. Al tomar en cuenta en el proceso de evaluación los objetivos, los contenidos y los estilos de enseñanza permiten que la evaluación sea acumulativa e integral; y que se desarrolle como un proceso activo, dejando fuera las formas tradicionales de la evaluación. De acuerdo con los criterios señalados por Salas (2007); el carácter de la evaluación vista como parte del aprendizaje significativo; permite superar la forma tradicional de evaluar; ya que, recoge todas las evidencias del aprendizaje de los estudiantes y permitan a su vez, evaluar todas las etapas del proceso de aprendizaje.

Evaluación del desempeño profesional docente. Los estudios, análisis y debates, que se han realizado sobre la labor y el desempeño docente, aún son limitados, para entender y evaluar integralmente los aspectos intervinientes o concomitantes; para Guerrero (2008); la evaluación se orienta a la medición que se registra en base a la documentación de las actividades del trabajo

de los estudiantes en el aula; criterio sesgado en la medida que desvaloriza muchas actividades inherentes a la actividad docente y que no son tomadas en cuenta, a pesar que son importantes en las actividades como profesional y como educador. Asimismo, de acuerdo con el Ministerio de Educación del Perú (2007), en la carrera docente se ha dado gran énfasis a la antigüedad en el servicio docente y a los aspectos académicos y profesionales, percibidos como factores de idoneidad para el desempeño docente; pero se ha dejado de lado la significación que tiene evaluar la calidad del desempeño que los docentes tienen en el aula y la escuela; cuestión que tiene importancia fundamental para la mejora profesional del docente y de la calidad de la educación; ya que para reconocer el buen desempeño docente, es necesario se tome en cuenta estos dos factores, el de los conocimientos adquiridos mediante la formación profesional y la capacitación permanente y el de se constata en el desempeño que el docente tiene en el aula de clases y la escuela; solo así se podrá implementar las estrategias necesarias para mejorar la calidad del desempeño y la calidad de los procesos educativos. Para Mateo (2005) “la evaluación presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencia para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia” (p.8). En tal sentido; evaluación de la práctica o actividad docente por sus implicancias en el proceso de enseñanza-aprendizaje; interesa conocer los aspectos que el docente debe mejorar, para cualificar su rol en las aulas de clases; esto es posible siempre y cuando tenga un sistema de capacitación que le brinde el apoyo que necesita para superar sus deficiencias. De acuerdo con Martín (2010); la evaluación y el apoyo de la acción pedagógica, cuando se encuentran bien estructuradas; las intencionalidades de la evaluación han de percibirse como un elemento positivo que los docentes lo asumirán como parte de su cultura profesional.

La investigación tiene justificación según los siguientes aspectos:

La ejecución de la presente investigación ha permitido determinar que existe relación existe entre la formación en servicio docente y el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Puquio – Lucanas 2015; por lo que la presente se justifica en la medida que permite aportar en los siguientes aspectos:

a) Teórica, ya que el resultado de la presente investigación se ha de sistematizar en una propuesta teórica, que verse sobre la formación en servicio docente y el desempeño profesional docente, que podrá ser incorporado en el campo gnoseológico de la ciencia con la finalidad de enriquecerlo, ya que en el estudio se demuestra la relación existente entre las variables de estudio. Asimismo, el conocimiento teórico que se obtendrá sobre la formación en servicio

docente y el desempeño profesional docente, han de servir para comprender mejor esta problemática y a la vez para impulsar el desarrollo de la educación en bien de la sociedad.

b) Práctica, su conveniencia ha de radicar en contar con un trabajo científico objetivo y valido que permitirá describir el comportamiento de ambas variables de estudio (formación en servicio docente y desempeño profesional docente) y de la relación entre las mismas, que ha arrojado resultados consistentes, de los cuales se extraerán las conclusiones y sugerencias, que han de servir en la adopción y puesta en práctica de medidas que ayuden a resolver esta problemática, ya que es importante comprender que la calidad de la educación, exige a que todo sistema educativo cuente con políticas y mecanismos de capacitación y actualización docente; de lo contrario no se podrá asumir los retos de una educación de calidad en el contexto del Siglo XXI.

c) Social, los beneficiarios directos fueron los docentes quienes a lo largo de su trayectoria se han estado capacitando o actualizando lo que repercutirá en el mejor desempeño de su profesión, y los beneficiarios indirectos fueron los estudiantes, padres de familia y comunidad educativa, quienes verán mejoras en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

d) Metodología; ya que nos permite contribuir con estrategias sobre la formación en servicio que permitan mejorar en los docentes su nivel de desempeño frente a los estudiantes. Donde los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos utilizados en este estudio, una vez demostrados su validez y confiabilidad puedan ser utilizados en otros trabajos de investigación y se constituya en una propuesta metodológica para la educación.

1.1. Problemas

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la formación en servicio docente y el desempeño profesional docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015?

1.1.2. Problemas específicos

P.E.1.

¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal docente con el desempeño profesional docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015?

P.E.2.

¿Cuál es la relación entre el desarrollo profesional docente con el desempeño profesional docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015?

P.E.3.

¿Cuál es la relación entre el desarrollo social docente con el desempeño profesional docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015?

1.2. Hipótesis

1.2.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre la formación en servicio docente y el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

1.2.2. Hipótesis específicas

H.E.1.

Existe relación directa entre el desarrollo personal docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

H.E.2.

Existe relación directa entre el desarrollo profesional docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

H.E.3.

Existe relación directa entre el desarrollo social docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre la formación en servicio docente y el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

1.3.2. Objetivos específicos

O.E.1.

Establecer la relación existente entre el desarrollo personal docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

O.E.2.

Establecer la relación existente entre el desarrollo profesional docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

O.E.3.

Establecer la relación existente entre el desarrollo social docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

2.1.1. Variable X: Formación en servicio docente

La formación en servicio docente se entiende como espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor educativa. (Cassady, 1995)

Dimensiones:

D1: Desarrollo personal docente

D2: Desarrollo profesional docente

D3: Desarrollo social docente

2.1.2. Variable Y: Desempeño profesional docente

Conjunto de las acciones técnicas y metodológicas que configuran el trabajo docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje. (Carrasco, 1995)

Dimensiones:

D1: Gestión pedagógica

D2: Estrategias de enseñanza y aprendizaje

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE DIMENSIÓN
X: Formación en servicio docente	Espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor educativa. (Cassady, 1995)	La variable independiente formación en servicio docente será medida a través de un cuestionario estructurado en función de sus dimensiones: desarrollo personal docente, desarrollo profesional docente y desarrollo social docente, con opciones de respuesta de Si y No. Con un total de 7 ítems.	Desarrollo personal docente	- Producción intelectual. - Tiempo de servicio. - Distinciones.	Nominal
			Desarrollo profesional docente	- Estudios de especialización. - Diplomados. - Cargos asumidos.	
			Desarrollo social docente	- Interacción en el aula. - Interacción institucional. - Interacción en la comunidad.	
Y: Desempeño Profesional docente	Conjunto de las acciones técnicas y metodológicas que configuran el trabajo docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje. (Carrasco, 1995)	La variable dependiente desempeño Profesional docente será medida a través de una ficha de observación estructurado en función de sus dimensiones: gestión pedagógica y estrategias de enseñanza y aprendizaje, con opciones de respuesta de Si y No. Con un total de 12 ítems.	Gestión pedagógica	- Proyecto curricular institucional. - Programación anual. - Unidades didácticas. - Sistema de aprendizaje. - Registro auxiliar e indicadores. - Plan Anual de Tutoría. - Sistematización trimestral y sesiones de clase.	Nominal
			Estrategias de enseñanza y aprendizaje	- Se expresa con claridad. - Motivación en la reunión de aprendizaje. - Ritmos de aprendizaje. - Estrategias de aprendizaje. - Materiales didácticos.	

2.3. Metodología

La presente investigación ha utilizado la metodología cuantitativa.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. En tal sentido, en la presente investigación el uso del método cuantitativo se evidencia al analizar la relación entre formación en servicio del docente con su desempeño profesional. El método cuantitativo también conocido como investigación cuantitativa, empírico-analítico, racionalista o positivista es aquel que se basa en los números para investigar, analizar y comprobar información y datos; este intenta especificar y delimitar la asociación o correlación, además de la fuerza de las variables, la generalización y objetivación de cada uno de los resultados obtenidos para deducir una población; y para esto se necesita una recaudación o acopio metódico u ordenado, y analizar toda la información numérica que se tiene.

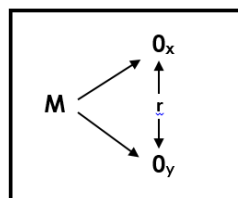
2.4. Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo básica, ya que está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación. Su propósito consiste en recolectar información de las variables de estudio (formación en servicio docente y desempeño profesional docente) a través de sus indicadores para enriquecer el conocimiento teórico científico y transformar la realidad en cuestión, por lo que su utilidad es teórico-científica. (Carrasco, 2006)

2.5. Diseño del estudio

El diseño de investigación a considerar es el no experimental, de corte transversal correlacional. No experimental, porque no se manipulará deliberadamente las variables y sólo se observarán los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Es transversal puesto que se han recolectado los datos en un solo momento y correlacional, porque busca establecer las relaciones entre las variables de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M: Muestra de estudio

O: Coeficiente de relación. Los subíndices "x" (formación en servicio docente), "y" (desempeño profesional docente) en cada **O** nos indican las observaciones obtenidas en cada una de las dos variables distintas.

r : Relación de variable o correlación.

2.6. Población y muestra

2.6.1. Población

Tal como señala Vara (2010) la población es un “conjunto de sujetos o cosas que tiene una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo” (p. 221). La población llamada también universo, comprende la gran diversidad de unidades que forman las necesidades, no solamente puede referirse a personas si no a cosas o hechos de interés social.

La población del presente trabajo de investigación está conformada de 110 docentes que laboran en las instituciones educativas de Educación Básica Regular del nivel de educación secundaria en el distrito de Puquio - Lucanas en el año 2015, según se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro Nº 01: Población de estudio

POBLACION DE DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO PUQUIO – LUCANAS 2015			
II.EE.	UGEL	DISTRITO	Nº DE DOCENTES
Manuel Prado	Lucanas	Puquio	34
Nuestra Señora Perpetuo Socorro	Lucanas	Puquio	35
José María Arguedas	Lucanas	Puquio	20
Áreas Técnicas de Pichccachuri	Lucanas	Puquio	7
Áreas Técnicas Pampárque	Lucanas	Puquio	7
Agropecuario de Chilques	Lucanas	Puquio	7
TOTAL			110

Fuente: Unidad de Gestión Educativa Local – Lucanas.

2.6.2. Muestra

Según Vara (2010) la muestra “es el conjunto o una parte de casos extraídos de la población, seleccionado por algún método racional, siempre parte de la población, que se somete a observación científica en representación del conjunto con el propósito de obtener resultados validos” (p. 223). Considerado este planteamiento, se aplicó la fórmula matemática para poblaciones finitas, la cual permitió determinar del total de la población, la muestra adecuada. (Sierra, 1992)

Entonces si “S” es el número de docentes varones que laboran en el distrito de Puquio, la proporción (P) de unidades con las características es:

$$p = \frac{S}{N} = \frac{80}{110} = 0,727 = 72,7\% \quad \text{Proporción de Varones}$$

$$q = 1 - P = 1 - 0,727 = 0,273 = 27,3\% \quad \text{Proporción de mujeres}$$

Donde N = 110 número de docentes del distrito de Puquio.

Hallando el tamaño de la muestra óptima usaremos la siguiente formula:

$$n_0 = \frac{NZ^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1)e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n_0 = tamaño de muestra sin ajustar.

$Z (1 - \frac{\alpha}{2})$ = valor de la distribución normal según el nivel de confianza deseada.

p = Proporción de docentes.

q = p – 1 Probabilidad de docentes mujeres.

e = margen de error muestral.

N = número de datos de la población.

Cuando la fracción n_0/N es menos del 10% utilizamos la corrección, en caso contrario el tamaño de muestra optimo será n_0 .

La corrección usada es:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}, \text{ corrección usada cuando } \frac{n_0}{N} > 10\%$$

n_0 = tamaño de la muestra ajustada

Reemplazando datos en la fórmula:

$$n_0 = \frac{110(1,96)^2 \cdot (0,727) \cdot (0,273)}{(110 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2 \cdot (0,727) \cdot (0,273)}$$

$$n_0 = \frac{110(3,8416) \cdot (0,727) \cdot (0,273)}{109\left(\frac{5}{100}\right)^2 + (1,96)^2 \cdot (0,1985)}$$

$$n_0 = \frac{422,576 \cdot 0,1985}{109\left(\frac{5}{100}\right)^2 + (3,8416) \cdot (0,1985)}$$

$$n_0 = \frac{422,576 \cdot 0,1985}{0,2725 + 0,7625576}$$

$$n_0 = \frac{83,88}{1,035} = 81,04 = 81$$

$$n_0 = 81$$

$$\text{Entonces } \frac{n_0}{N} = \frac{81}{110} = 0,74 \times 100 = 74\% > 10\%$$

Como $\frac{n_0}{N} > 10\%$ usamos el corrector

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = \frac{81}{1 + 0,74} = \frac{81}{1,74} = 46,55$$

$$n = 47$$

El tamaño de la muestra que indica la fórmula ha sido de 47 docentes que serán seleccionados de manera estratificada.

2.6.3. Muestreo

En el presente estudio se seleccionó el muestreo probabilístico de método estratificado, que se caracteriza por que cumple el principio de Equiprobabilidad, asimismo, para proceder calcular el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula.

$$n = \frac{NZ^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1)e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n: Representa el tamaño de muestra

Z: Representa el nivel de confianza (tabla de distribución normal)

e: Constituye el error de muestreo. Normalmente este valor fluctúa entre $\pm 5\%$ y $\pm 10\%$. En este caso se utilizó un valor de 5%.

p: Es la probabilidad a favor

q: es la probabilidad en contra

N: Es el tamaño total de la población.

Cuadro Nº 02: Muestra de estudio

POBLACIÓN DE DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO PUQUIO – LUCANAS 2015			
ESTRATOS EN POBLACIÓN	FRACCIÓN DE MUESTREO	POBLACIÓN	MUESTRA
I.E. Manuel Prado	$\frac{47}{110}$	34	14
I.E. Nuestra Señora Perpetuo Socorro	$\frac{47}{110}$	35	15
I.E. José María Arguedas	$\frac{47}{110}$	20	9
I.E. Áreas Técnicas de Pichccachuri	$\frac{47}{110}$	7	3
I.E. Áreas Técnicas Pampárque	$\frac{47}{110}$	7	3
I.E. Agropecuario de Chilques	$\frac{47}{110}$	7	3
TOTAL		110	47

Fuente: Autor de la investigación.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos empleadas fueron:

- a) La técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario que se aplicó con la finalidad de conocer la percepción que tienen los docentes sobre la formación en servicio (variable independiente). En tal sentido, las características del instrumento se detallan en la siguiente ficha técnica:

FICHA TÉCNICA

CARACTERÍSTICAS	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre la formación en servicio docente
Autor	Cayllahua Rojas, Jesús Felipe
Dirigido	A docentes de las II.EE: del nivel de educación secundaria del distrito Puquio – Lucanas, en el año 2015
Procedencia	UCV- Sede Palpa
Propósito	Determinar el nivel de percepción sobre la formación en servicio docente
Forma de administración	Individual
# de ítems	9 ítems
Dimensiones a evaluar	D1: Desarrollo personal docente (3 ítems) D2: Desarrollo profesional docente (3 ítems) D3: Desarrollo social docente (3 ítems)
Escala de valoración	No (0 punto) Si (1 punto)
Categorías	Buena [6-9] Regular [3-6> Deficiente [0-3>

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación del instrumento de la variable X: En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, esta acción según lo establecido por la escuela de post grado de la Universidad César Vallejo estuvo bajo responsabilidad del asesor metodólogo designado por la Universidad que recae en la persona del docente de la experiencia curricular.

Confiabilidad del instrumento de la variable X: En cuanto a su confiabilidad, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, procesado con Excel V. 2013. y SPSS V. 20.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,686	9

$\alpha = 0,686$ Indica un valor suficiente para garantizar la fiabilidad del instrumento.

- b) La técnica de la observación y su instrumento la ficha de observación que se aplicó con la finalidad de conocer el nivel de desempeño profesional docente (variable dependiente). En tal sentido, las características del instrumento se detallan en la siguiente ficha técnica:

FICHA TÉCNICA

CARACTERÍSTICAS	
Nombre del instrumento	Ficha de observación sobre el desempeño profesional docente
Autor	Cayllahua Rojas, Jesús Felipe
Dirigido	A docentes de las II.EE: del nivel de educación secundaria del distrito Puquio Lucanas, en el año 2015
Procedencia	UCV- Sede Palpa
Propósito	Determinar el nivel de desempeño profesional docente
Forma de administración	Individual
# de ítems	12 ítems
Dimensiones a evaluar	D1: Gestión pedagógica (7 ítems) D2: Estrategias de enseñanza y aprendizaje (5 ítems)
Escala de valoración	No (0 punto) Si (1 punto)
Categorías	Buena [8-12] Regular [4-8> Deficiente [0-4>

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación del instrumento de la variable Y: En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, esta acción según lo establecido por la escuela de post grado de la Universidad César Vallejo estuvo bajo responsabilidad del asesor metodólogo designado por la Universidad que recae en la persona del docente de la experiencia curricular.

Confiabilidad del instrumento de la variable Y: En cuanto a su confiabilidad, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, procesado con Excel V. 2013. y SPSS V. 20.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	12

$\alpha = 0,813$ Indica un valor suficiente para garantizar la fiabilidad del instrumento.

- c) La técnica del fichaje y su instrumento las fichas de investigación, que permitieron registrar información de manera sistemática para estructurar el marco teórico que fundamente las variables de estudio.
- d) La técnica del procesamiento de datos y su instrumento las tablas estadísticas, para tabular y procesar los datos obtenidos con los instrumentos de recolección de datos.

2.8. Métodos de análisis de datos

Se utilizó el paquete estadístico SPSS-20, para ello previamente los datos fueron llevados a la hoja de cálculo Excel para obtener datos como: análisis de frecuencias, porcentajes, tablas cruzadas y los coeficientes de correlación que existen entre la formación en servicio docente y su relación con el desempeño profesional docente.

Asimismo, cabe señalar que, para establecer el tipo de relación existente entre las variables de estudio se ha empleado el coeficiente de correlación de Pearson, el cual está dado por:

$$r = \frac{n \sum X.Y - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Mientras que para probar las hipótesis de la investigación y establecer la relación que existe entre la formación en servicio docente y su relación con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas de nivel secundaria del distrito de Puquio, en el año 2015., se ha empleado la prueba T de Student, la cual está dada por:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}}$$

2.9. Aspectos éticos

La investigación tuvo en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

- Se solicitó la autorización expresa a la dirección de las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Puquio, para realizar el trabajo de campo y recolectar los datos a través de los instrumentos de recolección.
- La identidad de los sujetos muestrales se salvaguardaron asignándoles un código que solo la investigador conoce, por ello, los datos provenientes de las unidades muestrales sean codificado para garantizar el tratamiento anónimo de la información y preservar la integridad de las unidades muestrales.
- La información presentada en el marco teórico se ha estructurado respetando el derecho a la propiedad intelectual para tal efecto se han utilizado las citas textuales considerando las especificaciones técnicas.
- Por otro lado la recolección de datos se realizó de manera transparente sin alteración de los resultados.

III. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, los mismos que están organizados en tablas y gráficos estadísticos con sus respectivas interpretaciones:

3.1. Resultados de la aplicación del cuestionario sobre formación en servicio docente

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la formación en servicio docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.

El cuestionario estuvo estructurado con un total de 9 ítems como se presenta a continuación:

Variable	Dimensiones	N° de ítems	Peso
<i>Formación en servicio docente</i>	D1: Desarrollo personal docente	3	33.3%
	D2: Desarrollo profesional docente	3	33.3%
	D3: Desarrollo social docente	3	33.4%
Total		9 ítems	100%

Los rangos empleados para la valoración de la variable formación en servicio docente y sus dimensiones fue la siguiente:

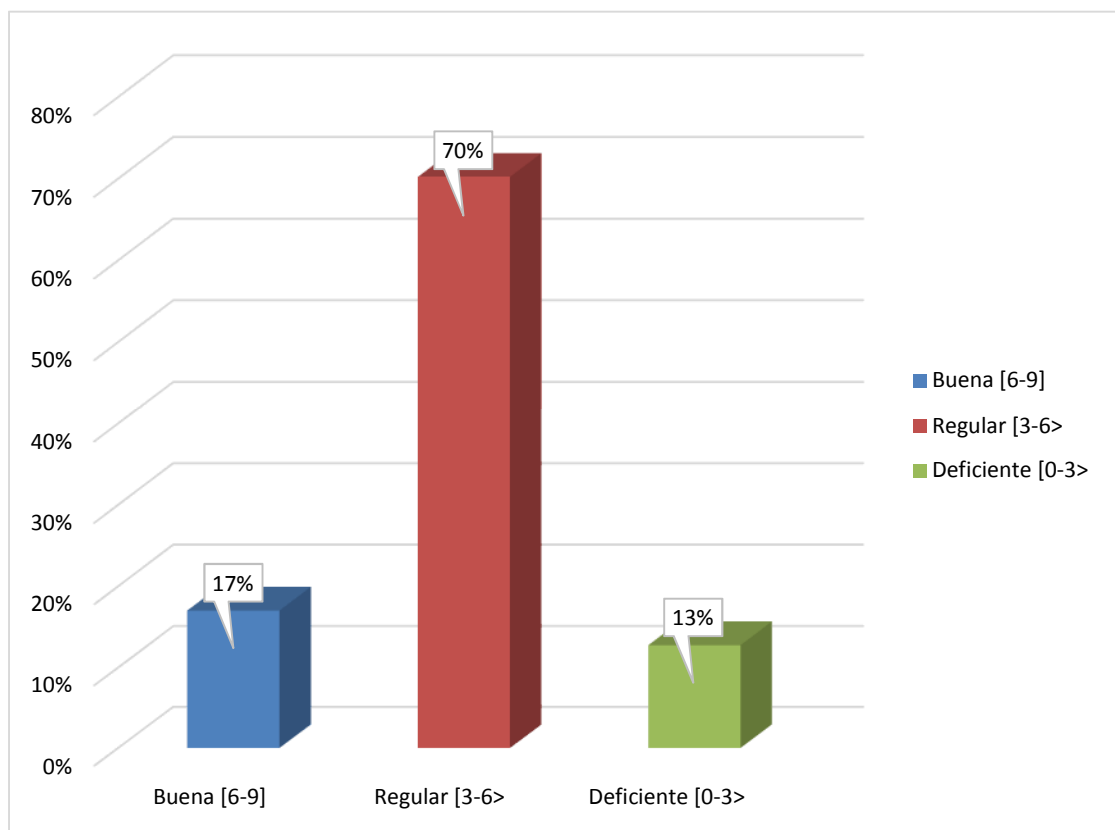
Variable X: Formación en servicio docente	Dimensión 1: Desarrollo personal docente	Dimensión 2: Desarrollo profesional docente	Dimensión 3: Desarrollo social docente
Buena [6-9]	Bueno [2-3]	Bueno [2-3]	Bueno [2-3]
Regular [3-6>	Regular [1-2>	Regular [1-2>	Regular [1-2>
Deficiente [0-3>	Deficiente [0-1>	Deficiente [0-1>	Deficiente [0-1>

Los resultados están organizados en tablas y gráficos estadísticos

Tabla N° 01: Nivel de Formación en Servicio Docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.

Categorías	f(i)	h(i)
Buena [6 - 9]	8	17%
Regular [3 - 6>	33	70%
Deficiente [0 - 3>	6	13%
Total	47	100%
	\bar{X}	4,6

Gráfica N° 01: Nivel de Formación en Servicio Docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.



Interpretación

En la tabla Nº 01 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la formación en servicio docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015.

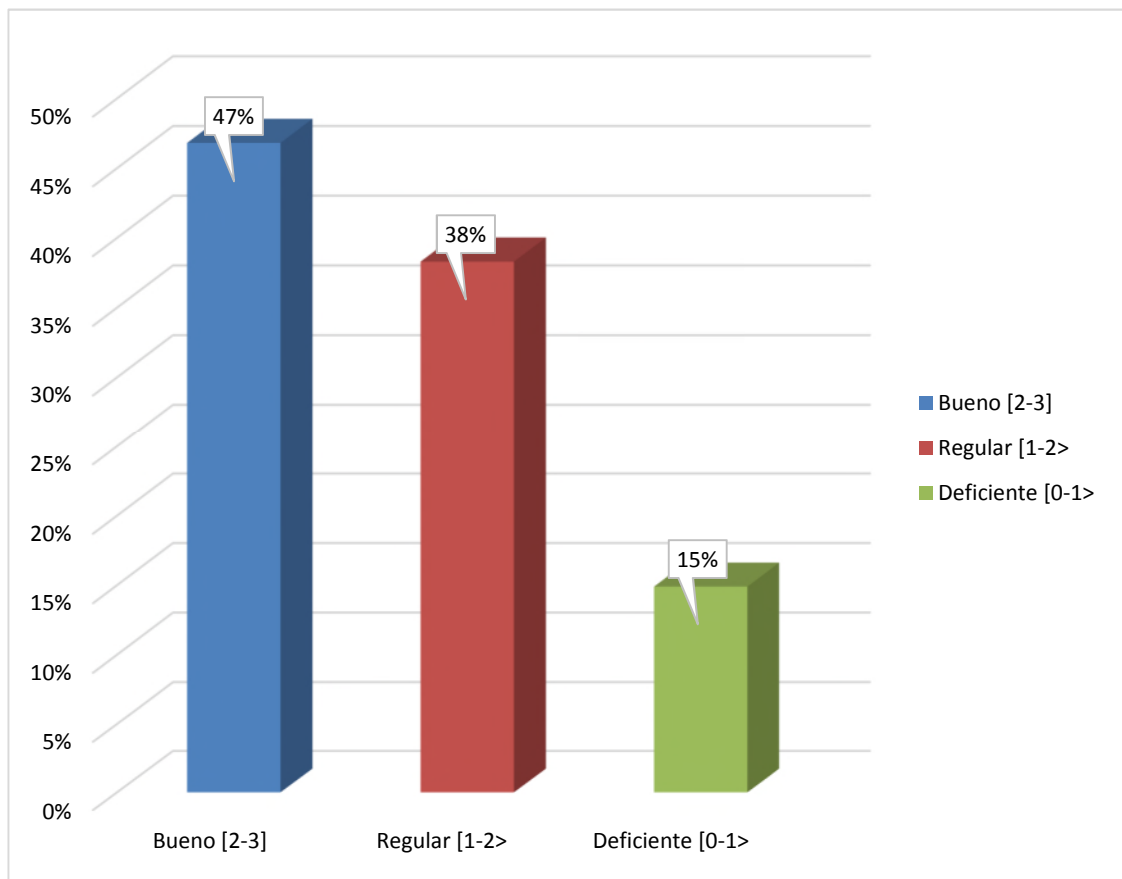
La muestra estuvo conformada por 47 participantes (docentes), de la cual se observa que 8 sujetos muestrales que representan el 17% de la muestra de estudio perciben un buen nivel de formación en servicio docente, 33 sujetos muestrales que representan el 70% de la muestra de estudio perciben una formación en servicio docente de nivel regular y 6 sujetos muestrales que representan el 13% de la muestra de estudio perciben un nivel deficiente en la formación en servicio docente.

De los resultados se ha obtenido una media aritmética de 4,6 puntos que indica que la formación en servicio docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015, es de nivel regular.

Tabla N° 02: Nivel de Desarrollo Personal Docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.

Categorías	f(i)	h(i)
Bueno [2 - 3]	22	47%
Regular [1 - 2>	18	38%
Deficiente [0 - 1>	7	15%
Total	47	100%
	\bar{X}	1,8

Gráfica N° 02: Nivel de Desarrollo Personal Docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.



Interpretación

En la tabla Nº 02 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la dimensión 1: Desarrollo personal docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015.

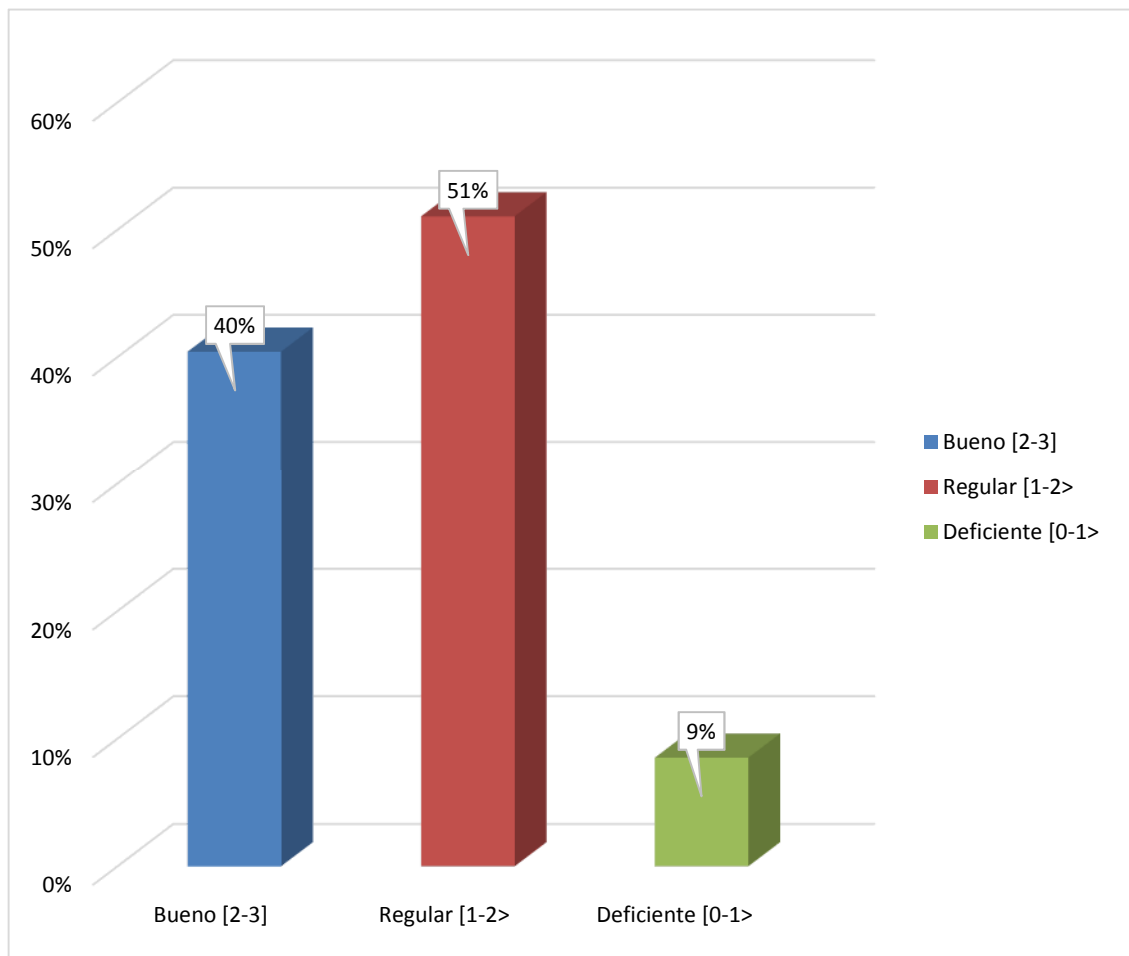
La muestra estuvo conformada por 47 participantes (docentes), de la cual se observa que 22 sujetos muestrales que representan el 47% de la muestra de estudio perciben un buen nivel de desarrollo personal docente, 18 sujetos muestrales que representan el 38% de la muestra de estudio perciben un desarrollo personal docente de nivel regular y 7 sujetos muestrales que representan el 13% de la muestra de estudio perciben un nivel deficiente del desarrollo personal docente.

De los resultados se ha obtenido una media aritmética de 1,8 puntos que indica que el desarrollo personal docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015, es de nivel regular.

Tabla N° 03: Nivel de Desarrollo Profesional Docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.

Categorías	f(i)	h(i)
Bueno [2 - 3]	19	40%
Regular [1 - 2>	24	51%
Deficiente [0 - 1>	4	9%
Total	47	100%
	\bar{X}	1,8

Gráfica N° 03: Nivel de Desarrollo Profesional Docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.



Interpretación

En la tabla Nº 03 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la dimensión 2: Desarrollo profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015.

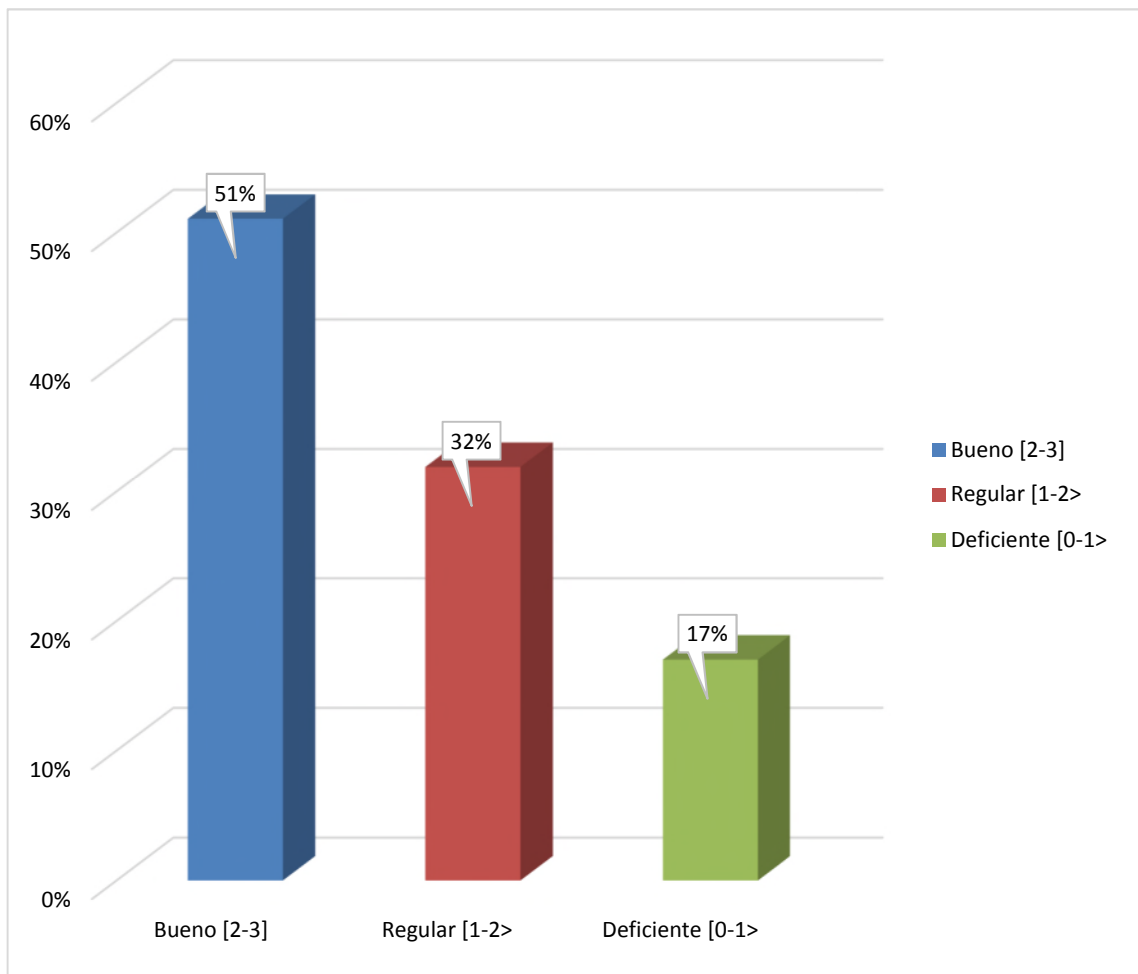
La muestra estuvo conformada por 47 participantes (docentes), de la cual se observa que 19 sujetos muestrales que representan el 40% de la muestra de estudio perciben un buen nivel de desarrollo profesional docente, 24 sujetos muestrales que representan el 51% de la muestra de estudio perciben un desarrollo profesional docente de nivel regular y 4 sujetos muestrales que representan el 9% de la muestra de estudio perciben un nivel deficiente del desarrollo profesional docente.

De los resultados se ha obtenido una media aritmética de 1,8 puntos que indica que el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015, es de nivel regular.

Tabla N° 04: Nivel de Desarrollo Social Docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.

Categorías	f(i)	h(i)
Bueno [2 - 3]	24	51%
Regular [1 - 2>	15	32%
Deficiente [0 - 1>	8	17%
Total	47	100%
	\bar{X}	1,8

Gráfica N° 04: Nivel de Desarrollo Social Docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.



Interpretación

En la tabla Nº 04 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la dimensión 3: Desarrollo social docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015.

La muestra estuvo conformada por 47 participantes (docentes), de la cual se observa que 24 sujetos muestrales que representan el 51% de la muestra de estudio perciben un buen nivel de desarrollo social docente, 15 sujetos muestrales que representan el 32% de la muestra de estudio perciben un desarrollo social docente de nivel regular y 8 sujetos muestrales que representan el 17% de la muestra de estudio perciben un nivel deficiente del desarrollo social docente.

De los resultados se ha obtenido una media aritmética de 1,8 puntos que indica que el desarrollo social docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015, es de nivel regular.

3.2. Resultados de la aplicación de la ficha de observación sobre el desempeño profesional docente

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación sobre el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.

El cuestionario estuvo estructurado con un total de 12 ítems como se presenta a continuación:

Variable	Dimensiones	Nº de ítems	Peso
<i>Desempeño profesional docente</i>	D1: Gestión pedagógica	7	58%
	D2: Estrategias de enseñanza y aprendizaje	5	42%
Total		12 ítems	100%

Los rangos empleados para la valoración de la variable desempeño profesional docente y sus dimensiones fue la siguiente:

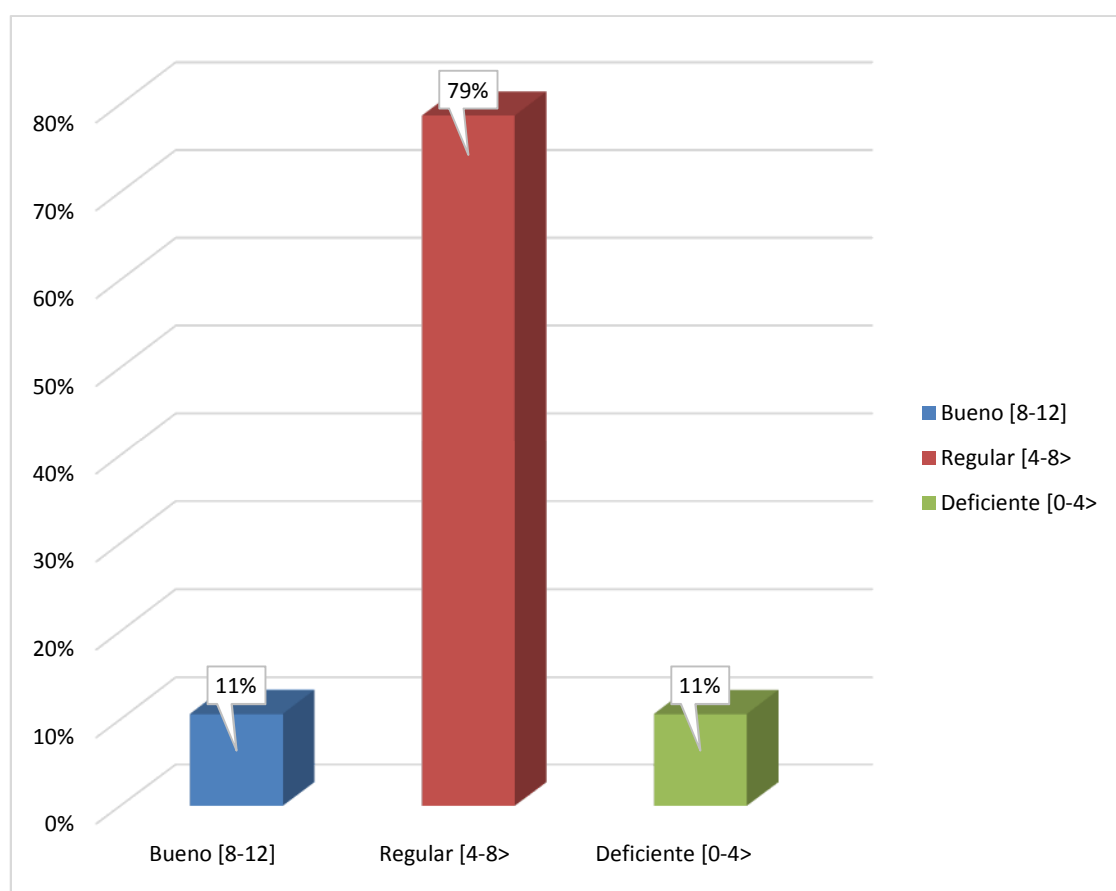
Variable X: Desempeño profesional docente	Dimensión 1: Gestión pedagógica	Dimensión 2: Estrategias de enseñanza y aprendizaje
Bueno [8-12]	Bueno [5-7]	Bueno [4-5]
Regular [4-8>	Regular [3-5>	Regular [2-4>
Deficiente [0-4>	Deficiente [0-3>	Deficiente [0-2>

Los resultados están organizados en tablas y gráficos estadísticos

Tabla N° 05: Nivel del Desempeño Profesional Docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.

Categorías	f(i)	h(i)
Buena [8 - 12]	5	11%
Regular [4 - 8>	37	79%
Deficiente [0 - 4>	5	11%
Total	47	100%
	\bar{X}	6,0

Gráfica N° 05: Nivel del Desempeño Profesional Docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.



Interpretación

En la tabla N° 05 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación sobre el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015.

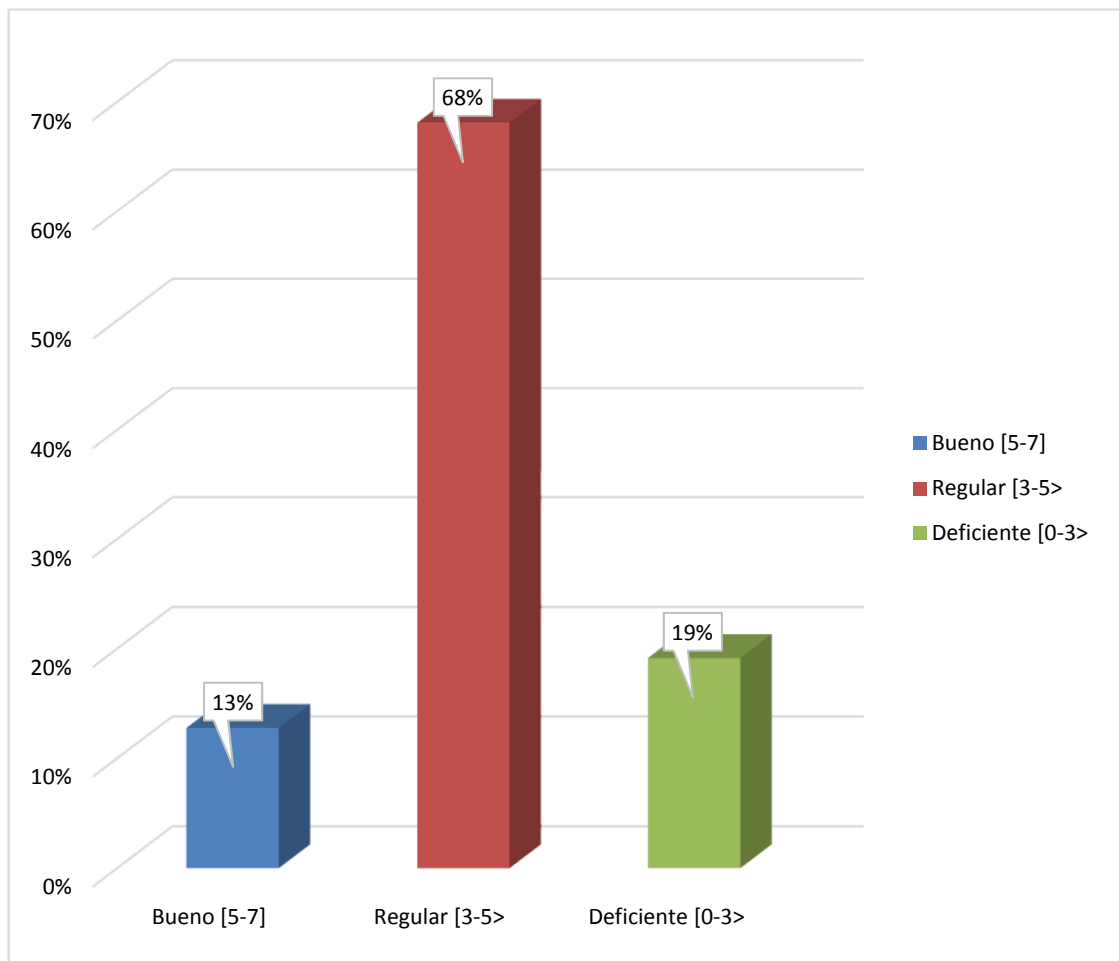
La muestra estuvo conformada por 47 participantes (docentes), de la cual se observa que 5 sujetos muestrales que representan el 11% de la muestra de estudio perciben un buen nivel de desempeño profesional docente, 37 sujetos muestrales que representan el 79% de la muestra de estudio perciben un desempeño profesional docente de nivel regular y 5 sujetos muestrales que representan el 11% de la muestra de estudio perciben un nivel deficiente en el desempeño profesional docente.

De los resultados se ha obtenido una media aritmética de 6,0 puntos que indica que el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015, es de nivel regular.

Tabla N° 06: Nivel de la Gestión Pedagógica en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.

Categorías	f(i)	h(i)
Bueno [5 - 7]	6	13%
Regular [3 - 5>	32	68%
Deficiente [0 - 3>	9	19%
Total	47	100%
	\bar{X}	3,8

Gráfica N° 06: Nivel de la Gestión Pedagógica en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.



Interpretación

En la tabla N° 06 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación sobre la dimensión 1: Gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015.

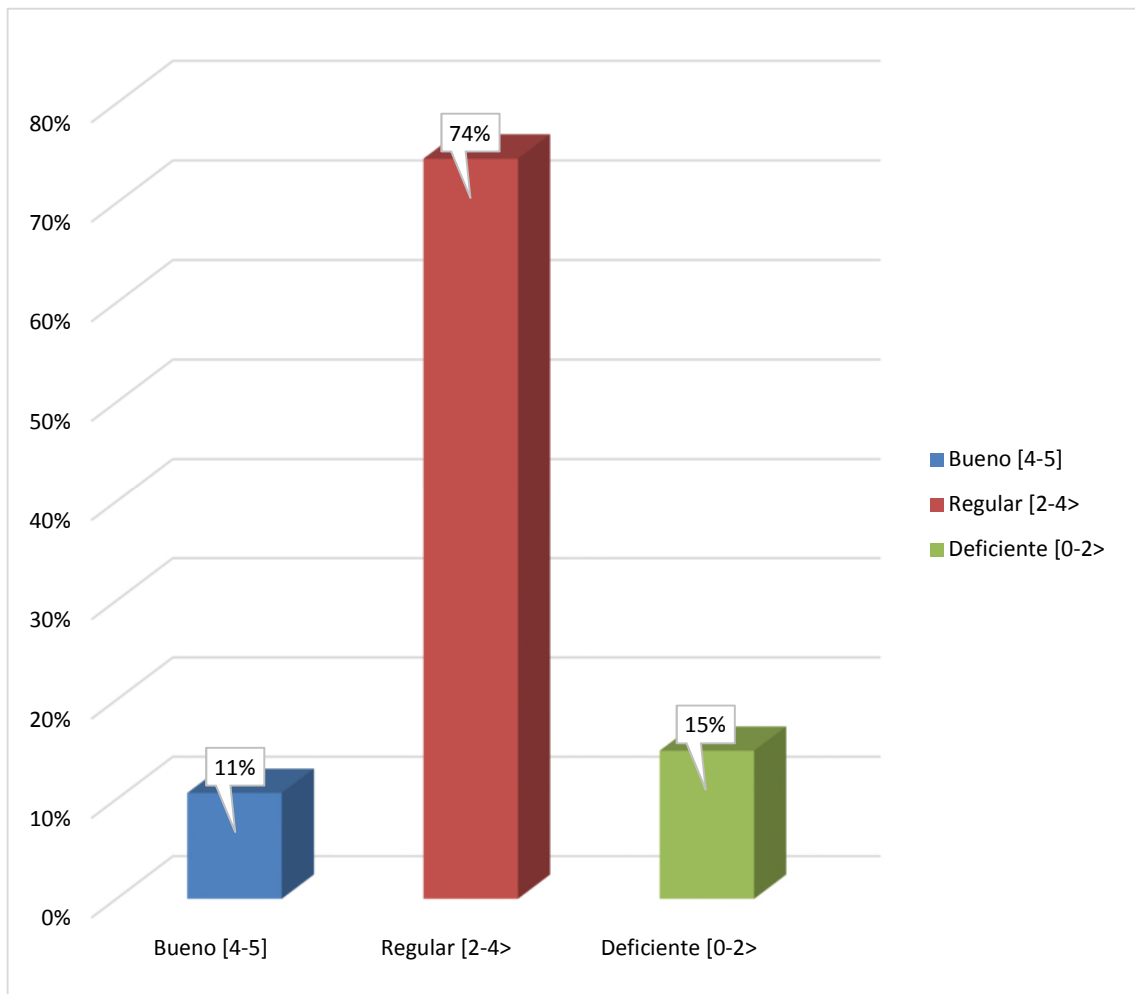
La muestra estuvo conformada por 47 participantes (docentes), de la cual se observa que 6 sujetos muestrales que representan el 13% de la muestra de estudio perciben un buen nivel de gestión pedagógica, 32 sujetos muestrales que representan el 68% de la muestra de estudio perciben una gestión pedagógica de nivel regular y 9 sujetos muestrales que representan el 19% de la muestra de estudio perciben un nivel deficiente de gestión pedagógica.

De los resultados se ha obtenido una media aritmética de 3,8 puntos que indica que la gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015, es de nivel regular.

Tabla N° 07: Nivel de Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.

Categorías	f(i)	h(i)
Bueno [4 - 5]	5	11%
Regular [2 - 4>	35	74%
Deficiente [0 - 2>	7	15%
Total	47	100%
	\bar{X}	2,9

Gráfica N° 07: Nivel de Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, en el año 2015.



Interpretación

En la tabla N° 07 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación sobre la dimensión 2: Estrategias de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015.

La muestra estuvo conformada por 47 participantes (docentes), de la cual se observa que 5 sujetos muestrales que representan el 11% de la muestra de estudio perciben un buen nivel de estrategias de enseñanza y aprendizaje, 35 sujetos muestrales que representan el 74% de la muestra de estudio perciben que las estrategias de enseñanza y aprendizaje son nivel regular y 7 sujetos muestrales que representan el 15% de la muestra de estudio perciben un nivel deficiente de las estrategias de enseñanza y aprendizaje.

De los resultados se ha obtenido una media aritmética de 2,9 puntos que indica que las estrategias de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015, es de nivel regular.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Pasando a la contrastación de las hipótesis, esta parte se realizó teniendo como referencia el marco teórico y los resultados estadísticos descriptivos antes mencionados. A continuación se presenta la validación de las hipótesis específicas y luego de la hipótesis general:

Cuadro 3: Prueba de hipótesis específica 1

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson			
Correlaciones			
		D1: Desarrollo personal docente	V.Y: Desempeño profesional docente
D1: Desarrollo personal docente	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 47	,580** 47
Variable Y: Desempeño profesional docente	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,580** 47	1 47

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 1
Existe relación directa entre el desarrollo personal docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Hipótesis alterna (Ha):
Existe una relación directa entre el desarrollo personal docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Hipótesis nula (Ho):
No existe una relación directa entre el desarrollo personal docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
4,77	2,01	0,00	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T- student de correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,580 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,580^2}{47 - 2}}} = 4,77$$

Se concluye señalando que existe relación directa entre el desarrollo personal docente y el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Cuadro 4: Prueba de hipótesis específica 2

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson			
Correlaciones			
		D2: Desarrollo profesional docente	V.Y: Desempeño profesional docente
D2: Desarrollo profesional docente	Correlación de Pearson	1	,456**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	47	47
Variable Y: Desempeño profesional docente	Correlación de Pearson	,456**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 2
 Existe relación directa entre el desarrollo profesional docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Hipótesis alterna (Ha):
 Existe una relación directa entre el desarrollo profesional docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Hipótesis nula (Ho):
 No existe una relación directa entre el desarrollo profesional docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
3,38	2,01	0,00	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T- student de correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,456 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,456^2}{47 - 2}}} = 3,38$$

Se concluye señalando que existe relación directa entre el desarrollo profesional docente y el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Cuadro 5: Prueba de hipótesis específica 3

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson			
Correlaciones			
		D3: Desarrollo social docente	V.Y: Desempeño profesional docente
D3: Desarrollo social docente	Correlación de Pearson	1	,443**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	47	47
Variable Y: Desempeño profesional docente	Correlación de Pearson	,443**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 3
 Existe relación directa entre el desarrollo profesional docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Hipótesis alterna (Ha):
 Existe una relación directa entre el desarrollo social docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Hipótesis nula (Ho):
 No existe una relación directa entre el desarrollo social docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
3,28	2,01	0,00	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T- student de correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,443 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,443^2}{47 - 2}}} = 3,28$$

El gráfico muestra una curva normal estándar con el eje horizontal etiquetado con -2,01, 0 y 2,01. Las áreas bajo la curva fuera de estos límites están sombreadas y etiquetadas como RRHo. Una línea vertical a la derecha está etiquetada como Tc = 3,28.

Se concluye señalando que existe relación directa entre el desarrollo social docente y el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Cuadro 6: Prueba de hipótesis general

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson			
Correlaciones			
		V.X: Formación en servicio docente	V.Y: Desempeño profesional docente
Variable X: Formación en servicio docente	Correlación de Pearson	1	,751**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	47	47
Variable Y: Desempeño profesional docente	Correlación de Pearson	,751**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 1
 Existe relación directa entre la formación en servicio docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Hipótesis alterna (Ha):
 Existe una relación directa entre la formación en servicio docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Hipótesis nula (Ho):
 No existe una relación directa entre la formación en servicio docente con el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
4,46	2,01	0,00	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T- student de correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,751 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,751^2}{47 - 2}}} = 4,46$$

Se concluye señalando que existe relación directa entre la formación en servicio docente y el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

IV. DISCUSIÓN

A continuación se realiza la discusión de los resultados considerando las hipótesis planteadas, el marco teórico relacionado a las variables de estudio y la evidencia empírica obtenida con los instrumentos de recolección de datos.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación directa y positiva entre las variables de estudio: formación en servicio docente y desempeño profesional del docente; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0.751 que indica que a una buena formación en servicio que tenga el docente existirá un buen nivel de su desempeño profesional.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Zubilete (2004) quien en su trabajo de investigación sostiene que la falta de capacitación en innovaciones sobre corrientes pedagógicas que hay en los docentes de los Centros de Educación Ocupacional de Lima metropolitana, revela que actualmente se requieren maestros creativos que sepan integrar los continuos cambios de la “era del conocimiento”, a efectos que formen a los participantes (estudiantes) para su desempeño eficiente en el servicio laboral. Según el diagnóstico de los Centros de Ocupación de Lima metropolitana, éstos tienen limitaciones de módulos de aprendizajes, lo cual no permite la formación eficiente de los participantes, a lo que se tiene es que a falta de capacitación docente, este se encuentra limitado en aportar al proceso de aprendizaje del estudiante; por su parte Cutimbo (2008) señalan que existe una correlación real y directa de influencia entre el nivel de capacitación docente y el nivel del rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno - Caso de especialidad de Educación Primaria IX Semestre – 2008, siendo esta de 74.1%. Asimismo, se comprobó que el desarrollo personal docente influye en el rendimiento académico de los estudiantes en un 85.1%, y que el desarrollo social docente influye en un 74.6% sobre el rendimiento Académico de los estudiantes. Por lo que, se estima que el desarrollo profesional docente tiene una influencia de 55.6% en el rendimiento académico de los estudiantes; Y Menéndez (2009) quien señala en su investigación que el maestro es consciente de su rol, ya que es consciente de que su tarea principal es educar a sus alumnos y su gestión está centrada en el desafío que conlleva transmitir un cúmulo de contenidos a cada alumno, propiciando en los niños el desarrollo de las habilidades intelectuales necesarias para aprender permanentemente en forma autónoma y para actuar con iniciativa y eficacia en las múltiples situaciones de la vida cotidiana, contribuyendo de esta manera a consolidar la adquisición de conocimientos básicos acerca del mundo natural y social, así como a la formación de actitudes

y valores que son necesarios para la convivencia social y la incorporación responsable a la vida adulta y al trabajo productivo; y que los padres de familia de la escuela estudiada están satisfechos con la educación impartida a sus hijos, creen que la enseñanza impartida en la escuela está acorde a las necesidades actuales, que sus hijos tienen un nivel de enseñanza satisfactorio y consideran como bueno el desempeño académico de sus hijos, piensan que los maestros(as) poseen una fuerte visión de la enseñanza como profesión, con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos, con un sentido de responsabilidad muy desarrollado que se ido forjando a través de la experiencia y de la formación en servicio.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Torres (1996), quien considera que es necesario comprender que la capacitación docente es un proceso formativo que va más allá de conocer estructuras teóricas donde se obvia la práctica docente, la capacitación debe ser “en todas las áreas, que tenga la capacidad colectiva de auto-organización, autonomía y responsabilidad ética, capacidad de trabajo en equipo, actualización constante de los conocimientos y las competencias e identidad profesional, y Carrasco (1995) sostiene que el desempeño profesional docente alude a un conjunto de acciones técnicas y metodológicas que configuran el trabajo docente en el aula de clase.

Por otro lado en relación a las sub hipótesis en estas se manifiesta lo siguiente:

En la hipótesis Nº 1; se dice que: *existe relación directa entre el desarrollo personal docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.* En efecto, esta hipótesis queda validada al obtener el coeficiente Pearson de 0.580.

En la sub hipótesis Nº 2; se dice que: *Existe relación directa entre el desarrollo profesional docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.* En efecto, esta hipótesis queda validada al obtener el coeficiente Pearson de 0.456.

En la sub hipótesis Nº 3; se dice que: *Existe relación directa entre el desarrollo social docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.* En efecto, esta hipótesis queda validada al obtener el coeficiente Pearson de 0.443.

De manera global se puede decir que existe una relación directa y positiva entre la formación en servicio docente y el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, durante el año 2015.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** Se ha probado estadísticamente que existe una relación directa entre la formación en servicio docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Puquio- Lucanas, durante el periodo 2015, quedando validada la hipótesis general al obtener el coeficiente Pearson de 0.751.
- Segundo:** Se ha probado estadísticamente que existe una relación directa entre el desarrollo personal docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Puquio- Lucanas, durante el periodo 2015, quedando validada la hipótesis específica N° 1 al obtener el coeficiente Pearson de 0.580.
- Tercera:** Se ha probado estadísticamente que existe una relación directa entre el desarrollo profesional docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Puquio- Lucanas, durante el periodo 2015, quedando validada la hipótesis específica N° 2 al obtener el coeficiente Pearson de 0.456.
- Cuarta:** Se ha probado estadísticamente que existe una relación directa entre el desarrollo social docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Puquio- Lucanas, durante el periodo 2015, quedando validada la hipótesis específica N° 3 al obtener el coeficiente Pearson de 0.443.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** A las autoridades del Ministerio de Educación, impulsar permanentemente talleres de capacitación en las diversas áreas curriculares, que permita una transformación total del rol que debe desempeñar el docente, ya que en sus manos recae lograr la calidad educativa, la misma que se ve reflejada en el mejoramiento del rendimiento académico en los estudiantes.
- Segundo:** A la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, establecer un programa de supervisión continua o seguimiento a los docentes que están recibiendo las capacitaciones que pueda desarrollar el Ministerio de Educación, ya que esta es un aliado que facilita técnicas que promueven cambios positivos en su desempeño profesional y en su defecto mejora el proceso de enseñanza y aprendizaje así como en el escenario escolar.
- Tercera:** A los directores de las Instituciones Educativas, motivar a los docentes a que se identifiquen con los objetivos educativos del Proyecto Educativo Nacional al 2021 y por ende se capaciten para que sean profesionales idóneos, debidamente preparados a la vanguardia de los nuevos tiempos y asimismo brindarles las facilidades del caso para crear un ambiente adecuado en donde el docente que se está capacitando reciba beneficios laborales impulsándolo a seguir formándose para su realización profesional, como personal y social.
- Cuarta:** A los docentes, que son estudiante de por vida y que tienen en sus manos la responsabilidad de fortalecer su rol actualizando sus conocimientos, destrezas, métodos, estrategias, teorías y prácticas pedagógicas. Es pertinente fomentar el uso de estrategias de enseñanzas activas y de cultivar en el alumnado el empleo de estrategias de aprendizaje activas, que permiten enfrentar los retos de nuestra sociedad. El docente debe entender que como educador del siglo XXI es responsable de su auto-formación, auto-desarrollo y autoaprendizaje.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, F. (2009). *Desempeño docente y su relación con la motivación del alumno en la escuela de capacitación adventista salvadoreña*. Tesis de maestría inédita, Universidad de Morelos, Ciudad de México D.F.
- Campos, C. (2003). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje*. Recuperado de <http://www.camposc.net/0repositorio/ensayos/00estrategiasenseaprendizaje.pdf> -
- Carrasco, J. (1995). *Técnicas y recursos para motivar a los alumnos*. Madrid, España: Rialp.
- Cassidy, D. (1995). Efectos de educación en las creencias de maestros de cuidado de niño y cuidado del aula. *La investigación de niñez temprana trimestral*, 10(2), 171-183.
- Castellá, J., Comelles, S., Cros, A., y Vilá, M. (2007). *Entender(se) en clase: las estrategias comunicativas de los docentes bien valorados*. Barcelona, España: Grao.
- Cisneros, M. (2012). *Aplicación de un programa de capacitación docente basado en la metodología activa en el aprendizaje Lecto- escritura*. Tesis de maestría inédita, Universidad San Cristóbal de Huamanga, Huamanga .
- Cutimbo, P. (2008). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno*. Tesis de maestría inédita, Universidad Nacional Mayor San Marcos, Lima.
- Darling-Hammond, L. (2003). El desarrollo profesional de los maestros. Nuevas estrategias y políticas de apoyo. *Cuadernos de discusión*, 9(2), 81.
- Davini, M. (1997). *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires: Argentina: Piados.
- Díaz, A. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo una interpretación constructivista*. Ciudad de México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Obtenido de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.
- Espot, M. (2006). *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. Madrid, España: Wolters Kluwer.

- Gimeno, J. (1992). *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid, España: Morata.
- Guerrero, L. (2008). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate. *Revista Foro Educativo*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México D.F, México: Mc Graw-Hill.
- Klinger, D., & Nalbandian, J. (2002). *Public Personnel Management*. Minneapolis, U.S.A.: Pearson Education, Inc.
- Lara, J. (2005). *Gestión Pedagógica como fundamento para un proceso Pedagógico de Calidad*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/debates86.htm>
- López, G. (2004). Una aporía en el campo de la orientación educativa en el modelo desarrollista. Reflexiones respecto a la vocación. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 2(3), 22-24.
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Tesis de maestría inédita , Universidad San Martín de Porres, Lima.
- Martín, E. (2010). *¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?* Obtenido de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>.
- Martínez, O. (2007). *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional*. Tesis de doctorado inédita, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.
- Mateo, J. (2005). *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Lima: ICE-HORSORI.
- Menéndez, F. (2009). *La capacitación de los maestros y los efectos en el desempeño académico de los niños/as de la escuela particular "Las Orquídeas" de la ciudad de Portoviejo*. Tesis maestría inédita, Universidad Tecnológica Equinoccial, Portoviejo.
- Ministerio de Educación. (2007). *Concejo Nacional de Educación - PEN al 2021*. Lima, Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima, Perú: MINEDU.

- Montalvo, W. (2008). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí*. Tesis de doctorado inédita, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima .
- Moreno, E. (2009). *Evaluación de competencias docentes en espacios educativos del tercer semestre del plan de estudios de psicología (PEP04) de la Universidad de Sonora*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad de Sonora, Sonora.
- Pérez, A. (1996). *Autonomía profesional del docente y control democrático*. Madrid, España: Morata.
- Pimienta, J. (2012). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje*. Ciudad de México D.F., México: Pearson Educación.
- Ponce, M. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*. Tesis de doctorado inédita, Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”.
- Quiroga, M. (2010). *La incidencia de la capacitación en la modificación de las prácticas docentes*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Católica de Córdoba, Córdoba .
- Ramalho, B. (2004). *Formar o professor, profissionalizar o ensino, perspectivas e desafios*. Porto Alegre, Brasil: Sulinas.
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. Lima, Perú: PRELAC.
- Royero, J. (2003). *El desarrollo docente en instituciones de Educación y formación en América Latina*. Maracaibo, Venezuela: Logislec.
- Rueda, M., y Landesmann, M. (1999). Un Instrumento de evaluación formativa para profesores de ciencias de la nutrición y de los alimentos. *Pensamiento Universitario*.
- Ruiz, M. (1998). *Cómo hacer una evaluación de centros educativos*. Madrid, España: Narcea.
- Salas, M. (2007). *La elaboración del proyecto docente: el método de la economía de la educación y programación de la asignatura*. Barcelona, España: UOC.

- Saravia, L., y López, M. (2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa* 2008, 1(2), 76-88.
- Sierra, R. (1992). *Técnicas de investigación social: teorías y ejercicios*. Madrid, España: Paraninfo.
- Subaldo, L. (2012). *Las Repercusiones del Desempeño Docente en la Satisfacción y el Descaste del Profesorado*. Tesis de doctorado inédita, Universidad de Valencia, Valencia.
- Tedesco, J. (1993). *Necesidades básicas de aprendizaje*. Santiago, Chile: OREALC/IDRC.
- Torres, M. (2005). *Justicia educativa y justicia económica: 12 tesis para el cambio educativo*. Madrid, España: Movimiento Internacional 'Fe y Alegría'/ Entreculturas.
- Torres, R. (1996). *Nuevas formas de aprender y enseñar*. Santiago, Chile: UNESCO.
- Vaillant, D. (2005). *Formación de docentes en América Latina. Re-inventado el modelo tradicional*. Barcelona, España: Octaedro.
- Valdés, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial*. Obtenido de http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_1_edicion.pdf.
- Vara, A. (2008). *Manual de Investigación Empresarial Aplicada*. Lima, Perú: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos.
- Zubilete, J. (2004). *Influencia de la capacitación docente en metodología activa en el mejoramiento del aprendizaje de los participantes en los ceos de Lima metropolitana*. Universidad de San Martín de Porres. Lima.

ANEXOS

ANEXO 1: Artículo Científico

ANEXO 2: Matriz de consistencia de la investigación

ANEXO 3: Matriz de operacionalización de variables

ANEXO 4: Matriz de instrumentos

ANEXO 5: Instrumento para la recolección de datos

ANEXO 6: Fichas de validación

ANEXO 7: Constancia de aplicación

ANEXO 8: Evidencia fotográfica

ANEXO 9: Análisis de fiabilidad de instrumentos

ANEXO 10: Data de resultados

ANEXO 1: ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Formación en servicio y desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015.

2. AUTOR

Br. Cayllahua Rojas, Jesús Felipe

cayllahua777@outlook.es

Universidad César Vallejo

3. RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la formación en servicio y el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015; para optar el grado de Magister en educación con mención en Administración de la Educación.

Considerando que es una investigación de tipo básica se utilizó el diseño correlacional. La población estuvo conformada por 110 docentes y una muestra de estudio de 47 docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas durante el periodo 2015, seleccionados a través del muestreo probabilístico de tipo aleatorio. Para la recolección de datos se elaboraron y aplicaron como instrumento de recolección de datos el cuestionario y la ficha de observación, la primera para medir la variable X: formación en servicio y la segunda para medir la variable Y: desempeño profesional docente. Mientras que para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en tablas y gráficas; además de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis, esta se realizó a través de la prueba t de Student.

A través de los resultados se determinó que existe una relación directa entre las variables de estudio: formación en servicio y desempeño profesional docente; ya que se ha obtenido coeficientes de correlación de Pearson de 0,751; 0,580; 0,456 y 0.443; lo que indica que a un buen nivel de formación en servicio le corresponde un buen nivel de desempeño profesional docente.

Palabras clave: Formación en servicio, desempeño profesional docente

4. ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between in-service training and teacher professional development in educational institutions of secondary school district Puquio - Lucanas, 2015; for the degree of Master of Education with specialization in Educational Administration.

Whereas basic research such correlational design was used. The population consisted of 110 teachers and a study sample of 47 teachers of educational institutions of secondary school district Puquio - Lucanas during the period 2015, selected through random probability sampling type. For data collection they were developed and implemented as a tool for data collection questionnaire and observation sheet, the first to measure the independent variable: in-service training and the second to measure the dependent variable: teacher professional development. Whereas for data processing descriptive statistics for the presentation of results in tables and graphic used; addition of inferential statistics for testing hypotheses.

The results determined that there is a direct and indirect relationship between the variables of study: in-service training and teacher professional development; It was obtained as Pearson correlation coefficients of 0,751; 0,580; 0,456 y 0.443; indicating that a good-level development of in-service training carries a good-level of teacher professional performance. The testing of hypotheses is performed using Student's t-test.

Keywords: Service training, teacher professional development

5. INTRODUCCIÓN

La capacitación es una herramienta valiosa para el docente que está constantemente formándose, ya que constituye un proceso que fortalece y enriquece sus habilidades, capacidades y competencias, que le ha de servir para desempeñarse óptimamente en la docencia al orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje, y en su defecto con ello buscar la calidad de la educación. En razón de ello, es necesario que el Estado pueda desarrollar un plan integrado de capacitación y actualización docente que incluya recursos destinados a la adquisición de conocimientos básicos, al desarrollo de destrezas y habilidades necesarias para la ejecución eficiente de su labor educativa, ya que el docente desempeñan un papel básico en el mejoramiento de la calidad educativa.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Torres (1996), quien considera que es necesario comprender que la capacitación docente es un proceso formativo que va más allá de conocer estructuras teóricas donde se obvia la práctica docente, la capacitación debe ser “en todas las áreas, que tenga la capacidad colectiva de auto-organización, autonomía y responsabilidad ética, capacidad de trabajo en equipo, actualización constante de los conocimientos y las competencias e identidad profesional, y Carrasco (1995) sostiene que el desempeño profesional docente alude a un conjunto de acciones técnicas y metodológicas que configuran el trabajo docente en el aula de clase.

En esta investigación se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación de la formación en servicio y el desempeño profesional docente, en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015?

El objetivo general propuesto es: Determinar qué relación existe entre formación en servicio docente y desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015. A la vez se asumió establecer los siguientes objetivos específicos:

Establecer la relación existente entre el desarrollo personal docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Establecer la relación existente entre el desarrollo profesional docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Establecer la relación existente entre el desarrollo social docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

La muestra de estudio estuvo conformada por 47 docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio - Lucanas. A los cuales se les aplicó dos instrumentos: un cuestionario y una ficha de observación, la primera para medir la variable X: formación en servicio y la segunda para medir la variable Y: desempeño profesional docente, los hallazgos contrastan que existe un relación alta y positiva entre la formación en servicio docente y el desempeño profesional docente.

6. METODOLOGÍA

La investigación corresponde al método cuantitativo, investigación de tipo básica, con un diseño no experimental de corte transversal correlacional; la población estuvo constituida por 110 docentes pertenecientes a las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Puquio - Lucanas. Asumiendo como muestra 47 docentes, para lo cual se tomó en cuenta un muestreo probabilístico de método estratificado.

Se diseñó dos instrumentos: el cuestionario para medir la X: Formación en Servicio Docente estructurado en función de sus dimensiones: Desarrollo personal docente, Desarrollo profesional docente y Desarrollo social docente, con opciones de respuesta de No (0 punto) y Si (1 punto), y con un total de 9 ítems. Y una ficha de observación para medir la Y: Desempeño Profesional Docente estructurado en función de sus dimensiones: Gestión pedagógica y Estrategias de enseñanza y aprendizaje, con opciones de respuesta de No (0 punto) y Si (1 punto), y con un total de 12 ítems.

Una vez aplicado los instrumentos y recogidos los datos han pasado por los siguientes procesos: *Codificación de los datos*. Consiste en codificar la información recogida con el instrumento de recolección de información en nuestra muestra de estudio. *Calificación*: Se refiere a darle la puntuación que corresponde según el instrumento aplicado, este criterio de evaluación fue de acuerdo a la matriz del instrumento. *La Tabulación Estadística*: Una vez obtenido los datos se agrupan en función de las dimensiones de la variable organizada en tablas y gráficas estadísticas. *La Interpretación*: Una vez agrupados los datos esto se interpretan cualitativamente, el dato está en función de las categorías.

7. RESULTADOS

En la tabla 1, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la formación en servicio docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.

Se observa que 8 sujetos muestrales que representan el 17% de la muestra de estudio perciben un buen nivel de formación en servicio docente, 33 sujetos muestrales que representan el 70% de la muestra de estudio perciben una formación en servicio docente de nivel regular y 6 sujetos muestrales que representan el 13% de la muestra de estudio perciben un nivel deficiente en la formación en servicio docente.

De los resultados se ha obtenido una media aritmética de 4,6 puntos que indica que la formación en servicio docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015, es de nivel regular.

En la tabla 5, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la ficha de observación sobre el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015.

Se observa que 5 sujetos muestrales que representan el 11% de la muestra de estudio perciben un buen nivel de desempeño profesional docente, 37 sujetos muestrales que representan el 79% de la muestra de estudio perciben un desempeño profesional docente de nivel regular y 5 sujetos muestrales que representan el 11% de la muestra de estudio perciben un nivel deficiente en el desempeño profesional docente.

De los resultados se ha obtenido una media aritmética de 6,0 puntos que indica que el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito Puquio - Lucanas, durante el periodo 2015, es de nivel regular.

8. DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación directa y positiva entre las variables de estudio: formación en servicio docente y desempeño profesional del docente; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0.751 que indica que a una buena formación en servicio que tenga el docente existirá un buen nivel de su desempeño profesional.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Zubilete (2004) quien en su trabajo de investigación sostiene que la falta de capacitación en innovaciones sobre corrientes pedagógicas que hay en los docentes de los Centros de Educación Ocupacional de Lima metropolitana, revela que actualmente se requieren maestros creativos que sepan integrar los continuos cambios de la "era del conocimiento", a efectos que formen a los participantes (estudiantes) para su desempeño eficiente en el servicio laboral. Según el diagnóstico de los Centros de Ocupación de Lima metropolitana, éstos tienen limitaciones de módulos de aprendizajes, lo cual no permite la formación eficiente de los participantes, a lo que se tiene es que a falta de capacitación docente, este se encuentra limitado en aportar al proceso de aprendizaje del estudiante; por su parte Cutimbo (2008) señalan que existe una correlación real y directa de influencia entre el nivel de capacitación docente y el nivel del rendimiento académico de los estudiantes del

Instituto Superior Pedagógico Público de Puno - Caso de especialidad de Educación Primaria IX Semestre – 2008, siendo esta de 74.1%. Asimismo, se comprobó que el desarrollo personal docente influye en el rendimiento académico de los estudiantes en un 85.1%, y que el desarrollo social docente influye en un 74.6% sobre el rendimiento Académico de los estudiantes. Por lo que, se estima que el desarrollo profesional docente tiene una influencia de 55.6% en el rendimiento académico de los estudiantes; Y Menéndez (2009) quien señala en su investigación que el maestro es consciente de su rol, ya que es consciente de que su tarea principal es educar a sus alumnos y su gestión está centrada en el desafío que conlleva transmitir un cúmulo de contenidos a cada alumno, propiciando en los niños el desarrollo de las habilidades intelectuales necesarias para aprender permanentemente en forma autónoma y para actuar con iniciativa y eficacia en las múltiples situaciones de la vida cotidiana, contribuyendo de esta manera a consolidar la adquisición de conocimientos básicos acerca del mundo natural y social, así como a la formación de actitudes y valores que son necesarios para la convivencia social y la incorporación responsable a la vida adulta y al trabajo productivo; y que los padres de familia de la escuela estudiada están satisfechos con la educación impartida a sus hijos, creen que la enseñanza impartida en la escuela está acorde a las necesidades actuales, que sus hijos tienen un nivel de enseñanza satisfactorio y consideran como bueno el desempeño académico de sus hijos, piensan que los maestros(as) poseen una fuerte visión de la enseñanza como profesión, con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos, con un sentido de responsabilidad muy desarrollado que se ido forjando a través de la experiencia y de la formación en servicio. La realización de la presente investigación a la luz de los argumentos planteados permite afirmar que existe un alta y positiva relación entre la formación en servicio docente y el desempeño profesional del docente.

9. CONCLUSIONES

Primera: Se ha probado estadísticamente que existe una relación directa entre la formación en servicio docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Puquio- Lucanas, durante el periodo 2015, quedando validada la hipótesis general al obtener el coeficiente Pearson de 0.751.

Segunda: Se ha probado estadísticamente que existe una relación directa entre el desarrollo personal docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del

nivel de educación secundaria del distrito de Puquio- Lucanas, durante el periodo 2015, quedando validada la hipótesis específica N° 1 al obtener el coeficiente Pearson de 0.580.

Tercera: Se ha probado estadísticamente que existe una relación directa entre el desarrollo profesional docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Puquio- Lucanas, durante el periodo 2015, quedando validada la hipótesis específica N° 2 al obtener el coeficiente Pearson de 0.456.

Cuarta: Se ha probado estadísticamente que existe una relación directa entre el desarrollo social docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Puquio- Lucanas, durante el periodo 2015, quedando validada la hipótesis específica N° 3 al obtener el coeficiente Pearson de 0.443.

10. REFERENCIAS

- Aguirre, F. (2009). *Desempeño docente y su relación con la motivación del alumno en la escuela de capacitación adventista salvadoreña*. Tesis de maestría inédita, Universidad de Montemorelos, Ciudad de México D.F.
- Campos, C. (2003). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje*. Recuperado de <http://www.camposc.net/Orepositorio/ensayos/00estrategiasenseaprendizaje.pdf> -
- Carrasco, J. (1995). *Técnicas y recursos para motivar a los alumnos*. Madrid, España: Rialp.
- Cassidy, D. (1995). Efectos de educación en las creencias de maestros de cuidado de niño y cuidado del aula. *La investigación de niñez temprana trimestral*, 10(2), 171-183.
- Castellá, J., Comelles, S., Cros, A., y Vilá, M. (2007). *Entender(se) en clase: las estrategias comunicativas de los docentes bien valorados*. Barcelona, España: Grao.
- Cisneros, M. (2012). *Aplicación de un programa de capacitación docente basado en la metodología activa en el aprendizaje Lecto- escritura*. Tesis de maestría inédita, Universidad San Cristóbal de Huamanga, Huamanga .
- Cutimbo, P. (2008). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno*. Tesis de maestría inédita, Universidad Nacional Mayor San Marcos, Lima.
- Darling-Hammond, L. (2003). El desarrollo profesional de los maestros. Nuevas estrategias y políticas de apoyo. *Cuadernos de discusión*, 9(2), 81.
- Davini, M. (1997). *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires: Argenitna: Piados.

Díaz, A. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo una interpretación constructivista*. Ciudad de México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Obtenido de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.

Espot, M. (2006). *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. Madrid, España: Wolters Kluwer.

Gimeno, J. (1992). *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid, España: Morata.

Guerrero, L. (2008). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate. *Revista Foro Educativo*.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México D.F, México: Mc Graw-Hill.

Klinger, D., & Nalbandian, J. (2002). *Public Personnel Management*. Minneapolis, U.S.A.: Pearson Education, Inc.

Lara, J. (2005). *Gestión Pedagógica como fundamento para un proceso Pedagógico de Calidad*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/debates86.htm>

López, G. (2004). Una aporía en el campo de la orientación educativa en el modelo desarrollista. Reflexiones respecto a la vocación. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 2(3), 22-24.

Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Tesis de maestría inédita , Universidad San Martín de Porres, Lima.

Martín, E. (2010). *¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?* Obtenido de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>.

Martínez, O. (2007). *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional*. Tesis de doctorado inédita, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.

Mateo, J. (2005). *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Lima: ICE-HORSORI.

Menéndez, F. (2009). *La capacitación de los maestros y los efectos en el desempeño académico de los niños/as de la escuela particular "Las Orquídeas" de la ciudad de Portoviejo*. Tesis maestría inédita, Universidad Tecnológica Equinoccial, Portoviejo.

Ministerio de Educación. (2007). *Concejo Nacional de Educación - PEN al 2021*. Lima, Perú: MINEDU.

Ministerio de Educación. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima, Perú: MINEDU.

Montalvo, W. (2008). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí*. Tesis de doctorado inédita, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima .

Moreno, E. (2009). *Evaluación de competencias docentes en espacios educativos del tercer semestre del plan de estudios de psicología (PEP04) de la Universidad de Sonora*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad de Sonora, Sonora.

Pérez, A. (1996). *Autonomía profesional del docente y control democrático*. Madrid, España: Morata.

Pimienta, J. (2012). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje*. Ciudad de México D.F., México: Pearson Educación.

Ponce, M. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*. Tesis de doctorado inédita, Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona".

Quiroga, M. (2010). *La incidencia de la capacitación en la modificación de las prácticas docentes*. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Católica de Córdoba, Córdoba .

Ramalho, B. (2004). *Formar o professor, profissionalizar o ensino, perspectivas e desafios*. Porto Alegre, Brasil: Sulinas.

Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. Lima, Perú: PRELAC.

Royero, J. (2003). *El desarrollo docente en instituciones de Educación y formación en América Latina*. Maracaibo, Venezuela: Logislec.

Rueda, M., y Landesmann, M. (1999). Un Instrumento de evaluación formativa para profesores de ciencias de la nutrición y de los alimentos. *Pensamiento Universitario*.

Ruiz, M. (1998). *Cómo hacer una evaluación de centros educativos*. Madrid, España: Narcea.

Salas, M. (2007). *La elaboración del proyecto docente: el método de la economía de la educación y programación de la asignatura*. Barcelona, España: UOC.

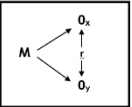
Saravia, L., y López, M. (2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2008, 1(2)*, 76-88.

Sierra, R. (1992). *Técnicas de investigación social: teorías y ejercicios*. Madrid, España: Paraninfo.

Subaldo, L. (2012). *Las Repercusiones del Desempeño Docente en la Satisfacción y el Descaste del Profesorado*. Tesis de doctorado inédita, Universidad de Valencia, Valencia.

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: Formación en servicio y desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la formación en servicio docente y el desempeño profesional docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal docente con el Desempeño Profesional docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo profesional docente con el Desempeño Profesional docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo social docente con el Desempeño Profesional docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015?</p>	<p>Objetivo general Determinar qué relación existe entre la formación en servicio docente y el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación existente entre el desarrollo personal docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.</p> <p>Establecer la relación existente entre el desarrollo profesional docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.</p> <p>Establecer la relación existente entre el desarrollo social docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación directa entre la formación en servicio docente y el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación directa entre el desarrollo personal docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.</p> <p>Existe relación directa entre el desarrollo profesional docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.</p> <p>Existe relación directa entre el desarrollo social docente con el desempeño profesional docente en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio - Lucanas, 2015.</p>	<p>X: Formación en servicio docente</p> <p>Y: Desempeño profesional docente</p>	<p>- Desarrollo personal docente</p> <p>- Desarrollo profesional docente</p> <p>- Desarrollo social docente</p> <p>- Gestión pedagógica</p> <p>- Estrategias de enseñanza y aprendizaje</p>	<p>Tipo: Investigación de tipo básica. Diseño: según el tipo de investigación se utilizó el diseño no experimental, de corte transversal correlacional:</p>  <p>Población: Está conformada de 110 docentes que laboran en las instituciones educativas de Educación Básica Regular del nivel de educación secundaria en el distrito de Puquio - Lucanas en el año 2015.</p> <p>Muestra: 47 docentes que laboran en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria en el I distrito de Puquio - Lucanas en el año 2015.</p> <p>Técnica: Encuesta y observación.</p> <p>Instrumento: Cuestionario y ficha de observación</p> <p>Método de análisis de datos: Los resultados fueron presentados en tablas y figuras estadísticas. Para validar las hipótesis se utilizó el correlacional de Pearson y la Prueba T:</p> $r = \frac{n \sum X.Y - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$ $t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}}$

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE DIMENSIÓN
X: Formación en servicio docente	La formación docente en servicio como un proceso que sigue una secuencia ordenada para promover innovaciones, conceptos y cambios de actitud graduales hacia una educación de calidad (Ministerio de Educación, 2007)	La variable independiente formación en servicio docente será medida a través de un cuestionario estructurado en función de sus dimensiones: desarrollo personal docente, desarrollo profesional docente y desarrollo social docente, con opciones de respuesta de Si y No. Con un total de 7 ítems.	Desarrollo personal docente	- Producción intelectual. - Tiempo de servicio. - Distinciones.	Nominal
			Desarrollo profesional docente	- Estudios de especialización. - Diplomados. - Cargos asumidos.	
			Desarrollo social docente	- Interacción en el aula. - Interacción institucional. - Interacción en la comunidad.	
Y: Desempeño Profesional docente	Conjunto de las acciones técnicas y metodológicas que configuran el trabajo docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje. (Carrasco, 1995)	La variable dependiente desempeño Profesional docente será medida a través de una ficha de observación estructurado en función de sus dimensiones: gestión pedagógica y estrategias de enseñanza y aprendizaje, con opciones de respuesta de Si y No. Con un total de 12 ítems.	Gestión pedagógica	- Proyecto curricular institucional. - Programación anual. - Unidades didácticas. - Sistema de aprendizaje. - Registro auxiliar e indicadores. - Plan Anual de Tutoría. - Sistematización trimestral y sesiones de clase.	Nominal
			Estrategias de enseñanza y aprendizaje	- Se expresa con claridad. - Motivación en la reunión de aprendizaje. - Ritmos de aprendizaje. - Estrategias de aprendizaje. - Materiales didácticos.	

ANEXO 4: MATRIZ DE INSTRUMENTOS

VARIABLE X: Formación en servicio docente

Variable	Dimensión	Indicador	%	N° Ítems	Ítems	Escala de valoración
Formación en servicio docente	D1: Desarrollo personal docente	Producción intelectual.	33.3%	3	1. Realiza producción intelectual.	Si (1) No (0)
		Tiempo de servicio.			2. Tiempo de servicio como docente es mayor de dos años.	
		Distinciones.			3. Tiene alguna distinción en su labor docente.	
	D2: Desarrollo profesional docente	Estudios de especialización.	33.3%	3	4. Posee estudios de especialización.	Si (1) No (0)
		Diplomados.			5. Ha realizado estudios de diplomado en los 5 últimos años.	
		Cargos obtenidos.			6. Ha ocupado cargos jerárquicos.	
	D3: Desarrollo social docente	Interacción en el aula.	33.4%	3	7. Existe interacción entre docentes y estudiantes a nivel de aula.	Si (1) No (0)
		Interacción institucional.			8. Existe interacción entre docentes y comunidad educativa en general.	
		Interacción en la comunidad.			9. Los docentes de la institución educativa se proyectan hacia la comunidad.	
			100%	9		

VARIABLE Y: Desempeño profesional docente

Variable	Dimensión	Indicador	%	N° Ítems	Ítems	Escala de valoración
Desempeño profesional docente	D1: Gestión pedagógica	Proyecto curricular institucional.	58%	7	1. Cuenta con el Proyecto Curricular Diversificado de la Institución Educativa.	Si (1) No (0)
		Programación anual.			2. Posee la Programación Curricular Anual, coherente con el P.C.D. de la I.E.	
		Unidades didácticas			3. Tiene la Unidades Didácticas, coherente con la Programación Curricular Anual.	
		Sistema de aprendizaje.			4. La Sesión del Aprendizaje considera aprendizajes esperados, previstos en la Unidad Didáctica.	Si (1) No (0)
		Registro auxiliar e indicadores.			5. Cuenta con el registro oficial / registro oficial con sus respectivos indicadores.	
		Plan Anual de Tutoría.			6. Plan anual de TOE de la I.E. (Docentes sin horas de TOE)/ Plan Tutorial de aula (docente con hora de TOE).	
		Sistematización trimestral y sesiones de clase.			7. Programación trimestral y sesiones de clase (Docente con hora de TOE).	
	D2: Estrategias de enseñanza y aprendizaje	Se expresa con claridad.	42%	5	8. Utiliza un lenguaje sencillo y claro.	Si (1) No (0)
		Motivación en la reunión de aprendizaje.			9. Fomenta un clima favorable en la sesión de aprendizaje.	
		Ritmos de aprendizaje.			10. Toma en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	
		Estrategias de aprendizaje.			11. Implementa las diversas técnicas y estrategias de aprendizaje, especialmente del Plan Lector y TOE.	
		Materiales didácticos.			12. Tiene organizado los equipos de trabajo para desarrollar la capacidad que viene trabajando en la sesión de aprendizaje.	
			100%	12		

ANEXO 5: INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA FORMACION EN SERVICIO DOCENTE

COMPAÑERO DOCENTE.

El instrumento que tiene en sus manos forma parte de una investigación que tiene como objetivo establecer la relación entre la Formación en Servicio Docente y el Desempeño Profesional del Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Secundaria de Puquio- Lucanas; se pide amablemente responda a este cuestionario con toda la sinceridad. Pues el objetivo va en función de usted y los estudiantes que atiende.

INSTRUCCIONES

El cuestionario que se pone en sus manos tiene la forma de responder marcando con una (X) la respuesta que se adecua a tu realidad, marcando solamente una de las alternativas en cada pregunta; en caso de duda, consulte a los investigadores para solucionar el impase que se presente. Se le agradece anticipadamente por su colaboración y participación.

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS	
		No	Si
DESARROLLO PERSONAL DOCENTE			
01	¿Realiza producción intelectual?		
02	Tiempo de servicio como docente, ¿es mayor de dos años?		
03	¿Tiene alguna distinción en su labor docente?		
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE			
04	¿Posee estudios de especialización?		
05	¿Ha realizado estudios de diplomado en los 5 últimos años?		
06	¿Ha ocupado cargos jerárquicos?		
DESARROLLO SOCIAL DOCENTE			
07	¿Existe interacción entre docentes y estudiantes a nivel de aula?		
08	¿Existe interacción entre docentes y comunidad educativa en general?		
09	¿Los docentes de la institución educativa se proyectan hacia la comunidad?		
PUNTAJE			

Leyenda: No = 0; Si = 1

Muchas Gracias

N°	FICHA DE OBSERVACION SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	DRE	AYACUCHO
		UGEL	LUCANAS - PUQUIO
		AREA CURRICULAR	

DATOS INFORMATIVOS

Institución Educativa		Lugar:	Distrito:
Nombre del Docente		Condición:	Nombrado () Contratado ()
Grado y Sección		Turno:	Mañana () Tarde () Noche ()
Número de estudiantes	Varones:	Mujeres:	Total:
Hora de inicio:	Hora de término:		
Aprendizaje esperado:.....			

Marca con un aspa (x), la valoración que corresponda al indicador:

Escala valorativa: SI = 1; NO = 0

DIMENSIONES E INDICADORES	SITUACION	
	SI	NO
GESTION PEDAGOGICA DEL DOCENTE		
1. Cuenta con el Proyecto Curricular Diversificado de la Institución Educativa		
2. Posee la Programación Curricular Anual, coherente con el P.C.D. de la I.E.		
3. Tiene la Unidades Didácticas, coherente con la Programación Curricular Anual.		
4. La Sesión del Aprendizaje considera aprendizajes esperados, previstos en la Unidad Didáctica		
5. Cuenta con el registro oficial / registro oficial con sus respectivos indicadores		
6. Plan anual de TOE de la I.E. (Docentes sin horas de TOE)/ Plan Tutorial de aula (docente con hora de TOE)		
7. Programación Trimestral y sesiones de clase (Docente con hora de TOE)		
ESTRATEGIAS DE ENSEÑANSA Y APRENDIZAJE		
8. Utiliza un lenguaje sencillo y claro		
9. Fomenta un clima favorable en la sesión de aprendizaje		
10. Toma en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes		
11. Implementa las diversas técnicas y estrategias de aprendizaje, especialmente del Plan Lector y TOE		
12. Tiene organizado los equipos de trabajo para desarrollar la capacidad que viene trabajando en la sesión de aprendizaje		

APRESIACION DEL MONITOR (A):

- a) **OBSERVACIONES:**.....
.....
- b) **SUGERENCIAS:**.....
.....
- c) **RECOMENDACIONES:**.....
.....

Docente Monitoreado

V°B° Director de la I.E.

Monitor

ANEXO 6: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE X: FORMACION EN SERVICIO

Título: Formación en servicio y desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
FORMACIÓN EN SERVICIO DOCENTE	Desarrollo Personal Docente	Producción intelectual	1. Realiza producción intelectual.											
		Tiempo de servicio	2. Tiempo de servicio como docente es mayor de dos años.											
		Distinciones	3. Tiene alguna distinción en su labor docente.											
	Desarrollo Social Docente	Estudios de especialización	4. Posee estudios de especialización.											
		Diplomados	5. Ha realizado estudios de diplomado en los 5 últimos años.											
		Cargos obtenidos	6. Ha ocupado cargos jerárquicos.											
	Desarrollo Social Docente	Interacción en el aula	7. Existe interacción entre docentes y estudiantes a nivel de aula.											
		Interacción institucional	8. Existe interacción entre docentes y comunidad educativa en general.											
		Interacción en la comunidad	9. Los docentes de la institución educativa se proyectan hacia la comunidad.											



 Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Cuestionario sobre la formación en servicio docente"

OBJETIVO : Determinar el nivel de formación en servicio docente.

DIRIGIDO A : Docentes de nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Dra. Reyes Díaz, María Gilda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dra

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------


Dra. Reyes Díaz, María Gilda

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE Y: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Título: Formación en servicio y desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	Gestión pedagógica	Proyecto curricular institucional	1. Cuenta con el Proyecto Curricular Diversificado de la Institución Educativa.									
		Programación anual	2. Posee la Programación Curricular Anual, coherente con el P.C.D. de la I.E.									
		Unidades didácticas	3. Tiene la Unidades Didácticas, coherente con la Programación Curricular Anual.									
		Sistema de aprendizaje	4. La sesión del aprendizaje considera aprendizajes esperados, previstos en la Unidad Didáctica.									
		Registro auxiliar e indicadores	5. Cuenta con el registro oficial / registro oficial con sus respectivos indicadores.									
		Plan Anual de Tutoría	6. Plan anual de TOE de la I.E. (Docentes sin horas de TOE)/ Plan Tutorial de aula (docente con hora de TOE).									
	D Estrategias de enseñanza y aprendizaje	Sistematización trimestral y sesiones de clase	7. Programación trimestral y sesiones de clase (Docente con hora de TOE).									
		Se expresa con claridad	8. Utiliza un lenguaje sencillo y claro.									
		Motivación en la reunión de aprendizaje	9. Fomenta un clima favorable en la sesión de aprendizaje.									
		Ritmos de aprendizaje	10. Toma en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.									
		Estrategias de aprendizaje	11. Implementa las diversas técnicas y estrategias de aprendizaje, especialmente del Plan Lector y TOE.									
		Materiales didácticos	12. Tiene organizado los equipos de trabajo para desarrollar la capacidad que viene trabajando en la sesión de aprendizaje.									

.....
Maria G. Ota Reyes Diaz
 Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Ficha de observación sobre el desempeño profesional docente"

OBJETIVO : Determinar el nivel del desempeño profesional docente.


DIRIGIDO A : Docentes de nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Dra. Reyes Díaz, María Gilda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dra

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------


Dra. Reyes Díaz, María Gilda

ANEXO 7: CONSTANCIA DE APLICACIÓN



PERÚ
Ministerio
de Educación



“Año de la Diversificación Productiva y del fortalecimiento de la Educación”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA “NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO” DE PUQUIO, JURIDICION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE LUCANAS PUQUIO, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que, JESUS FELIPE CAYLLAHUA ROJAS identificado con DNI N°21559369, estudiante del PROGRAMA TALLER DE ASESORIA PARA ACTUALIZACION Y ELABORACION DE TESIS de la ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, realizo la aplicación del instrumento de tesis: “Formación en servicio y desempeño profesional docente en la instituciones educativas del nivel secundaria de Puquio – Lucanas”.

Se le expide la presente, a solicitud del interesado, para los fines que crean conveniente.

Puquio, 6 de abril 2015



"Año de la Diversificación Productiva y del fortalecimiento de la Educación"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "MANUEL PRADO" DE PUQUIO, JURIDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LUCANAS PUQUIO, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que, JESUS FELIPE CAYLLAHUA ROJAS identificado con DNI N°21559369, estudiante del PROGRAMA TALLER DE ASESORIA PARA ACTUALIZACIÓN Y ELABORACION DE TESIS de la ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, realizo la aplicación del instrumento de tesis: "Formación en servicio y desempeño profesional docente en la instituciones educativas del nivel secundaria de Puquio – Lucanas".

Se le expide la presente, a solicitud del interesado, para los fines que crean conveniente.

Puquio, 6 de abril 2015





PERÚ

Ministerio
de Educación

Gerencia Regional
Educación de Ayacucho

Unidad De Gestión Educativa
Local Lucanas - Puquio

A.G.A
Sistema de Personal

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

*EL QUE; SUSCRIBE EL DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL
III- UGEL LUCANAS - Puquio; OTORGA LA PRESENTE:*

HACE CONSTAR

Que, JESUS FELIPE CAYLLAHUA ROJAS identificado con DNI N°21559369, estudiante del PROGRAMA TALLER DE ASESORIA PARA ACTUALIZACION Y ELABORACION DE TESIS de la ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, recabo el instrumento de desempeño docente para la tesis: "Formación en servicio y desempeño profesional docente en la instituciones educativas del nivel secundaria de Puquio – Lucanas".

Se le expide la presente, a solicitud del interesado, para los fines que crean conveniente.

Puquio, 8 de abril 2015

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL LUCANAS - PUQUIO
DIRECCIÓN
Mg. ANDRÉS QUISPE VALLE
Director de Programa Sectorial III
UGEL LUCANAS - PUQUIO

ANEXO 8: EVIDENCIA FOTOGRÁFICA



Momento de motivación y sensibilización para la aplicación de los instrumentos.



Iniciación del proceso de aplicación de los instrumentos sobre Formación en Servicio Docente y Desempeño Profesional Docente.



Momento de coordinación y supervisión con el personal docente en la aplicación del instrumento N° 1.



Momento de coordinación y supervisión con el personal docente en la aplicación del instrumento N° 2.



Momento de desarrollo de la aplicación del cuestionario sobre la formación en servicio docente.



Momento de desarrollo de la aplicación de la ficha de observación sobre el desempeño profesional docente.

ANEXO 9: DATA DE RESULTADOS

Data de la variable X: Formación en servicio docente

N°	Desarrollo P. D.			Desarrollo PROF. D.			Desarrollo S. D.			RESUMEN			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	D1	D2	D3	T
E1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	2	3	2	7
E2	1	0	1	1	0	0	1	0	0	2	1	1	4
E3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
E4	1	1	0	1	1	0	1	0	0	2	2	1	5
E5	1	1	0	1	1	1	0	1	1	2	3	2	7
E6	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	2	4
E7	1	1	1	1	1	0	0	0	0	3	2	0	5
E8	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	2	1	4
E9	0	1	1	0	1	1	0	0	0	2	2	0	4
E10	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
E11	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1
E12	1	0	1	1	0	0	1	0	0	2	1	1	4
E13	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	2	0	3
E14	1	0	1	1	0	1	0	0	0	2	2	0	4
E15	1	0	1	1	0	0	1	0	0	2	1	1	4
E16	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	3
E17	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	3
E18	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2
E19	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	2	1	4
E20	1	1	0	1	1	1	0	1	0	2	3	1	6
E21	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	3
E22	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1
E23	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	3	5
E24	1	0	1	1	0	0	0	1	0	2	1	1	4
E25	1	1	0	1	1	0	0	1	1	2	2	2	6
E26	1	1	0	1	1	0	1	1	1	2	2	3	7
E27	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	3
E28	1	0	1	1	0	0	1	0	1	2	1	2	5
E29	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	2	3	6
E30	1	0	1	1	0	0	0	1	1	2	1	2	5
E31	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	3	5
E32	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	2	2	5
E33	1	0	1	1	0	1	0	1	0	2	2	1	5
E34	1	0	1	1	0	1	1	0	1	2	2	2	6
E35	1	0	1	1	0	0	1	0	1	2	1	2	5
E36	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	3	4
E37	1	0	1	1	0	0	1	0	1	2	1	2	5
E38	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	2	3	6

E39	1	0	1	1	0	0	0	1	0	2	1	1	4
E40	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
E41	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	2	2	5
E42	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	2	3
E43	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	2	2	5
E44	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	3
E45	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	2	4
E46	1	0	1	1	0	0	1	1	0	2	1	2	5
E47	1	0	1	1	0	0	1	1	0	2	1	2	5

Data de la variable Y: Desempeño profesional docente

N°	Gestión pedagógica							Estrategias de E-A					RESUMEN		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	D1	D2	T
E1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	6	3	9
E2	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	3	3	6
E3	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	2	3
E4	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	2	3	5
E5	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	5	3	8
E6	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	4	4	8
E7	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	5	2	7
E8	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	2	2	4
E9	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	5	2	7
E10	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	2	2	4
E11	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	3
E12	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	3	3	6
E13	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	3	1	4
E14	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	5	1	6
E15	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	4	2	6
E16	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	3	2	5
E17	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	3	2	5
E18	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	3	3
E19	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3	1	4
E20	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	4	2	6
E21	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3	1	4
E22	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	1	3
E23	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	4	3	7
E24	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	4	3	7
E25	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	4	2	6
E26	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	4	4	8
E27	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	3	4	7
E28	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	4	2	6
E29	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	4	3	7

E30	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	2	4	6
E31	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	3	4	7
E32	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	4	2	6
E33	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	4	3	7
E34	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	6	2	8
E35	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	3	2	5
E36	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	3	3	6
E37	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	3	2	5
E38	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	2	3	5
E39	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	4	3	7
E40	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2	3
E41	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	4	2	6
E42	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	3	2	5
E43	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	3	2	5
E44	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	3	1	4
E45	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	3	3	6
E46	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	3	2	5
E47	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	4	3	7

ANEXO 10: ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Fiabilidad del cuestionario: mide la variable X

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	15	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	15	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,686	9

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
¿Realiza producción intelectual?	,6000	,50709	15
¿Tiempo de servicio como docente es mayor de dos años?	,5333	,51640	15
¿Tiene alguna distinción en su labor docente?	,5333	,51640	15
¿Posee estudios de especialización?	,6000	,50709	15
¿Ha realizado estudios de diplomado en los 5 últimos años?	,6667	,48795	15
¿Ha ocupado cargos jerárquicos?	,5333	,51640	15
¿Existe interacción entre docentes y estudiantes a nivel de aula?	,6667	,48795	15
¿Existe interacción entre docentes y comunidad educativa en general?	,4667	,51640	15
¿Los docentes de la institución educativa se proyectan hacia la comunidad?	,7333	,45774	15

Fiabilidad de la ficha de observación: mide la variable Y

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	15	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	15	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	12

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Cuenta con el Proyecto Curricular Diversificado de la Institución Educativa	,53	,516	15
Posee la Programación Curricular Anual, coherente con el P.C.D. de la I.E. ?	,67	,488	15
Tiene la Unidades Didácticas, coherente con la Programación Curricular Anual.	,60	,507	15
La Sesión del Aprendizaje considera aprendizajes esperados, previstos en la Unidad Didáctica	,60	,507	15
Cuenta con el registro oficial / registro oficial con sus respectivos indicadores	,53	,516	15
Plan anual de TOE de la I.E. (Docentes sin horas de TOE)/ Plan Tutorial de aula (docente con hora de TOE)	,60	,507	15
Programación Trimestral y sesiones de clase (Docente con hora de TOE)	,67	,488	15
Utiliza un lenguaje sencillo y claro	,53	,516	15
Fomenta un clima favorable en la sesión de aprendizaje	,93	,258	15
Toma en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes	,67	,488	15
Implementa las diversas técnicas y estrategias de aprendizaje, especialmente del Plan Lector y TOE	,73	,458	15
Tiene organizado los equipos de trabajo para desarrollar la capacidad que viene trabajando en la sesión de aprendizaje	,53	,516	15