



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Capacitación y desempeño docente en las Instituciones
Educativas Públicas de la Ugel 06-2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Tutaya Cardenas, Maria Dolores (orcid.org/0000-0002-4919-3603)

ASESORES:

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles

LIMA- PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico mi trabajo de tesis a mi querida madre Susana y a mis hermanas y hermanos que siempre me estuvieron incentivando y apoyando, para el logro este objetivo.

Agradecimiento

Agradezco, a todos mis maestros de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas y la motivación constante para el logro de nuestros objetivos asimismo un agradecimiento especial a mi profesor de tesis Dr. Ulises Córdova García, por su apoyo y fortaleza para el cumplimiento de nuestras metas.



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 06-2023", cuyo autor es TUTAYA CARDENAS MARIA DOLORES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 03- 01-2024 15:17:46

Código documento Trilce: TRI - 0698678





**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TUTAYA CARDENAS MARIA DOLORES estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 06-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA DOLORES TUTAYA CARDENAS DNI: 07674526 ORCID: 0000-0002-4919-3603	Firmado electrónicamente por: MTUTAYACA10 el 16- 12-2023 23:32:38

Código documento Trilce: TRI - 0698677



Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo	16
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Frecuencias descriptivas: Capacitación y sus dimensiones	19
Tabla 2. Frecuencias descriptivas: Desempeño docente y sus dimensiones	20
Tabla 3. Prueba de análisis de normalidad	21
Tabla 4. Correlación entre capacitación y desempeño docente	22
Tabla 5. Correlación entre la dimensión personal y desempeño docente	22
Tabla 6. Correlación entre la dimensión social-comunitaria y desempeño docente	23
Tabla 7. Correlación entre la dimensión profesional y desempeño docente	24

Índice de figuras

Pág.

Figura 1.	Niveles de la variable capacitación y sus dimensiones	19
Figura 2.	Niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones	20

Resumen

La presente investigación se realizó en instituciones educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la capacitación y desempeño docente. La metodología utilizada para la investigación fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional. En este documento se describen los resultados y la relación que existen entre ambas variables de investigación y su significancia con respecto al objetivo de estudio.

Algunos de los resultados determinan que el 50 % de docentes de la población encuestada presentó un nivel bajo en capacitación, 32.9% nivel medio y el 17.1% nivel alto, respecto al desempeño docente los resultados muestran que el 40% de docentes tienen nivel bajo en desempeño docente, el 35.7% nivel medio y el 24.3% nivel alto, lo que demuestra que existe una relación entre ambas variables, evidenciado por el coeficiente de correlación de Spearman ($p=0.922$), indicando una correlación significativa alta con un valor de $p= .000$ menor a 0.05, por lo que se concluye que es importante mejorar la capacitación del docente para su formación profesional inicial y en servicio brindando talleres de acuerdo a su acción de trabajo y recursos educativos que aborden las áreas identificadas en el estudio de investigación y que están relacionadas con el desempeño docente.

Palabras clave: Capacitación docente, desempeño docente, calidad educativa.

Abstract

This research was carried out in public educational institutions in the Unit of Local Education Management N° 06, in order to determine the relationship between training and teacher performance.

The methodology used for the research was a quantitative approach and a descriptive correlational non-experimental design. This paper describes the results and the relationship between the two research variables and their significance with respect to the objective of the study. Some of the results show that 50% of the teachers in the surveyed population had a low level of training, 32.9% a medium level and 17.1% a high level. With regard to teaching performance, the results show that 40% of teachers have a low level of teaching performance, 35.7% a medium level and 24.3% a high level, which shows that there is a relationship between both variables, as evidenced by Spearman's correlation coefficient ($p=0.922$), indicating a correlation between the two variables. 922), indicating a high significant correlation with a value of $p= .000$ less than 0.05, so it is concluded that it is important to improve teacher training for their initial and in-service professional development by providing workshops according to their work action and educational resources that address the areas identified in the research study and that are related to teacher performance.

Keywords: Teacher training, teacher performance, educational quality.

I. INTRODUCCIÓN

Una nación que tenga prioridad en la educación de calidad para sus estudiantes tiene que permitirse capacitar a los docentes porque es parte fundamental para el desarrollo de un país pues siendo la capacitación docente una acción prioritaria para que los docentes del siglo XXI, desarrollen adecuadamente los procesos de enseñanza-aprendizaje, generan un clima favorable para el óptimo trabajo en aula como a nivel institucional, tengan pleno entendimiento y práctica de la tecnología de la información y comunicación, es necesario fortalecer esas capacidades profesionales, sociales y de comunicación para que las escuelas brinden calidad de los aprendizajes generando estudiantes competentes, con valores y ética, que fortalezcan su bienestar profesional, humano y social ya que esta sociedad de cambio constante y generadora de conocimiento necesita de estudiantes preparados para asumir nuevos retos y transformaciones de nuestra sociedad.

A nivel mundial, la Organización de la Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2022) afirmaron que una de las principales prioridades es la urgencia de aumentar la oferta de docentes cualificados, ya que en el informe que describen en el África Subsahariana por cada 56 estudiantes de preescolar comparten 1 docente capacitado, por cada 55 estudiantes de primaria comparten 1 docente capacitado y por cada 34 estudiantes de secundaria comparten 1 docente capacitado asimismo en los países de ingresos bajos la proporción de docentes capacitados es como sigue: por cada 68 estudiantes de preescolar 1 docente capacitado, por cada 52 estudiantes de primaria 1 docente capacitado y por cada 36 estudiantes de secundaria 1 docente capacitado, en los países de ingresos mediano bajo la proporción es por cada 34 estudiantes de primaria 1 docente capacitado y por cada 24 estudiantes de secundaria 1 docente capacitado, en los países de ingresos medianos por cada 26 estudiantes de primaria 1 docente capacitado y por cada 20 estudiantes de secundaria 1 docente capacitado, en los países de ingreso alto por cada 16 estudiantes de preescolar 1 docente capacitado, por cada 15 estudiantes de primaria 1 docente capacitado y por cada 14 estudiantes de secundaria 1 docente capacitado, donde hace reflexionar que muchas escuelas no se encuentran preparadas para una educación transformadora. La cumbre de la UNESCO dio

recomendaciones para mejorar las políticas educativas y valorar el trabajo docente, como también mejorar su calidad de vida, brindándoles formación profesional con capacitaciones, acompañamiento pedagógico, para que los motive a desempeñar la función pedagógica, con altas expectativas en sus estudiantes, con autonomía, sin cargas administrativas, salarios justos y reconociendo su contribución a la mejora de la calidad educativa de su país.

Según la UNESCO (2021), en los países de Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela, el presupuesto en la preparación y formación de docentes e investigadores se ha limitado asimismo informa que en Latinoamérica se ha reducido el presupuesto en la formación docente y capacitación en la aplicación de metodologías y tecnologías innovadoras, pues la falta de financiamiento de parte del estado a los programas de formación docente puede perjudicar sustancialmente la obtención de la meta 4.c de la Agenda Educativa 2030 que reconoce la necesidad de aumentar la oferta de personal calificado, donde el docente tiene que actualizar sus conocimientos disciplinares, pedagógicos, metodológicos como también adicionar a su formación docente las habilidades digitales, de soporte socioemocional, valores, las normas; en UNESCO (2022) se informa que en América Latina y el Caribe por cada 25 estudiantes de preescolar comparten 1 docente capacitado, por cada 25 estudiantes de primaria comparten 1 docente capacitado y por cada 20 estudiantes de secundaria comparten 1 docente capacitado, haciendo necesario la capacitación docente.

A nivel del Estado Peruano, la Cooperativa de Asistencia y Socorro en Todas Partes (CARE 2023) nos indica que los datos del Ministerio de Educación referencian una tasa de deserción escolar del 6.3%, existiendo un gran porcentaje escolar que no han desarrollado las competencias necesarias para incluirse en campo laboral y contribuir a su desarrollo personal y social como en el desarrollo del país. Si antes de la pandemia provocada por la COVID -19, las brechas eran notorias en cuanto a infraestructura, materiales y sus políticas educativas, ahora se han incrementado más está brechas por lo que el Proyecto Educativo Nacional (PEN, 2020) y UNESCO (2019), afirmó que se debe dar relevancia a la formación inicial docente, capacitar en el aspecto pedagógico, socioemocional, desarrollo de la autonomía, ética, moral, habilidades digitales en todos los ámbitos donde se desempeñe el docente como

también adecuar la formación continua del docente con las nuevas necesidades de los estudiantes por lo que es necesario que profundice en los contenidos disciplinares, nuevas técnicas , metodologías y formas de elaborar las experiencias de aprendizaje que sean pertinentes y desarrollen aprendizajes en escolares.

Hay que mencionar, que en América Latina, el desempeño docente según Escribano (2018) depende de la formación del profesorado y capacitación porque según investigaciones existe insatisfacciones y críticas a la dirección que los Estados brindan a la educación por la frágil apertura e improductiva formación que otorga a los docentes, no tomando en cuenta que los alumnos tienen que estar preparados para su desenvolvimiento dentro de su ámbito social, en la ciencia y tecnología. Asimismo, no existen asociaciones o corporaciones educativas preocupadas en realizar estas actualizaciones para el mejoramiento del desempeño docente.

En cuanto al Perú, durante la pandemia del COVID-19, el Ministerio de Educación se ha preocupado en capacitar a los docentes mediante la plataforma de Perú Educa, pero su desempeño se ha visto expuesto por la brecha digital existente asimismo por la ineficiente inversión pública y la provisión de recursos educativos.

A nivel local según el Informe de Gestión Anual de las Instituciones Públicas de la Ugel 06, los docentes tienen dificultades en la aplicación pertinente de las estrategias metodológicas para la enseñanza-aprendizaje, procesos didácticos, contenidos disciplinares , el manejo adecuado de las TIC como también la formulación de los criterios de evaluación y evidencias de aprendizaje, observándose que hay dificultades en un buen desempeño docente, repercutiendo en los aprendizajes de sus estudiantes, asimismo siendo muy importante la capacitación docente para el desarrollo de una eficiente práctica docente, está ha sido escasa debido a la pandemia por la COVID-19, limitándose de parte del órgano intermedio, a realizar capacitaciones virtuales con poca participación de maestros y tiempos muy ajustados para desarrollar interrogantes y propuestas de mejora de la capacitación docente.

Como consecuencia de estos desafíos se propone la interrogante: ¿Cuál es relación que existe entre capacitación y desempeño docente en las Instituciones Educativas, en consecuencia, se propuso los problemas específicos: ¿Cuál es la

relación que existe entre capacitación y las dimensiones: personal, social- comunitaria, profesional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas?

La investigación, teóricamente se justifica, porque el trabajo de investigación contiene diversas teorías que sostienen ambas variables a fin de contribuir a la investigación y dar solución a la problemática educativa como la teoría de gestión conductista que propone Deming (1989) donde resalta la importancia de la intervención eficaz de los colaboradores de una organización en la administración de su trabajo a través de su accionar óptimo y de su preparación, con la finalidad de que mejore la gerencia de la empresa y el trabajador progrese en todas sus dimensiones.

En cuanto la justificación práctica, es importante señalar que uno de los aspectos para que los alumnos aprendan, es la calidad del profesor, como propone Coleman (1966), lo que ha incentivado a políticas de diversos países a dar relevancia en la capacitación docente porque se relaciona con un favorable trabajo del profesor como también sustenta la UNESCO (2021), ya que contribuye al satisfactorio desempeño de los alumnos, parte fundamental para que se cumplan con las metas educativas y con los retos que tenemos a consecuencia de la COVID-19, situación que nos ha dejado un coste muy grande en la educación y que necesita reformularse para que la propuesta educativa sea más dinámica a partir de la capacitación docente.

Como conclusión, se formuló la metodología de estudio donde tenemos el enfoque cuantitativo-correlacional, considerando valorar las variables con instrumentos teniendo en cuenta la escala de Likert.

De igual modo se formuló el objetivo general: Determinar la relación que existe entre capacitación y desempeño docente, como también los objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre capacitación y las dimensiones: personal, social-comunitaria, profesional y el desempeño docente.

La hipótesis general determinó que existe relación significativa entre capacitación y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas, por consiguiente, las hipótesis específicas también determinaron que existe relación significativa entre capacitación y dimensiones: personal, social-comunitaria, profesional y el desempeño docente.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto al ámbito internacional, se tienen investigaciones previas sobre las variables de estudio como Izquierdo et al. (2020) que desarrollaron un estudio para señalar las principales obligaciones de preparación de los profesores donde sus resultados fueron superiores a 0,05; orientando a conocer que los profesores necesitan prepararse en metodología y recursos educativos para optimizar los resultados de su práctica pedagógica, por lo que se identificó las necesidades de formación del profesorado y se elaboró un plan de capacitación a nivel de colegio.

Igualmente, Martínez et al. (2020) desarrollaron una investigación con un diseño secuencial exploratorio correlacional. Donde la finalidad fue analizar el vínculo entre la evaluación del desempeño y la evaluación docente con una prueba con el mismo patrón. Demuestran los datos que 2.4 % de la muestra relevante presentó un excelente desempeño docente, 7.3 % un mal desempeño y 39 % registró un buen desempeño. Resultando que es muy importante que se realice una evaluación de desempeño del profesor en su aula, la cual nos da a conocer la realidad de la práctica pedagógica del maestro.

Por otra parte, Gonzáles et. al (2022), realizaron la investigación de tipo comparativo entre España y Francia, donde su objetivo fue identificar las diferencias que hay en la formación inicial y permanente en TIC y su aplicación en el aula entre los docentes de ambos países. Para las estadísticas se utilizaron χ^2 considerando significativos los valores de $\alpha < 0.05$. Como conclusión se considera importante impulsar el adiestramiento en las TIC en la formación inicial y adecuar la formación en servicio para que se apliquen en el trabajo docente.

También Zúñiga et al. (2020), describen en el estudio de su investigación el objetivo de indagar la falta de necesidades de capacitación del profesorado de colegios públicos, para el desarrollo de habilidades científicas. Donde se deduce que los profesores tienen mucho empeño por instruirse en el ámbito pedagógico, recursos y herramientas electrónicas y planificación didáctica

Además, Santillán y Samada (2022) en su trabajo de investigación contemplaron y contribuyeron con ideas técnicas sobre los comportamientos disruptivos, porque es frecuente encontrar estudiantes con dificultades de integración

a las aulas de clase. El objeto de la tesis fue estructurar un programa de capacitación para mejorar el desempeño docente ante las conductas disruptivas de los alumnos. Los índices corroboran que el 60% de los docentes confirman que las conductas disruptivas perturban la experiencia laboral del profesor y también se demostró que un porcentaje elevado de alumnos mantenía conductas disruptivas asimismo aportaron una serie de técnicas conductuales y estrategias para reducir esas costumbres.

A su vez, Hinojosa et. al (2020) en su investigación, afirmaron que la preparación del profesor universitario se tiene que ofrecer de acuerdo con lo que establece el sistema escolar. En esta fase se presentan problemas ya que los primeros pasos de los docentes noveles en el ambiente laboral se describen como un período de indecisiones e inquietudes, que no les permite desempeñarse en niveles óptimos. Para conocer los resultados de la investigación se recolectaron los datos en un solo momento, por lo que su alcance temporal es de tipo transversal y como instrumento un esquema de ocho preguntas abiertas no dicotómicas. Los resultados muestran los conflictos hallados en el acto de la profesión en referencia a las capacidades para solucionar problemas, de los encargados de la parte administrativa y técnica en el trabajo del profesor.

En el ámbito nacional igualmente existen investigaciones sobre las variables de estudio como Valcazar (2020) que preparó un estudio cuya principal razón fue comprobar el nexo que existe entre el desempeño docente y la práctica inclusiva. El estudio fue de naturaleza aplicada, no experimental, de enfoque cuantitativo. Donde efectuaron el contraste de la hipótesis por medio de la rho Spearman = ,793 (p -valor = ,000 < 0,01) y se logró una conveniente información estadística para probar la hipótesis de investigación. Este artículo culmina, comprobando el enlace que hay entre el desempeño docente y la práctica inclusiva.

Asimismo, Vaca (2021) mediante la relevancia de perfeccionar las acciones académicas del profesor, hizo efectivo un esquema de preparación en rutas del aprendizaje para perfeccionar el trabajo de los maestros. Cuyos resultados admiten la hipótesis de estudio. Concluyendo que la preparación en este aspecto ha influenciado en el servicio educativo que imparte el maestro

Teniendo en cuenta a Condori et al. (2021), mediante su artículo científico, examina la incidencia entre el desempeño docente y el logro del perfil del egreso, el tratado concierne al enfoque cuantitativo de tipo no experimental, de diseño correlacional y explicativo. Los datos del coeficiente de correlación de Rho Spearman explican una conexión auténtica entre las variables.

Como también, Guevara (2020) en su investigación, sobre suministrar una capacitación pedagógica para fortalecer el ejercicio del maestro, que está asociado al Marco de Buen Desempeño Docente, determinó que la programación de los aprendizajes es la parte neurálgica del hacer formativo y el área que la mayoría de los profesores no le dan relevancia. El análisis tuvo como objeto preparar una capacitación para perfeccionar el desempeño de la competencia planificación de la enseñanza-aprendizaje lo que fue aceptado por peritos y la confiabilidad concluye a través del Alfa de Cronbach, en 0.845, que es aceptable. Determinando que la estrategia que se aplicó evidencia un efecto favorable para el fortalecimiento del desempeño docente en la competencia planifica la enseñanza- aprendizaje.

Por otro lado, Gonzáles (2021) en su investigación determinó la correspondencia que hay entre el desempeño del educador con el logro de aprendizajes. La experimentación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional de diseño no experimental. El estudio de correlación de Rho mostró un vínculo positivo de índice menor en las variables. Donde se resuelve que el trabajo del profesor tiene dependencia representativa con el logro de aprendizajes.

Como también Núñez et al. (2020), mediante su artículo científico, narra las posiciones de los profesores, sobre la promoción de la capacitación y la gestión del currículo por competencias en los colegios donde realizan su gestión pedagógica e investiga el nexo que existe entre los diferentes componentes del currículo desde los resultados de aprendizaje de los alumnos. Se concluye que existe una correlación positiva entre la administración del currículo y las necesidades de capacitación del profesorado, donde a un 95% de confianza se estima que existe una relación positiva moderada entre las dimensiones de capacitación docente y la gestión del currículo por competencias ($\rho = 0,523$).

En cuanto a la teoría que sustenta la capacitación, se desarrolló bajo el modelo de gestión conductista que propone Deming (1989) donde afirma que se requiere de la iniciativa y motivación de los empleados para que contribuyan con su cooperación y formación en el progreso de los procesos de la organización y como de su superación personal.

Con respecto a los enfoques conceptuales sobre la capacitación, Blake (2005) sostiene que la capacitación es una necesidad prioritaria del trabajador que está dentro de una empresa u organización, para que su desempeño laboral sea de calidad demostrando y aplicando sus conocimientos, habilidades y actitudes.

También, Rodríguez al et. (2021) sostiene que la capacitación docente, activa las habilidades y los recursos docentes tanto intelectuales como profesionales, lo que es la base para un buen desempeño docente, donde se deduce que estará preparado para brindar calidad educativa con los recursos y estrategias necesarios para impartir a sus estudiantes, como también perfeccionar sus habilidades docentes como profesionales.

A su vez, el Proyecto Educativo Nacional 2036 (2020) asegura que, dentro de las condiciones de la mejora docente, es necesario la capacitación docente como formación inicial y continua para desarrollar un buen desempeño docente, pero también establece las evaluaciones de las competencias docentes para asegurar una calidad de la educación.

Por otro lado, Flores (2004), aborda la capacitación como transferencias cognitivas para que el docente realice las mejoras necesarias en su aula de clase, aplicando todo lo aprendido, pero ello también implica que los docentes tengan la necesidad imperiosa de hacer esa transformación de su práctica pedagógica para que sus estudiantes aprendan.

A su vez Guñazú (2004), nos afirma que la capacitación modifica la acción laboral del trabajador a través de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes, aplicando lo aprendido, para enfrentar y transformar su mundo laboral con eficiencia y eficacia.

Por otra parte, Denegri (2005), sostiene que es necesario que las reformas educativas a nivel latinoamericano se sostengan con las actualizaciones, nuevas

orientaciones y mejoras curriculares para capacitar a los docentes ya sea para su formación inicial como formación continua, ya que la educación es la base para que los ciudadanos sean personas calificadas, buenos trabajadores y ciudadanos que puedan enfrentar los retos de la sociedad moderna como también apoyen al desarrollo de sus regiones.

Igualmente, Gros y Silva (2017), manifestaron que es importante capacitar al docente durante su desarrollo profesional inicial y en servicio de acuerdo con las demandas educativas puesto que la sociedad está cambiando con rapidez y necesita formar a los estudiantes con nuevas perspectivas de aprendizaje como introducir en su práctica pedagógica la gestión de las TIC y respecto a este tema los profesores necesitan urgente preparación en los entornos virtuales.

También, Tejedor al et. (2010), señalaron que el maestro es un profesional que debe tener dominio de su saber pedagógico, sobre los contenidos de las áreas de trabajo, métodos, técnicas, aplicación de los métodos de enseñanza en conformidad con el grupo de estudiantes que enseña, por ello tiene que asumir su práctica pedagógica como profesional experto en la dirección de los procesos de enseñanza aprendizaje, en este aspecto supone a los docentes entes profesionales con actitudes de cambio, motivados por la preparación, capacitación e intelectuales transformadores que incentive una cultura de la excelencia.

Teniendo en cuenta al autor base, el Ministerio de Educación (2006), la capacitación de acuerdo con los nuevos paradigmas educativos y a nuevos enfoques educativos, debe otorgarse al docente durante toda su labor docente en forma inicial y en servicio, donde se tiene que nivelar sus habilidades o destrezas que el sistema exige para favorecer la mejora de su práctica pedagógica, de acuerdo con los perfiles profesionales que exige el sistema educativo.

Asimismo menciona que la capacitación del profesor tiene que estar basado en una serie de procedimientos como la reflexión, renovación, innovación y el debate del desempeño docente, como también de cómo se concibe la acción pedagógica y sus repercusiones en los procesos de enseñanza aprendizaje, además describió en tres dimensiones las necesidades de capacitación del docente, que son: (a) La dimensión personal donde el docente se tiene que formar y capacitar para mostrar la capacidad

de conocerse a sí mismo y saber que necesita para desarrollar sus potencialidades y que lo motivan para mejorar su práctica pedagógica.

También incluye su identidad como individuo única e irrepetible, con su plan de vida que desea alcanzar, los principios y valores que orientan su vida personal y profesional, (b) La dimensión social-comunitaria donde es importante que el docente se forme y capacite en desarrollar una interacción favorable en el aula, en la escuela y la comunidad, para que brinde una educación de calidad. Su formación y capacitación debe orientar a su compromiso, responsabilidad, autonomía, interacción con su pares e identidad dentro de su comunidad educativa. (c) La dimensión profesional donde el docente debe formarse y capacitarse en el deseo de aprender e innovar su práctica pedagógica, con capacidad de transformar las tareas de aprendizaje, la gestión de las instituciones educativas y su entorno. Esto incluye la internalización de métodos de enseñanza modernos y la gestión interdisciplinaria del conocimiento en todas las áreas del plan de estudios (Minedu, 2006).

Con respecto al desempeño docente, Bandura (1977), estableció la teoría de la autoeficacia que sustenta desde estudios iniciales hasta el momento, que los aspectos que tienen que ver con todas las posibilidades de creación, afecto y conducta humanos están regidas por las creencias de las capacidades propias que tenga para salir adelante. Donde este autoconocimiento sea vital para que la persona desarrolle sus actividades satisfactoriamente donde el pensamiento, sentimiento y actuación van a ser oportunidades de reconocimiento de su valía y eficacia en todas las actividades que pueda emprender.

Por otra parte, el desempeño docente es definida por Pla (2005), como capacidades pedagógicas, habilidades y hábitos que los docentes deben poseer, estas cualidades se refieren a estructuras y formaciones psicológicas indispensables para su trabajo, que le permiten ser eficaz en su función, incluso los prototipos del profesional se han realizado históricamente sobre el soporte de estas estructuras y formaciones psicológicas. Asimismo, se debe proyectar su formación y superación en coordinación con las tendencias del colegio y de la vida.

Además Ponce (2005), señalaron que el ejercicio profesional docente es la función que desempeña el maestro de acuerdo con su preparación, capacitación

pedagógica para asesorar, entrenar y evaluar el desarrollo de aprendizaje del alumno, donde debe poseer la autoridad en el conocimiento de los contenidos disciplinares de las áreas de trabajo como las funciones específicas de su gestión.

De igual manera la UNESCO (2019) mencionaron que el desempeño docente se centra en que el profesor se desenvuelve con eficacia en su ámbito laboral, sus alumnos aprendan y que ellos tenga la preparación adecuada de los contenidos de los cursos a dictar, saber enseñar y cómo se enseña, asimismo indicaron que un buen profesor debe poseer conocimientos, competencias básicas, profesionalidad, obligaciones con el colegio y la comunidad como también se debe iniciar un modelo teórico, como es la eficacia docente.

Igualmente, De la Cruz (2017) sostuvieron que el trabajo del profesor es la demostración del ejercicio docente como profesional experimentado en el ámbito educativo y comprende también la seguridad del conocimiento disciplinar cuando bosqueja su propósito de aprendizaje para que sus escolares puedan adquirir conocimiento de tipo formativo e informativo.

Además, Flores (2008) considera el ejercicio docente como un acervo de actos, actividades y tareas, donde el maestro interviene, para guiar a su alumno a perfeccionarse promoviendo un espacio saludable y efectivo en la formación sociocultural considerando que una condición muy importante para su eficiencia educativa es la evaluación.

Por otra parte, Martínez et. al (2020) señalaron que la apreciación del desempeño docente es el procedimiento metódico donde se extraen informes confiables que accedan evidenciar el resultado educativo de los escolares, en los cuales se revele el éxito de su aprendizaje y el progreso de las competencias; pero una apreciación estandarizada que iguala tanto a profesores como estudiantes y que parte de escenarios hipotéticos no es la herramienta adecuada para evaluar todo lo que el docente está realizando en su aula ante las disímiles situaciones que se les presenta en su diario trabajo docente.

Más aún Cobo y Torres (2021), consideraron que el ejercicio del maestro es trascendental porque a través de la dedicación a sus escolares, estos aprenden ya que es el principal responsable de brindarles conocimientos, formarlos en valores e

impartir una formación integral que tanto necesitan los estudiantes por lo que es necesario que se le prepare reconociendo su preparación a nivel profesional, ética y vocacional como también su compromiso y entrega en la enseñanza-aprendizaje que contribuirá a la calidad de la educación.

A su vez Froment al et. (2021), consideraron que la evaluación docente es fundamental para un buen desempeño docente ya que aporta evidencias que facilitan y ayudan a la mejora de la enseñanza-aprendizaje, además que las evaluaciones contribuyen para que a los alumnos se les brinde una excelente educación.

Por último, el Marco del Buen Desempeño Docente, tomado como autor de referencia, define que se tiene que comenzar por revalorizar la profesión docente, donde los conocimientos disciplinares, pedagógicos, tecnológicos tienen que ir de la mano del desarrollo de la ciencia y tecnología, porque en este mundo globalizado el docente desde su práctica debe empeñarse en formar estudiantes con ideales, virtudes, ética, saber vivir en comunidad, valores, con civismo, creativos, responsables, con la capacidad de pensar y producir ideas creativas para resolver los problemas de su vida personal y social (Minedu, 2014).

Los sustentos teóricos de las dimensiones correspondiente a la variable desempeño docente fue considerado como sigue: (a) Preparación docente, donde se sostiene que el docente tiene que preparar su planificación curricular, también los materiales educativos, estrategias de enseñanza y la evaluación, tiene que saber qué necesitan aprender sus alumnos, los contenidos disciplinares y pedagógicos, (b) Enseñanza docente, donde se afirma la preparación del docente para la enseñanza aprendizaje, pleno conocimiento de los contenidos disciplinares, usar diversas estrategias metodológicas, de evaluación y material didáctico como también impartirlo en un ambiente de sana convivencia e inclusivo, donde motive permanentemente a sus alumnos para su aprendizaje sea satisfactorio, (c) Participación en la gestión escolar, donde indica que el docente debe participar en la realización, ejecución y evaluación del PEI, fomentar un clima institucional adecuado, ser comunicativo y eficaz en su relaciones sociales dentro de la comunidad, respetando y valorando a sus miembros y también ejerciendo responsabilidad con las familias en aprendizaje

de sus estudiantes, (d) Desarrollo profesional e identidad donde se precisa que el docente reflexione sobre su práctica pedagógica, a nivel grupos de docentes, comunidades de aprendizaje profesional, intervenga en acciones de crecimiento profesional. Asumiendo la tarea en los actos y resultados de aprendizaje de sus estudiantes como también aplicar las políticas educativas nacional y regional (Minedu, 2014).

III. METODOLOGÍA

La metodología según Baena (2017), es la parte fundamental del plan de investigación donde comprende una serie de acciones donde se lleva a cabo la investigación con la definición de la indagación, la observación y colección de datos, los instrumentos, los procedimientos y las técnicas de análisis.

El estudio tiene soporte dentro de un enfoque cuantitativo, que según Hernández y Mendoza (2018), nos indica que este enfoque representa un conjunto de procesos que son secuenciales y probatorios además parte de una idea de investigación, planteando objetivos y preguntas, para desarrollar un marco teórico, estableciéndose las hipótesis y las variables, donde se recolectan los datos para probar las hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con la finalidad de establecer pautas de comportamiento y teorías.

El paradigma filosófico es el positivismo según Carhuacho et. al (2019), examina principalmente el conocer de los aspectos físicos de investigación insertando la metodología de las ciencias físico-naturales y el análisis estadístico para las investigaciones, y en el transcurso de esta acción, se coteja las hipótesis para aceptarlas o rechazarlas, contempla también la recolección y deducción de la información, para lograr respuestas sobre las variables estudiadas.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

El estudio fue tipo Básica, donde Esteban (2018), afirmó que este tipo de investigación busca responder interrogantes sobre el saber universal, como viven las personas y el bienestar social.

3.1.2 Diseño de investigación:

Fue no experimental según Hernández y Mendoza (2018), ya que las variables del estudio se aplicaron sin maniobrar es decir se respetaron los fenómenos tal como se dan en la realidad para luego analizarlos.

La investigación es de nivel descriptivo-correlacional donde Hernández y Mendoza (2018), sustentan que estos estudios son útiles para examinar cómo se expresa un suceso y planteamiento de las variables, cómo se relacionan las variables, diversos hechos, conceptos entre sí, o también si no se relacionan.

Es de corte transversal dado que Hernández et. al (2014), mencionaron que se obtienen datos en un momento y tiempo con el objetivo de estudiar las variables de investigación y comprobar su relevancia y correlación en un tiempo dado.

El método utilizado es un enfoque hipotético-deductivo según Ñaupas et al. al (2014) implica pasar de una hipótesis a una conclusión y determinar la verdad o falsedad de un hecho, proceso o conocimiento utilizando su principio de falsación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Caballero (2011) definió como una asociación de datos, en la que todos comparten características o atributos que los hacen pertenecer al dominio de una variable.

Operacionalización: Sostiene Hernández et. al (2014), que es el paso de variables teóricas a ítems, unidades o equivalentes verificables y mensurables a partir de semejanza conceptual y operativa de variables.

Variable 1: Capacitación

Definición conceptual: El Ministerio de Educación, tomado como autor de referencia, define a la capacitación como un factor muy importante que debe otorgarse al docente de acuerdo con los nuevos paradigmas educativos y a nuevos enfoques educativos e impartirse durante toda su labor o función docente: inicial y en servicio. Cuando el docente está en servicio se tiene que nivelar sus habilidades o destrezas, que el sistema exige para favorecer la mejora de su práctica pedagógica de acuerdo con los perfiles profesionales que exige la estructura educativa. Asimismo menciona que la capacitación del docente tiene que estar basada en una serie de procedimientos como la reflexión, renovación, innovación y el debate del desempeño docente (Minedu,2006).

Definición operacional: Según el MINEDU (2006), la capacitación presenta las dimensiones siguientes: Personal, Social-comunitaria y Profesional.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual: El Marco del Buen Desempeño Docente, como autor de referencia, define que el desempeño docente tiene que comenzar por revalorizar la profesión docente, donde los conocimientos disciplinares, pedagógicos, tecnológicos tienen que ir acompañados de la ciencia, porque en este mundo globalizado su

práctica docente debe empeñarse en formar estudiantes emprendedores, creativos, responsables, con la capacidad de producir ideas creativas para resolver los problemas de su vida personal y social (Minedu, 2014).

Definición operacional: Comprende las dimensiones según el Marco del Buen Desempeño Docente: Preparación docente, Enseñanza docente, Participación en la gestión escolar, Desarrollo profesional e identidad.

Indicadores: Para Arias et al. (2022), son referencias que muestran en forma concisa una variable, en concordancia con la dimensión presentada en periodos o proposiciones.

Escala de medición: Método de escalamiento de Likert, con las escalas de Respuesta Politémicas: nunca, raras veces, frecuentemente y siempre. (Ver anexo 2)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población:

Hernández et al. (2014), afirmó que los actos primigenios para seleccionar la muestra se dan a partir del plan y cuando elegimos el área de investigación, donde se supone hallar el tema de estudio.

La población materia de investigación fueron 70 profesores de instituciones educativas públicas N°102, N°101, N°108, N°0058, N°1196, de la Ugel. 06.

Criterios de inclusión:

Comprendió a todos los profesores de colegios públicos materia de estudio.

Criterios de exclusión: No participaron oficinistas, limpieza, estudiantes y padres de familia.

3.3.2 Unidad de análisis:

Estuvo constituido por cada docente que pertenece a las instituciones educativas públicas N°102, N°101, N°018, N° 105, N°0058, N°1196, pertenecientes a la Ugel. 06.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se usó la encuesta y al respecto, Caballero (2011) afirmó que son recursos que se utilizan con el fin de dar solución a dificultades que se presentan en muchas situaciones diarias.

Instrumento: Se aplicó el cuestionario, considerando las dimensiones y los indicadores respectivos. Hernández et. al (2014) afirmó que esta prueba es la colección de interrogantes acerca de varias variables o una que se va a calcular.

Validez: Según el autor Hernández et. al (2014) un instrumento es válido cuando calcula la variable que persigue comprobar. Se realizó con validez de contenido, donde Hernández et. al (2018), afirmó que la categoría de un instrumento muestra un control determinado del tratado a valorar.

En la investigación se consultó con 3 validadores expertos de la Universidad “César Vallejo”.

Confiabilidad: Se ha tomado a Bolívar (2002), donde afirma que un instrumento se formula mediante el coeficiente de correlación. La utilidad va entre cero (0) y uno (1.00), asimismo un instrumento resulta confiable cuando está en el límite superior (0.80) de la categoría alta, pero esto no es fijo ya que se sujeta al patrón del instrumento que se utilizó, a su finalidad y de la confiabilidad de este.

Hay que mencionar, además que Hernández et. al (2018), sostiene que es creíble una herramienta de medición cuando se utiliza varias veces a un individuo u objeto y produce resultados iguales o diferentes.

Para la confiabilidad del instrumento y encuestar a la población de estudio, se administró la prueba piloto a 20 profesores no pertenecientes al grupo de investigación, arrojando el siguiente resultado:

Variable capacitación 0.851 de confiabilidad y Variable desempeño docente 0.873. (Ver anexo 6).

En la investigación se utilizó el Alfa de Cronbach con escala Likert politómica por tener diferentes niveles de respuesta: nunca (1), raras veces (2), frecuentemente (3), siempre (4).

3.5. Procedimientos

La información se recolectó de la siguiente manera:

- a) Se establecieron 2 cuestionarios de acuerdo con las 2 variables de investigación.
- b) Se coordinó con gestores de las escuelas para la aceptación de la aplicación de la encuesta.

- c) Se reunió con el personal docente para informarles sobre la aplicación de la encuesta y el procedimiento para resolverla.
- d) Se utilizó la estadística descriptiva y estadística inferencial.
- e) Se elaboraron tablas y gráficos estadísticos para ver en qué nivel se encuentran las variables de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para la prueba de hipótesis se tuvo en cuenta la estadística inferencial mediante la prueba de normalidad, prueba no paramétrica con coeficiente de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Los actos en la indagación del presente se realizaron respetando los principios profesionales, morales y éticos. Se comunicó a los docentes participantes sobre el estudio, donde ellos se ofrecieron voluntariamente apoyar en la recogida de datos y se mantuvo la reserva. Se ha organizado las cifras sin ninguna alteración como también se menciona con corrección las fuentes documentales utilizadas respetando el derecho de autor. Teniendo en cuenta los documentos normativos se organizó con sustento de la R. N° 062-2023-VI-UCV y R. N° 0128-2023/UCV.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos

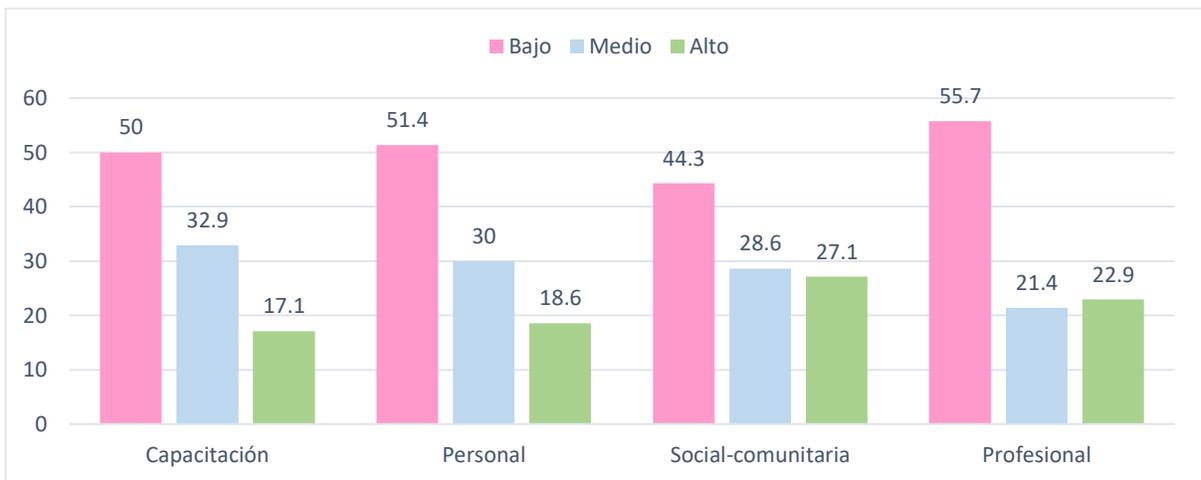
Tabla 1

Frecuencias: Capacitación con Dimensiones.

	Capacitación		Personal		Social-comunitaria		Profesional	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	35	50.0	36	51.4	31	44.3	39	55.7
Medio	23	32.9	21	30.0	20	28.6	15	21.4
Alto	12	17.1	13	18.6	19	27.1	16	22.9
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0

Figura 1

Niveles de capacitación y dimensiones



Nota: La figura refleja el índice porcentual.

Con relación a las respuestas, según tabla 1 y la figura 1, se evidenció que los encuestados presentan diversos niveles de capacitación, es así como el nivel bajo prevalece en un 50.0%, mientras que un 32.9% exhibe un nivel medio y un 17.1% se encuentra alto. El 51.4% demuestra que existe dimensión personal bajo, en contraste con un 18.6% alto. La dimensión social-comunitaria, también se observó que era ligeramente baja, como se refleja en los porcentajes de 44.3% para un nivel bajo,

28.6% medio, y 27.1% para un nivel alto. En lo que respecta a la dimensión profesional, la mayoría muestra 55.7%, un 22.9% tiene un nivel alto y un 21.4% se sitúa en el nivel intermedio. Estos hallazgos destacan la necesidad de abordar y fortalecer específicamente los niveles más bajos de capacitación en las diferentes dimensiones consideradas.

Tabla 2

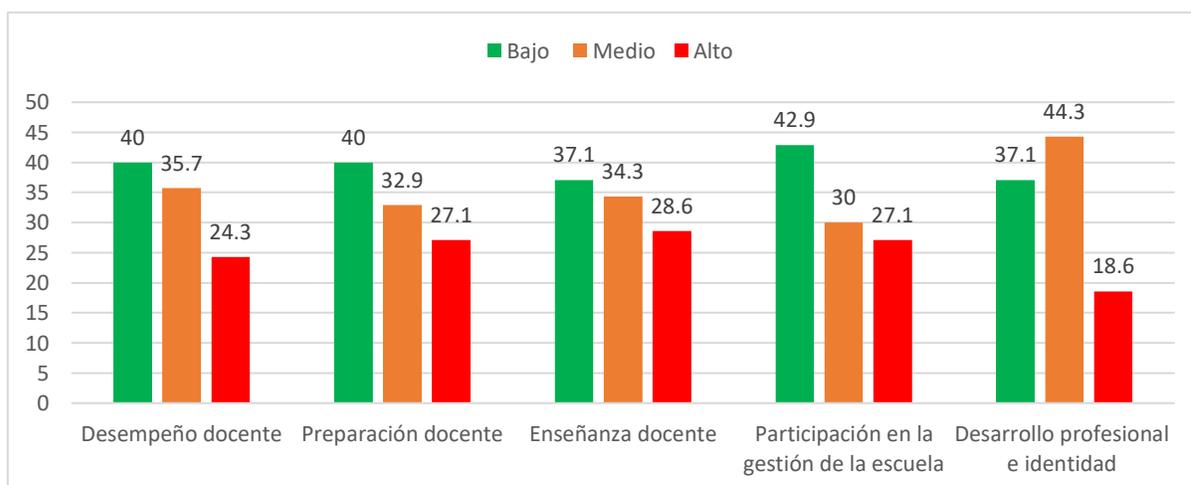
Frecuencias descriptivas: Desempeño docente y dimensiones

	V2:		D1		D2		D3		D4	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	28	40,0	28	40,0	26	37,1	30	42,9	26	37,1
Medio	25	35,7	23	32,9	24	34,3	21	30,0	31	44,3
Alto	17	24,3	19	27,1	20	28,6	19	27,1	13	18,6
Total	70	100.0								

Nota: Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

Figura 2

Niveles de desempeño docente y dimensiones



Nota: La figura representa el índice porcentual de la variable y dimensiones.

En referencia a los resultados descriptivos de la tabla y figura 2, se constata una variabilidad significativa en los niveles de desempeño docente en los encuestados. Se destaca que el nivel bajo es predominante, abarcando el 40.0%, mientras que el nivel medio y alto representan el 35.7% y 24.3%, respectivamente. En lo que concierne

a la dimensión, preparación docente, la mayoría presenta un nivel bajo 40.0 %, seguido por un 32.9% en el nivel medio y un 27.1% alto. Igualmente, en la dimensión, enseñanza docente, el 37.1% muestra un nivel bajo, 34.3% en el nivel medio y 28.6 un nivel bajo. Asimismo, la dimensión participación en la gestión de la escuela demostró un 42.9% un nivel bajo, en el nivel medio un 30.0%, finalmente un 27.1% presentan niveles bajos. Por último, en la dimensión desarrollo profesional e identidad, se observa una ligera prevalencia de niveles medios, con un 44.3%, mientras que el 37.1% se encuentra en el nivel bajo y el 18.6% alto. Según los resultados obtenidos, existe una preocupación o área de mejora en el desempeño de los docentes, especialmente en ciertas dimensiones evaluadas.

4.2 Análisis Inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 3

Análisis de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	.117	70	.018
Desempeño docente	.111	70	.034

Nota: Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

Según la información presentada en la tabla 3, y dado que los valores de significancia son inferiores a 0.05, se determina que H nula no es válida y debe ser rechazada. Esto implica que tanto las competencias como el desempeño docente no exhiben una distribución normal. Por consiguiente se procedió a emplear la prueba de Rho para analizar la conexión en ambas distribuciones de datos.

4.2.2 Prueba de hipótesis

Nivel de significancia:

La significación de " $\alpha=0.05$ " está relacionado con la confianza: 95%.

Regla de decisión

Si p -valor < 0.05 , rechazar H_0 , Si p -valor ≥ 0.05 , aceptar H_0 .

Hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre capacitación y desempeño docente.

H_G : Existe relación significativa entre capacitación y desempeño docente.

Tabla 4

Correlación entre capacitación y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	,922**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

De acuerdo con la cifra obtenida en la tabla 4, la conexión con las variables es evidente, como lo demuestra Rho ($\rho = 0.922$). Este valor muestra correlación altamente significativa entre ambas variables, subrayando $p = 0.000$, es inferior a 0.05 . Teniendo en cuenta la H nula no es aceptada, respaldando así la hipótesis alternativa. Esta evidencia subraya la importancia de las variables, sugiriendo que una capacitación fuerte en este aspecto está positivamente relacionada con el considerable desempeño docente.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión personal y desempeño docente.

H_G : Existe relación significativa entre la dimensión personal y desempeño docente.

Tabla 5

Correlación entre dimensión personal y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión personal	Coeficiente de correlación	,911**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

De acuerdo con la información del esquema 5, la relación entre la dimensión y la variable es evidente, como se ilustra a través Rho ($\rho = 0.911$). Este valor indica una correlación muy alta entre la mencionada dimensión y la variable, resaltando un valor de $p = 0.000$, que es inferior a 0.05. Teniendo en cuenta las respuestas, se niega la H nula, respaldando la hipótesis alternativa. Estos resultados destacan la necesidad de abordar estratégicamente la dimensión en cuestión para potenciar positivamente la variable asociada, lo que puede tener implicaciones significativas en determinar y formular intervenciones efectivas.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre la dimensión social-comunitaria y desempeño docente.

HG: Existe relación significativa entre la dimensión social-comunitaria y desempeño docente

Tabla 6

Correlación entre dimensión social-comunitaria y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión social-comunitaria	Coefficiente de correlación	,918**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

Según los datos de la Tabla 6, se evidencia claramente una conexión sustancial entre la dimensión y la variable, como lo refleja Rho ($\rho = 0.918$). Este valor muestra correlación altamente significativa entre ambas, con un valor de $p = 0.000$, inferior a 0.05. Consideremos ahora descartar la hipótesis nula, respaldando la hipótesis alternativa. Estos resultados no solo proporcionan una comprensión más profunda de la relación entre ambas, sino que también sugieren posibles áreas de enfoque para intervenciones efectivas y mejoras.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre dimensión profesional y desempeño docente.

HG: Existe relación significativa entre dimensión profesional y desempeño docente.

Tabla 7*Correlación entre dimensión profesional y desempeño docente*

			Desempeño docente
Rho	Dimensión profesional	Coefficiente de correlación	,678**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

Con los datos proporcionados en la tabla 7, la asociación entre la dimensión y la variable es clara, como se evidencia mediante el Rho ($\rho = 0.678$). Este valor indica una correlación moderada entre dicha dimensión y variable, destacando un valor de $p = 0.000$, que es inferior a 0.05 . Por esta razón, se descarta la hipótesis nula, respaldando así la hipótesis alternativa. Finalmente se deduce que se necesitan cambios o fortalecimiento en esta dimensión y así se lograría un impacto notable en la variable asociada.

V. DISCUSIÓN

En concordancia con la hipótesis general establecida, se observa una diversidad significativa en los niveles de capacitación entre los encuestados, donde el 50.0% muestra un nivel bajo, el 32.9% un nivel medio y el 17.1% alcanza el nivel alto. En términos del desempeño docente, se destaca que el 40.0% se encuentra en el nivel bajo, mientras que el nivel medio y alto representan el 35.7% y el 24.3%, respectivamente. La conexión entre ambas variables es clara, evidenciada por el robusto Rho ($\rho = 0.922$), mostrando una correlación significativa alta con un valor de $p = 0.000$, menor a 0.05. Estas respuestas subrayan la importancia que tiene la formación continua para mejorar el desempeño en el ámbito educativo, proporcionando una base sólida para futuras intervenciones y políticas destinadas a fortalecer el trabajo del profesor.

Los índices obtenidos concuerdan con los descubrimientos de Condori et al. (2021), quienes se dedicaron a analizar la relación entre el desempeño docente y el logro del perfil de egreso, identificando las dimensiones facilitador, investigador y promotor del logro del perfil de salida. Las conclusiones, resaltadas por un coeficiente de correlación de Rho de Spearman muy alto ($r = 0.849$) y un coeficiente de determinación $R^2 = 0.746$ del 74.6%, evidencian una asociación positiva significativa entre estas variables. En contraste, Izquierdo et al. (2020) los datos de su investigación señalaron la conexión entre una capacitación precisa y la mejora del desempeño docente subraya la relevancia de programas formativos que no solo impartan conocimientos teóricos, sino que también aborden las demandas prácticas y las dinámicas específicas del proceso educativo, contribuyendo así a la repercusión favorable en el logro de competencia de los alumnos.

Aunque ambos estudios se enfocan en la educación, abordan aspectos diferentes, uno vinculado a la relación entre desempeño docente y perfil de egreso, y el otro centrado en la capacitación de docentes para estudiantes destacados ofreciendo perspectivas valiosas para mejorar la calidad educativa en diversas situaciones.

Desde el punto de vista teórico, las directrices del MINEDU (2006) abogan por una formación continua del docente en sintonía con los paradigmas educativos y

enfoques emergentes. Esta formación, que abarca una fase inicial y en servicio, busca equilibrar habilidades y destrezas, adaptándose a las demandas del entorno. El objetivo es facilitar la actualización constante y adquirir competencias alineadas con las demandas de la profesión requeridas por el sistema educativo. Por otro lado, el Proyecto Educativo Nacional 2036 (2020) respalda la idea de que la capacitación docente, tanto inicial y continua, es esencial para cultivar un desempeño docente sólido. Además, destaca la importancia de realizar evaluaciones de las competencias docentes para garantizar la calidad del sistema educativo. Ambas perspectivas convergen en la necesidad de una formación continua del docente, aunque difieren en los énfasis específicos, siendo las evaluaciones de competencias un aspecto particularmente subrayado por el Proyecto Educativo Nacional 2036.

En referencia a la primera hipótesis específica, los resultados descriptivos revelan que el 51.4% manifiesta que existe dimensión personal bajo, en contraste con un 18.6% en un nivel alto. Por lo tanto, la relación entre la dimensión y la variable es evidente, como se ilustra a través del coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.911$). Estos resultados señalan una conexión significativa entre la dimensión personal y la variable considerada, resaltando la importancia de abordar y mejorar de manera específica esta dimensión.

Estos hallazgos tienen similitudes con el estudio de Valcazar (2020) el cual investigó sobre la relación entre el desempeño docente y la práctica inclusiva desde la perspectiva de los estudiantes, utilizando el coeficiente de correlación rho Spearman, que resultó en un valor de 0,793 ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$). La información estadística respaldó la hipótesis de investigación, confirmando una conexión considerable y significativa entre el desempeño docente y la práctica inclusiva según la percepción de los estudiantes. En resumen, un buen desempeño docente se asoció positivamente con una mejora en la práctica inclusiva.

Contrastando con esta investigación, Vaca (2021) implementó un programa de capacitación en rutas del aprendizaje para mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes en una Institución Educativa. Las conclusiones respaldaron la hipótesis de investigación sobre el desempeño docente en el área de comunicación, con un valor Sig. (bilateral) inferior a 0.01 (1%), lo que condujo al rechazo de la hipótesis nula y

respaldó la hipótesis de investigación planteada. Se concluyó que la implementación del programa de capacitación influyó significativamente en el desempeño docente.

En comparación con la investigación anterior, esta se enfocó en intervenciones específicas para mejorar las prácticas pedagógicas, mientras que la primera exploró la relación entre el desempeño docente y la práctica inclusiva desde la perspectiva de los estudiantes. Estos hallazgos respaldan la idea de que estrategias focalizadas en el desarrollo profesional y la mejora continua pueden tener un impacto positivo en el rendimiento general de los docentes y, por ende, en la calidad de la educación proporcionada.

Además, desde la perspectiva teórica de Rodríguez et al. (2021) argumentan que la capacitación docente potencia las habilidades y recursos de los docentes, tanto intelectuales como profesionales, proporcionando la base para un desempeño docente efectivo. Este enfoque implica la preparación del docente para ofrecer educación de calidad mediante el uso de los recursos y estrategias apropiadas, al mismo tiempo que mejora sus habilidades profesionales.

No obstante, Bandura (1977) estableció la teoría de la autoeficacia, la cual sostiene que los aspectos cognitivos, conductuales, contextuales y afectivos de las personas están influenciados por la autoeficacia. La calidad del autoconocimiento y la percepción de la eficacia personal son cruciales para que el pensamiento autorreferente sea coherente con el pensar, sentir y actuar. Desde la perspectiva sociocognitiva, la adaptación y el cambio son fundamentales para el funcionamiento humano, donde la capacidad de auto reflexión y autorregulación depende de factores conductuales, personales y ambientales.

En comparación, ambas perspectivas, Rodríguez et al. (2021) se centra en la capacitación como catalizador para un desempeño docente efectivo, mientras que Bandura (1977) destaca la importancia de la autoeficacia y la autorregulación como elementos clave para influir en los aspectos cognitivos y conductuales de las personas. Ambos enfoques convergen en la importancia de la preparación y el desarrollo profesional, pero difieren en los énfasis específicos, uno orientado a la capacitación externa y otro a la autorregulación interna.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se observó que la dimensión social-comunitaria es ligeramente baja, como se refleja en los porcentajes de 44.3% para un nivel bajo, 28.6% para un nivel medio, y 27.1% para un nivel alto. Es así como, se observa de manera evidente una conexión significativa entre la dimensión y la variable, según lo indica el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.918$).

Mientras que, Gonzáles (2021) en su investigación, estableció la relación entre el desempeño docente y el logro de aprendizajes. El análisis de correlación de Spearman reveló un p valor de 0,031 y un r valor de 0,364, indicando una relación positiva de nivel bajo entre ambas variables. Se concluye que existe una relación significativa entre el desempeño docente y el logro de aprendizajes, sugiriendo que un mejor desempeño docente se asocia con un mayor logro de aprendizajes.

A diferencia de la perspectiva anterior, Núñez et al. (2020), a través de su investigación, explora la perspectiva de los docentes de educación básica en relación con el procedimiento de preparación y la gestión del currículo en los colegios. Además, analiza la conexión entre los diferentes componentes del currículo y los resultados de aprendizaje en los estudiantes. Los resultados indican una correlación positiva entre la gestión del currículo y las demandas del proceso de capacitación, así como una relación positiva entre las estrategias didácticas y la evaluación de competencias

En síntesis en cuanto a la tercera hipótesis específica, se demostró que buena parte de la muestra tiene nivel bajo 55.7%, un 22.9% tiene un nivel alto y un 21.4% se sitúa en el nivel intermedio de la dimensión profesional. En lo que respecta al análisis inferencial, se observó la asociación con dimensión y variable mediante el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.678$). Estos hallazgos sugieren una conexión sustancial entre la dimensión profesional y la variable examinada, destacando la importancia de abordar y mejorar esta dimensión específica en futuras estrategias de desarrollo profesional.

Al contrastar las investigaciones de Zúñiga et al. (2020) los cuales se centran en distinguir las necesidades de capacitación del maestro en instituciones públicas, específicamente en el desarrollo de competencias científicas. Sus hallazgos revelan un considerable interés del cuerpo docente en participar en programas de actualización relacionados con la planificación, mediación, evaluación y el uso de la

TIC. Como también, Martínez et al. (2020) aborda el nexo que hay con la evaluación del trabajo del profesor y la evaluación a través de una prueba del mismo tipo. Se concluye que un pequeño porcentaje de la muestra exhibió un excelente desempeño docente, mientras que una proporción significativa registró un buen desempeño según las observaciones. Además, identificaron ciertas correlaciones, como la relación negativa entre los años de trabajo en la misma institución y el trabajo del maestro ($p=0.416$), con significancia menor a 0.05.

Bajo influencias de teorías como el modelo de gestión conductista propuesto por Deming (1989), que respalda la capacitación, el cual destaca la importancia de la participación y capacitación de los trabajadores para mejorar tanto los procesos organizacionales como su desarrollo personal. Por otro lado, Blake (2005) sostiene que la capacitación es una necesidad prioritaria para los colaboradores dentro de una empresa u organización, ya que contribuye a un desempeño laboral de calidad al permitir la aplicación efectiva de conocimientos, habilidades y actitudes.

Contrastando ambas perspectivas, Deming (1989) enfatiza la relación directa entre la capacitación y la mejora de procesos organizacionales, subrayando la prioridad de la intervención de los trabajadores. Por otro lado, Blake (2005) resalta la necesidad intrínseca de la capacitación para lograr un desempeño laboral de calidad. Mientras Deming se centra en la mejora continua de los procesos organizacionales, Blake destaca la contribución directa de la capacitación al rendimiento individual en el trabajo. Ambas teorías convergen en la importancia de la capacitación, aunque difieren en los énfasis específicos, uno orientado a la mejora organizacional y otro al rendimiento individual.

De acuerdo con las ideas expuestas por De la Cruz (2017), el desempeño docente se refiere a la actuación de los educadores en su rol de profesionales expertos en el ámbito educativo. Este concepto engloba el sentido de apropiación del conocimiento pedagógico, que se construye de manera continua al diseñar, organizar y llevar a cabo la enseñanza, así como al interactuar con los alumnos. Contraponiendo esta perspectiva, el Marco del Buen Desempeño Docente, utilizado como referencia, establece que el desempeño docente debe iniciar con la revalorización de la profesión docente. Además, destaca la importancia de integrar los conocimientos disciplinares,

pedagógicos y tecnológicos, alineándose con los avances de la ciencia y la tecnología en un mundo globalizado. El enfoque se centra en formar estudiantes con valores democráticos, fomentar la convivencia intercultural, promover la relación crítica y creativa con el conocimiento, y desarrollar ciudadanos con habilidades para resolver problemas y pensar de manera creativa en su vida personal y social (Minedu, 2014).

Los resultados de la presente investigación enfatizan la fuerte relación entre la capacitación y el desempeño docente, subrayando la importancia de la formación continua para mejorar el rendimiento en el ámbito educativo. Estos hallazgos no solo corroboran la interdependencia entre la capacitación y el desempeño docente, sino que también resaltan la necesidad crítica de estrategias efectivas de formación continua. La estrecha conexión identificada entre ambos aspectos sugiere que invertir en el desarrollo profesional continuo puede ser clave para elevar la calidad general de la educación. Además, estos resultados ofrecen una base sólida para la implementación de programas de capacitación específicos y personalizados, dirigidos a fortalecer las áreas identificadas como fundamentales para mejorar el desempeño docente

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Con relación al objetivo general, se estableció una conexión entre capacitación y desempeño docente, evidenciada por un valor de p menor a 0.05, indicando el rechazo de la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa. Además, se registró un coeficiente de correlación de $Rho = 0.922$, señalando una conexión elevada entre las variables.

Segunda:

De acuerdo con el primer objetivo específico, se identificó una conexión entre la dimensión personal y el desempeño docente, respaldada por un valor de p menor a 0.05, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa. Además, se notó un coeficiente de correlación de $Rho = 0.911$, indicando una correlación significativamente alta entre dicha dimensión y variable.

Tercera:

Se evidenció una relación entre la dimensión social-comunitaria y el desempeño docente, respaldada por un valor de p inferior a 0.05, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. Asimismo, se observó un coeficiente de correlación de $Rho = 0.918$, señalando una correlación notablemente alta entre esa dimensión y la variable.

Cuarta:

Finalmente, con el tercer objetivo específico, se determinó una relación entre la dimensión profesional y el desempeño docente, demostrada por un valor de p inferior a 0.05, lo que implica la refutación de la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. Además, se observó un coeficiente de correlación de $Rho = 0.678$, indicando una correlación moderada entre la dimensión y la variable.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Fortalecer y expandir los programas de capacitación para docentes. Esto puede incluir iniciativas de desarrollo profesional continuo, talleres específicos y recursos educativos que aborden las áreas identificadas como crucialmente relacionadas con el desempeño docente incrementar la eficacia educativa al proporcionar a los docentes oportunidades significativas y efectivas para su desarrollo profesional continuo, centrándose en las áreas que se han identificado como fundamentales para el desempeño docente exitoso.

Segunda:

Implementar políticas y prácticas que promuevan un entorno de trabajo que respalde la salud emocional y social de los docentes. Mediante programas de bienestar, apoyo emocional y actividades de construcción de comunidad para contribuir a mejorar la conexión entre esta dimensión y el rendimiento docente.

Tercera:

Fomentar que todos maestros participen de las acciones formativas que programe el cuerpo docente. A través de iniciativas como proyectos colaborativos, actividades extracurriculares y eventos comunitarios para fortalecer esta conexión y contribuir positivamente al rendimiento docente.

Cuarta:

Diseñar estrategias de desarrollo profesional que se centren en fortalecer las competencias profesionales específicas identificadas. Esto podría incluir programas de mentoría, oportunidades de actualización y recursos especializados para mejorar las competencias profesionales, abarcando desde la planificación estratégica hasta la implementación de acciones concretas, con la finalidad de promover el incremento y rendimiento en áreas específicas de la profesión.

REFERENCIAS

- Arias G.J., Holgado T. J., Tafur P. T. y Vázquez P. M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis. Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Baena P, G. (2017). *Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias*. Tercera edición e-book. México. <https://n9.cl/dbo8>
- Bandura, A. (1977). *Teoría de aprendizaje social*. Acantilados de Englewood: Prentice Hall.
- Blake O. J. (2005). *La capacitación como recurso dinamizador de las organizaciones*. Buenos Aires Bogotá : Eds. Macchi 2005. Edición: 5a. correg. y aum. SBN: 950-537-626-X
- Bojórquez M. A., López A. L. y Hernández F. M. (2013). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab MISP. *Eleventh LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology (LACCEI'2013)*. <https://n9.cl/kab3r>
- Caballero R. A. (2011). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. Editor: Instituto Metodológico Alen Caro E.I.R.L. La Molina. Lima-Perú.
- Cabello D. (05 de octubre de 2022). ¿Qué limitantes enfrentan los docentes y maestros del Perú? Gestión. <https://lc.cx/IAhdCx>
- Carhuancho M. I., Nolazco L. F., Sicheri M. L., Guerrero B. M. y Casana J. K. (2019). *Metodología para la investigación* Coleman, J. S., Campbell, E., Hobson, C.,

McParttland, J., Mood, A., Weinfeld, F. & York, R. (1966). *Equality of educational opportunity*. Washington: U.S. Government Printing Office.

Cobo B. J. y Torres Cañizalez, P. (2021). Desafíos de la educación humanista ante la formación docente. *The Challenge that Humanistic Education Assumes in the Face of Teacher Training*. Revista de Filosofía / Vol. 38, N° Especial. CEF. Venezuela. <https://n9.cl/4cqcy>

Cooperativa de Asistencia y Socorro en Todas Partes (2023) CARE. Lima-Perú. <https://lc.cx/326EJh>

Coleman, J. S., Campbell, E., Hobson, C., McParttland, J., Mood, A., Weinfeld, F. & York, R. (1966). *Equality of educational opportunity*. Washington: U.S. Government Printing Office.

Condori C. W., Quispe R. P., Sosa G. F., Yábar M. P. (2021). Influencia del desempeño docente en el logro del perfil de egreso en estudiantes universitarios. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. Volumen 5 / No. 21 ISSN: 2616-7964 ISSN-L: 2616-7964 pp. 1518 – 1534. Perú. <https://lc.cx/qjpWeE>

De la Cruz F. G. (2017). Igualdad y equidad en educación: retos para una América Latina en transición. *Educación* Vol. XXVI, N° 51, PP.159-178. <https://doi.org/10.18800/educacion.201702.008>

Deming, W. E. (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad la salida de la crisis*. ISBN lengua española: 978-84-87189-22-7 Depósito legal: M. 35.195-1989. Madrid. España.

Denegri C. M. (2005). Proyectos de aula Interdisciplinarios y Reprofesionalización de Profesores: un modelo de capacitación. *Interdisciplinary projects of classroom*

and reprofesionalization of teachers: a model of training. *Estudios Pedagógicos* XXXI, N.º 1: 33-50. Chile. <https://lc.cx/OyONHw>

Escribano H. E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25. Costa Rica. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

Flores C. F. (2008). Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente [Tesis de Doctor, Universidad Complutense de Madrid.] España. https://lc.cx/z5JYl_

Flores T. M.D. (2004). De la formación a la práctica docente. Un estudio de los procesos de transferencia de los profesores. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, XXXIV (3), 37-68. <https://lc.cx/L-Dlfs>

Froment, F., Bohórquez, M. R. y García G, A. (2021). El impacto de la credibilidad docente y la motivación del estudiante en la evaluación de la docencia. The impact of teacher credibility and student motivation on teaching evaluations. *Revista Española de Pedagogía*, 79(280), 413-435. España. <https://doi.org/10.22550/REP79-3-2021-03>.

Gonzales, R. (2021). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25–44. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>

González R. D., Rodríguez E. A. y González M. H. (2022). Differences in teachers' training in digital competence and its application in the classroom: A comparative study by educational levels between Spain and France. *Revista Española de Pedagogía*, 80 (282), 371-389. <https://doi.org/10.22550/REP80-2-2022>

- Gros S. B. y Silva Q.J. (2017). La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales de aprendizaje. *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653). Chile. <https://n9.cl/kab3r>
- Guerrero O. L., Robalino C. M., Carrillo L. S. (2019). *La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de Diseño de Políticas y generación de Evidencias*. UNESCO. Lima-Perú.
- Guevara P. Y. (2020). Capacitación pedagógica para mejorar el desempeño de los docentes de educación preescolar en la competencia planifica la enseñanza aprendizaje. *EDUCARE ET COMUNICARE Revista De investigación De La Facultad De Humanidades*, 8(1), 14-24. <https://doi.org/10.35383/educare.v8i1.380>
- Guiñazú, G. (2004). Capacitación efectiva en la empresa. *Invenio*, 7(12), 102-116. *Argentina*. <https://lc.cx/sbLM7->
- Hernández S. R., Fernández C.C., Baptista L. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª. Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. México D.F.
- Hernández S. R., Mendoza T. Ch. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. México D.F.
- Hinojosa T.C., Guerrero H. M. y Magnere A. P. (2020). Novel physical education teachers: Perceptions on their teaching training based on performance in the school system. *Retos: Nuevas Perspectivas de Educación Física, Deporte y Recreación*. 83, 396–405. Chile. <https://n9.cl/uei4t>

- Izquierdo O. R., García Herrera, D., Ávila Mediavilla, C. y Álvarez Erazo, J. (2020). Continuous training and teaching performance: An invisible reality. *Revista EPISTEME KOINONIA*3(1):403. Venezuela. DOI: 10.35381/ekv3i1.1018
- Martínez C. G., Esparza C. A., y Gómez C. R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo* ISSN-2007-7467.México. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Ministerio de Educación (2006). *De la Capacitación hacia la Formación en Servicio de los Docentes. Aportes a la Política (1995 – 2005)*. Lima-Perú.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Depósito Legal Biblioteca Nacional del Perú. Lima 41. Perú.
- Ministerio de Educación (2020). *Proyecto Educativo Nacional al 2036*. Lima- Perú.
- Ministerio de Educación (2021). *Pautas para implementar las comunidades de aprendizaje profesional (CAP) en la II.EE. de Lima Metropolitana*. Lima- Perú.
- Ñaupas P. H., Mejía M.E., Novoa R. E. y Villagómez P. A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 4a. Edición. Bogotá-Colombia. ISBN 978-958-762-188-4
- Núñez R. N., Llatas A. L., Loaiza C. S. (2020). Teacher Training and Curriculum Management by Competencies: perspectives and challenges in face-to-face teaching and remote education. *Estudios pedagógicos XLVIII*, N° 2:237-256, 2022. Perú.
DOI: 10.4067/S0718-0705202200020037. <https://n9.cl/lpo42>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2019). *La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. UNESCO Lima, Representación de la UNESCO en Perú.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021). *Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela*. Ecuador

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022). *Transformar la enseñanza desde dentro: Tendencias actuales en la situación y el desarrollo del personal docente*. París, Francia. <https://n9.cl/goeaa>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022). Transforming education from within: current trends in the status and development of teachers; World Teachers' Day 2022. Francaise. <https://n9.cl/kab3r>

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2013). *Formación Continua y Desarrollo Profesional Docente*. ISBN: 9789569548024. Chile. Sitio Web: www.oei.cl

Pla L. R. (2005). Fundamentos teóricos del desempeño docente desde un enfoque integral y contextualizado. *Revista electrónica Educación y Sociedad*. ISSN:1811-9034.RNPS:2073. Cuba.

Ponce M. Z. (2005). El desempeño Profesional Pedagógico del Tutor Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad [Tesis de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Instituto Superior Pedagógico Juan Marinello de Matanzas]. Cuba. <https://n9.cl/csard>

Rodríguez S.J., Rodríguez S. R. y Fuerte M. L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Vol.9, N°1-2021*. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>

Ruiz B. C. (2002). Confiabilidad de un instrumento. Venezuela. <https://lc.cx/w-WYr5>

Santillán A. L., Samada G.Y. (2022). Programa de capacitación a docentes para actuación ante conductas disruptivas en niños de Educación Inicial. *Revista San Gregorio*, ISSN-e 1390-7247, N.º53, 2023. Ecuador. <https://n9.cl/kab3r>

Tejedor T. J., García V. A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española de Pedagogía*. N° 247-439-459. España. <https://lc.cx/L-Dlfs>

Vaca D. H. (2021). Tesis: *Programa de capacitación en rutas del aprendizaje en el desempeño docente en el área de comunicación de la Institución Educativa N°80170*. Trujillo-Perú.

Valcazar M.G. (2020). El desempeño docente y la práctica inclusiva en el nivel superior. *Desde el Sur*, 12(2), pp. 437-452. Perú. <http://orcid.org/0000-0002-4600-2373>

Zúñiga M. A., Apuy, A., Chavarría V.J., Gamboa A. R., Carballo A., Vargas G., X., Campos Q. N., Sevilla S. C. y Torres S. I. (2020). Diagnóstico de las necesidades de capacitación de docentes de biología, química, física y matemática, en áreas disciplinares, pedagógicas, y uso de las tecnologías para la promoción de habilidades de pensamiento científico. *Educare vol.24 n.3 Heredia Sep./Dec*. Costa Rica. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-3.23>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Capacitación y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 06-2023

Autora: María Dolores Tutaya Cárdenas

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Capacitación (Minedu 2006)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problema General: ¿Cuál es relación que existe entre la capacitación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 06- 2023? Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre dimensión personal y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 06- 2023? Problema específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre dimensión social-comunitaria y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 06- 2023? Problema específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre dimensión profesional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 06- 2023?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre capacitación y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 06- 2023. Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Establecer la relación que existe entre dimensión personal y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 06- 2023. Objetivo específico 2 Establecer la relación que existe entre dimensión social-comunitaria y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 06- 2023. Objetivo específico 3 Establecer la relación que existe entre dimensión profesional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 06- 2023.	Hipótesis general: Existe relación significativa entre capacitación y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 06- 2023. Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre dimensión personal y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 06- 2023. Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre dimensión social-comunitaria y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 06- 2023. Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre dimensión profesional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 06- 2023.					
			Personal	Liderazgo	1-3	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Alto (84-112) Medio (56-83) Bajo (28-55)
				Ética y valores	4-6		
Social-comunitaria	Clima institucional	7-10					
	Comunidades profesionales de aprendizaje	11-15					
	Habilidades comunicativas	16-19					
Profesional	Planificación de la enseñanza	20-24					
	Tecnología de información y comunicación	25-28					
Variable 2: Desempeño docente (Minedu 2014)							
Preparación docente	Conocimiento del estudiante, contenidos disciplinares y procesos pedagógicos	1-3	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Alto (120-160) Medio (80-119) Bajo (40-79)			
	Planificación de la enseñanza en forma colegiada	4-10					
Enseñanza docente	Clima favorable para el aprendizaje	11-17					
	Dominio de los contenidos disciplinares, estrategias y recursos	18-24					

				Evaluación del aprendizaje	25-29		
			Participación en la gestión escolar	Participación democrática y colaborativa en la gestión escolar	30-32		
				Relación de respeto, colaboración y responsabilidad con las familias	33-35		
			Desarrollo profesional e identidad	Reflexión de la práctica pedagógica y experiencia institucional	36-38		
				Ejercicio profesional con ética y respeto de los derechos	39-40		
Nivel – Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No Experimental Nivel: Descriptivo correlacional Corte De Investigación Transversal Método Hipotético deductivo	Población: Participaron 70 docentes de instituciones públicas de la Ugel 06.	Variable 1: Capacitación Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Ministerio de Educación Año: 2006 Monitoreo: Se aplicará a los docentes de las instituciones públicas. Ámbito de Aplicación: Unidad de gestión educativa local N° 06. Forma de Administración: Virtual Variable 2: Desempeño docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Ministerio de Educación Año: 2014 Monitoreo Se aplicará a los docentes de las instituciones públicas. Ámbito de Aplicación: Unidad de gestión educativa local N° 06. Forma de Administración: Virtual			Estadística descriptiva: Se elaboró tablas y gráficos descriptivos. Estadística inferencial: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Para el análisis inferencial se utilizó el programa estadístico SPSS. ▪ Para validar los instrumentos cuestionarios se utilizó juicio de expertos. ▪ Para la confiabilidad de los instrumentos(cuestionarios) se utilizó para ambas variables ALFA DE CRONBACH para contrastación de hipótesis se utilizó Rho de SPEARMAN 		

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variable 1: Capacitación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Personal	Liderazgo	1-3	Ordinal Tipo Likert Nunca (1) Raras veces (2) Frecuentemente (3) Siempre (4)	Alto (84-112) Medio (56-83) Bajo (28-55)
	Ética y valores	4-6		
Social-comunitaria	Clima institucional	7-10		
	Comunidades profesionales de aprendizaje	11-15		
	Habilidades comunicativas	16-19		
Profesional	Planificación de la enseñanza	20-24		
	Tecnología de información y comunicación	25-28		

Variable 2: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Preparación docente	Conocimiento del estudiante, contenidos disciplinares y procesos pedagógicos	1-3	Ordinal Tipo Likert Nunca (1) Raras veces (2) Frecuentemente (3) Siempre (4)	Alto (120-160) Medio (80-119) Bajo (40-79)
	Planificación de la enseñanza en forma colegiada	4-10		
Enseñanza docente	Clima favorable para el aprendizaje	11-17		
	Dominio de los contenidos disciplinares, estrategias y recursos	18-24		
	Evaluación del aprendizaje	25-29		
Participación en la gestión escolar	Participación democrática y colaborativa en la gestión escolar	30-32		
	Relación de respeto, colaboración y responsabilidad con las familias	33-35		
Desarrollo profesional e identidad	Reflexión de la práctica pedagógica y experiencia institucional	36-38		
	Ejercicio profesional con ética y respeto de los derechos	39-40		

Anexo 3. Fichas técnicas de instrumentos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Capacitación
Autor:	Autor: Ministerio de Educación (2006). Adaptado: Bach. María Dolores Tutaya Cárdenas
Procedencia:	Ugel 06
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de la Ugel 06.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran los docentes en “capacitación” de instituciones públicas de la Ugel 06.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: desempeño docente
Autor:	Autor: Marco del Buen Desempeño Docente (2014) Adaptado: Bach. María Dolores Tutaya Cárdenas
Procedencia:	Ugel 06
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de la Ugel 06.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran los docentes en “desempeño docente” de instituciones públicas de la Ugel 06.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre capacitación", la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Córdova García
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: desempeño docente
Autor:	Autor: Ministerio de Educación (2006). Adaptación: Bach. Tutaya Cárdenas, María Dolores
Procedencia:	Ugel 06
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de la Ugel 06.

Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran los docentes en "capacitación" de instituciones públicas de la Ugel 06.
-----------------------	--

4. Soporte teórico:

El Ministerio de Educación (2006), determina que la capacitación de acuerdo con los nuevos paradigmas educativos y enfoques debe otorgarse al docente durante toda su labor o función docente en forma inicial y en servicio donde tiene que nivelar sus habilidades y destrezas que el sistema exige para favorecer una innovadora práctica pedagógica de acuerdo con los perfiles profesionales y demandas del sistema educativo.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Capacitación	Personal	Sostiene que el docente necesita formación y capacitación para tener la capacidad de conocerse a sí mismo y saber que necesita para desarrollar sus potencialidades y qué lo motivan para mejorar su práctica pedagógica como también su identidad, su proyecto de vida que desea alcanzar, los principios y valores que orientan su vida personal y profesional (MINEDU, 2006).
	Social-comunitaria	El docente debe tener una formación y capacitación para desarrollar una interacción favorable en el aula, en la escuela y la comunidad, para brindar una educación de calidad, asimismo su formación y capacitación debe orientar a su compromiso, responsabilidad, autonomía, interacción con sus pares y comunidad educativa (MINEDU, 2006).
	Profesional	Según el autor, el docente debe tener formación y capacitación en estrategias, contenidos disciplinares, recursos educativos, incentivándolo en el deseo de aprender e innovar su práctica pedagógica, con capacidad de transformar las tareas de aprendizaje, la gestión de las instituciones educativas y su entorno. Esto incluye la internalización de métodos de enseñanza modernos y la gestión interdisciplinaria del conocimiento en todas las áreas del plan de estudios (MINEDU, 2006).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre capacitación", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Personal, social-comunitaria y profesional.

- **Primera dimensión:** Personal
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer las capacitaciones que recibe el docente para el desarrollo de su formación personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Liderazgo	1. El equipo directivo promueve capacitaciones sobre liderazgo docente.	4	4	4	
	2. Los docentes consideran que el liderazgo pedagógico es fundamental para el desarrollo profesional	4	4	4	
	3. Las capacitaciones que reciben los docentes los motivan a mejorar su práctica pedagógica	4	4	4	
- Ética y valores	4. El equipo directivo promueve capacitaciones sobre ética y valores.	4	4	4	
	5. Las capacitaciones sobre ética y valores fortalecen el desempeño docente.	4	4	4	
	6. Los docentes consideran importante capacitarse en ética y valores.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Social-comunitaria
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer las capacitaciones que recibe el docente para su interacción con la comunidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Clima institucional	7. El equipo directivo promueve capacitaciones sobre clima institucional.	4	4	4	
	8. Los docentes consideran que las capacitaciones sobre clima institucional son importantes para fortalecer su desempeño docente.	4	4	4	
	9. Los docentes asisten a las capacitaciones sobre clima institucional que programa su institución educativa.	4	4	4	
	10. Las capacitaciones sobre clima institucional favorecen la convivencia escolar de su aula.	4	4	4	
- Comunidades profesionales de aprendizaje	11. El equipo directivo promueve capacitaciones para implementar comunidades profesionales de aprendizaje.	4	4	4	
	12. En su institución educativa se ha implementado las comunidades profesionales de aprendizaje.	4	4	4	
	13. Los docentes asisten a las reuniones colegiadas que organiza las comunidades profesionales de aprendizaje de su institución educativa.	4	4	4	
	14. Los docentes piensan que las comunidades profesionales de aprendizaje ayudan a reflexionar y mejorar la práctica pedagógica.	4	4	4	
	15. Las comunidades profesionales de aprendizaje fortalecen entre los docentes una cultura de colaboración pedagógica y de liderazgo distribuido.	4	4	4	



- Habilidades comunicativas	16. El equipo directivo promueve capacitaciones sobre habilidades comunicativas.	4	4	4	
	17. Los docentes asisten a las capacitaciones programadas sobre habilidades comunicativas que organiza la institución educativa u otra organización.	4	4	4	
	18. Las capacitaciones en habilidades comunicativas fortalecen la interacción entre docentes ayudándolos a comunicarse con empatía y asertividad, evitando conflictos.	4	4	4	
	19. Las capacitaciones en habilidades comunicativas son decisivas para facilitar y crear interés de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Profesional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer las capacitaciones que recibe el docente para orientar e innovar su trabajo pedagógico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Planificación de la enseñanza.	20. El equipo directivo realiza capacitaciones sobre programación curricular.	4	4	4	
	21.El equipo directivo realiza capacitaciones sobre procesos pedagógicos y procesos metodológicos.	4	4	4	
	22.El equipo directivo realiza capacitaciones sobre recursos y materiales educativos.	4	4	4	
	23.El equipo directivo realiza capacitaciones sobre evaluación formativa.	4	4	4	
	24.Las capacitaciones sobre planificación de la enseñanza deben ser permanentes para mejorar el desempeño docente.	4	4	4	
- Tecnología de información y comunicación	25. El equipo directivo promueve capacitaciones sobre herramientas y recursos de las TIC.	4	4	4	
	26.Los docentes reciben capacitación sobre el uso pedagógico de herramientas digitales para la comunicación.	4	4	4	
	27.Los docentes reciben capacitación sobre el uso pedagógico de herramientas digitales para la creación de contenidos.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	28. Los docentes reciben capacitación sobre el uso pedagógico de herramientas digitales para la evaluación de aprendizajes.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Ulises Córdova García
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Firma del evaluador.

DNI: 06658910

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre desempeño docente", la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Córdova García	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el desempeño docente
Autor:	Autor: Ministerio de Educación del Perú (2014) Adaptación: Bach. Tutaya Cárdenas, María Dolores
Procedencia:	Ugel 06
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de la Ugel 06.

Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran los docentes en "desempeño docente" de instituciones públicas de la Ugel 06.
-----------------------	---

4. Soporte teórico:

El Marco del Buen Desempeño Docente, como autor de referencia, define que el desempeño docente tiene que comenzar por revalorizar la profesión docente, donde los conocimientos disciplinares, pedagógicos, tecnológicos tienen que ir de la mano de los avances de la ciencia y tecnología, porque en este mundo globalizado su práctica docente debe empeñarse en formar estudiantes con valores, democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento, con una ciudadanía basada en derechos, creativos, responsables, con la capacidad de pensar y producir ideas creativas para resolver los problemas de su vida personal y social (Minedu, 2014).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Preparación docente	Sostiene que el docente tiene que preparar su planificación curricular con sus unidades didácticas y sesiones de aprendizaje como también los materiales educativos, estrategias de enseñanza y la evaluación como también tener conocimiento de las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes, los contenidos disciplinares y pedagógicos para que sus estudiantes aprendan. Marco del Buen Desempeño Docente (2014).
	Enseñanza docente	El docente para la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, debe tener pleno conocimiento de los contenidos disciplinares, usar diversas estrategias metodológicas, de evaluación y material didáctico como también impartirlo en un ambiente de sana convivencia e inclusivo, donde motive permanentemente a sus estudiantes para el logro de sus aprendizajes Marco del Buen Desempeño Docente (2014).
	Participación en la gestión escolar	Sostiene que el docente debe participar en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, fomentar un clima institucional favorable, ser comunicativo y eficaz en sus relaciones sociales dentro de la comunidad, respetando y valorando a sus miembros y también ejerciendo responsabilidad con las familias en aprendizaje de sus estudiantes. Marco del Buen Desempeño Docente (2014).
	Desarrollo profesional e identidad	Donde se precisa que el docente reflexione sobre su práctica pedagógica, a nivel grupos de docentes, comunidades de aprendizaje profesional, participación en acciones de desarrollo profesional. Asumiendo su responsabilidad en los procesos y resultados de aprendizaje de sus estudiantes como también aplicar las políticas educativas nacional y regional. Marco del Buen Desempeño Docente (2014).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre desempeño docente", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Preparación docentes, enseñanza docente, participación en la gestión escolar, desarrollo profesional e identidad.

- **Primera dimensión:** Preparación docente
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer si el docente elabora su planificación curricular para la enseñanza -aprendizaje de sus estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Conocimiento del estudiante, contenidos disciplinares y procesos pedagógicos	1.Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2.Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3.Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
- Planificación de la enseñanza en forma colegiada	4.Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionado.	4	4	4	
	5.Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscando desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	

	6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

	7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
	8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza docente
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer como desarrolla la enseñanza, clima escolar, materiales educativos y estrategias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Clima favorable para el aprendizaje	11.Los docentes construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	12.Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	13.Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	14.Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	15.Los docentes resuelven conflictos de diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	16.Los docentes organizan el aula y otros espacios en forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
	17.Los docentes reflexionan permanente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	

	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	4	4	4	
	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizajes y expectativas de desempeño u progreso.	4	4	4	
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
	24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	

- Evaluación del aprendizaje	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la participación y relación que conserva dentro de la comunidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Participación democrática y colaborativa en la gestión escolar	30.Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	
	31.Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	32.Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
- Relación de respeto, colaboración y responsabilidad con las familias	33.Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	34.Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	35.Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- **Cuarta:** Desarrollo profesional e identidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la participación docente en su desarrollo profesional, fortaleciendo su ética y respeto a los derechos de los demás.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Reflexión de la práctica pedagógica y experiencia institucional	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
- Ejercicio profesional con ética y respeto de los derechos	39. Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 Dr. Ulises Corripio García
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Firma del evaluador.

DNI: 06658910

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre capacitación", la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Armando Elías, Guizado Ortiz	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre capacitación docente
Autor:	Autor: Ministerio de Educación (2006).
	Adaptación: Bach. Tutaya Cárdenas, María Dolores
Procedencia:	Ugel 06
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de la Ugel 06.



Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran los docentes en "capacitación" de instituciones públicas de la Ugel 06.
-----------------------	--

4. **Soporte teórico:**

El Ministerio de Educación (2006), determina que la capacitación de acuerdo con los nuevos paradigmas educativos y enfoques debe otorgarse al docente durante toda su labor o función docente en forma inicial y en servicio donde tiene que nivelar sus habilidades y destrezas que el sistema exige para favorecer una innovadora práctica pedagógica de acuerdo con los perfiles profesionales y demandas del sistema educativo.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Capacitación	Personal	Sostiene que el docente necesita formación y capacitación para tener la capacidad de conocerse a sí mismo y saber que necesita para desarrollar sus potencialidades y qué lo motivan para mejorar su práctica pedagógica como también su identidad, su proyecto de vida que desea alcanzar, los principios y valores que orientan su vida personal y profesional (MINEDU, 2006).
	Social-comunitaria	El docente debe tener una formación y capacitación para desarrollar una interacción favorable en el aula, en la escuela y la comunidad, para brindar una educación de calidad, asimismo su formación y capacitación debe orientar a su compromiso, responsabilidad, autonomía, interacción con sus pares y comunidad educativa (MINEDU, 2006).
	Profesional	Según el autor, el docente debe tener formación y capacitación en estrategias, contenidos disciplinares, recursos educativos, incentivándolo en el deseo de aprender e innovar su práctica pedagógica, con capacidad de transformar las tareas de aprendizaje, la gestión de las instituciones educativas y su entorno. Esto incluye la internalización de métodos de enseñanza modernos y la gestión interdisciplinaria del conocimiento en todas las áreas del plan de estudios (MINEDU, 2006).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre capacitación", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Personal, social-comunitaria y profesional.

- **Primera dimensión:** Personal
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer las capacitaciones que recibe el docente para el desarrollo de su formación personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Liderazgo	1. El equipo directivo promueve capacitaciones sobre liderazgo docente.	4	4	4	
	2. Los docentes consideran que el liderazgo pedagógico es fundamental para el desarrollo profesional	4	4	4	
	3. Las capacitaciones que reciben los docentes los motivan a mejorar su práctica pedagógica	4	4	4	
- Ética y valores	4. El equipo directivo promueve capacitaciones sobre ética y valores.	4	4	4	
	5. Las capacitaciones sobre ética y valores fortalecen el desempeño docente.	4	4	4	
	6. Los docentes consideran importante capacitarse en ética y valores.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Social-comunitaria
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer las capacitaciones que recibe el docente para su interacción con la comunidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Clima institucional	7. El equipo directivo promueve capacitaciones sobre clima institucional.	4	4	4	
	8. Los docentes consideran que las capacitaciones sobre clima institucional son importantes para fortalecer su desempeño docente.	4	4	4	
	9. Los docentes asisten a las capacitaciones sobre clima institucional que programa su institución educativa.	4	4	4	
	10. Las capacitaciones sobre clima institucional favorecen la convivencia escolar de su aula.	4	4	4	
- Comunidades profesionales de aprendizaje	11. El equipo directivo promueve capacitaciones para implementar comunidades profesionales de aprendizaje.	4	4	4	
	12. En su institución educativa se ha implementado las comunidades profesionales de aprendizaje.	4	4	4	
	13. Los docentes asisten a las reuniones colegiadas que organiza las comunidades profesionales de aprendizaje de su institución educativa.	4	4	4	
	14. Los docentes piensan que las comunidades profesionales de aprendizaje ayudan a reflexionar y mejorar la práctica pedagógica.	4	4	4	
	15. Las comunidades profesionales de aprendizaje fortalecen entre los docentes una cultura de colaboración pedagógica y de liderazgo distribuido.	4	4	4	



- Habilidades comunicativas	16. El equipo directivo promueve capacitaciones sobre habilidades comunicativas.	4	4	4	
	17. Los docentes asisten a las capacitaciones programadas sobre habilidades comunicativas que organiza la institución educativa u otra organización.	4	4	4	
	18. Las capacitaciones en habilidades comunicativas fortalecen la interacción entre docentes ayudándolos a comunicarse con empatía y asertividad, evitando conflictos.	4	4	4	
	19. Las capacitaciones en habilidades comunicativas son decisivas para facilitar y crear interés de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Profesional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer las capacitaciones que recibe el docente para orientar e innovar su trabajo pedagógico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Planificación de la enseñanza.	20. El equipo directivo realiza capacitaciones sobre programación curricular.	4	4	4	
	21.El equipo directivo realiza capacitaciones sobre procesos pedagógicos y procesos metodológicos.	4	4	4	
	22.El equipo directivo realiza capacitaciones sobre recursos y materiales educativos.	4	4	4	
	23.El equipo directivo realiza capacitaciones sobre evaluación formativa.	4	4	4	
	24.Las capacitaciones sobre planificación de la enseñanza deben ser permanentes para mejorar el desempeño docente.	4	4	4	
- Tecnología de información y comunicación	25. El equipo directivo promueve capacitaciones sobre herramientas y recursos de las TIC.	4	4	4	
	26.Los docentes reciben capacitación sobre el uso pedagógico de herramientas digitales para la comunicación.	4	4	4	
	27.Los docentes reciben capacitación sobre el uso pedagógico de herramientas digitales para la creación de contenidos.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	28. Los docentes reciben capacitación sobre el uso pedagógico de herramientas digitales para la evaluación de aprendizajes.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

.....
Firma del evaluador.

DNI: 07683332

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre desempeño docente", la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Armando Elias, Guizado Ortiz	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el desempeño docente
Autor:	Autor: Ministerio de Educación del Perú (2014) Adaptación: Bach. Tutaya Cárdenas, María Dolores
Procedencia:	Ugel 06
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de la Ugel 06.

Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran los docentes en “desempeño docente” de instituciones públicas de la Ugel 06.
-----------------------	---

4. Soporte teórico:

El Marco del Buen Desempeño Docente, como autor de referencia, define que el desempeño docente tiene que comenzar por revalorizar la profesión docente, donde los conocimientos disciplinares, pedagógicos, tecnológicos tienen que ir de la mano de los avances de la ciencia y tecnología, porque en este mundo globalizado su práctica docente debe empeñarse en formar estudiantes con valores, democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento, con una ciudadanía basada en derechos, creativos, responsables, con la capacidad de pensar y producir ideas creativas para resolver los problemas de su vida personal y social (Minedu, 2014).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Preparación docente	Sostiene que el docente tiene que preparar su planificación curricular con sus unidades didácticas y sesiones de aprendizaje como también los materiales educativos, estrategias de enseñanza y la evaluación como también tener conocimiento de las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes, los contenidos disciplinares y pedagógicos para que sus estudiantes aprendan. Marco del Buen Desempeño Docente (2014).
	Enseñanza docente	El docente para la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, debe tener pleno conocimiento de los contenidos disciplinares, usar diversas estrategias metodológicas, de evaluación y material didáctico como también impartirlo en un ambiente de sana convivencia e inclusivo, donde motive permanentemente a sus estudiantes para el logro de sus aprendizajes Marco del Buen Desempeño Docente (2014).
	Participación en la gestión escolar	Sostiene que el docente debe participar en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, fomentar un clima institucional favorable, ser comunicativo y eficaz en sus relaciones sociales dentro de la comunidad, respetando y valorando a sus miembros y también ejerciendo responsabilidad con las familias en aprendizaje de sus estudiantes. Marco del Buen Desempeño Docente (2014).
	Desarrollo profesional e identidad	Donde se precisa que el docente reflexione sobre su práctica pedagógica, a nivel grupos de docentes, comunidades de aprendizaje profesional, participación en acciones de desarrollo profesional. Asumiendo su responsabilidad en los procesos y resultados de aprendizaje de sus estudiantes como también aplicar las políticas educativas nacional y regional. Marco del Buen Desempeño Docente (2014).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre desempeño docente", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Preparación docentes, enseñanza docente, participación en la gestión escolar, desarrollo profesional e identidad.

- **Primera dimensión:** Preparación docente
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer si el docente elabora su planificación curricular para la enseñanza -aprendizaje de sus estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Conocimiento del estudiante, contenidos disciplinares y procesos pedagógicos	1.Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2.Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3.Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
- Planificación de la enseñanza en forma colegiada	4.Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionado.	4	4	4	
	5.Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscando desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	



	6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

	7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
	8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza docente
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer como desarrolla la enseñanza, clima escolar, materiales educativos y estrategias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Clima favorable para el aprendizaje	11.Los docentes construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	12.Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	13.Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	14.Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	15.Los docentes resuelven conflictos de diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	16.Los docentes organizan el aula y otros espacios en forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
	17.Los docentes reflexionan permanente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	

	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	4	4	4	
	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizajes y expectativas de desempeño u progreso.	4	4	4	
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
	24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	

- Evaluación del aprendizaje	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la participación y relación que conserva dentro de la comunidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Participación democrática y colaborativa en la gestión escolar	30.Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	
	31.Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	32.Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
- Relación de respeto, colaboración y responsabilidad con las familias	33.Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	34.Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	35.Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- **Cuarta:** Desarrollo profesional e identidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la participación docente en su desarrollo profesional, fortaleciendo su ética y respeto a los derechos de los demás.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Reflexión de la práctica pedagógica y experiencia institucional	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
- Ejercicio profesional con ética y respeto de los derechos	39. Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	



.....
Firma del evaluador.

DNI: 07683332

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre capacitación", la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Frank Félix Baltazar Sulca	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente del área de investigación	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle"	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre capacitación docente
Autor:	Autor: Ministerio de Educación (2006). Adaptación: Bach. Tutaya Cárdenas, María Dolores
Procedencia:	Ugel 06
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de la Ugel 06.

Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran los docentes en "capacitación" de instituciones públicas de la Ugel 06.
-----------------------	--

4. Soporte teórico:

El Ministerio de Educación (2006), determina que la capacitación de acuerdo con los nuevos paradigmas educativos y enfoques debe otorgarse al docente durante toda su labor o función docente en forma inicial y en servicio donde tiene que nivelar sus habilidades y destrezas que el sistema exige para favorecer una innovadora práctica pedagógica de acuerdo con los perfiles profesionales y demandas del sistema educativo.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Capacitación	Personal	Sostiene que el docente necesita formación y capacitación para tener la capacidad de conocerse a sí mismo y saber que necesita para desarrollar sus potencialidades y qué lo motivan para mejorar su práctica pedagógica como también su identidad, su proyecto de vida que desea alcanzar, los principios y valores que orientan su vida personal y profesional (MINEDU, 2006).
	Social-comunitaria	El docente debe tener una formación y capacitación para desarrollar una interacción favorable en el aula, en la escuela y la comunidad, para brindar una educación de calidad, asimismo su formación y capacitación debe orientar a su compromiso, responsabilidad, autonomía, interacción con sus pares y comunidad educativa (MINEDU, 2006).
	Profesional	Según el autor, el docente debe tener formación y capacitación en estrategias, contenidos disciplinares, recursos educativos, incentivándolo en el deseo de aprender e innovar su práctica pedagógica, con capacidad de transformar las tareas de aprendizaje, la gestión de las instituciones educativas y su entorno. Esto incluye la internalización de métodos de enseñanza modernos y la gestión interdisciplinaria del conocimiento en todas las áreas del plan de estudios (MINEDU, 2006).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre capacitación”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Personal, social-comunitaria y profesional.

- **Primera dimensión:** Personal
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer las capacitaciones que recibe el docente para el desarrollo de su formación personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Liderazgo	1. El equipo directivo promueve capacitaciones sobre liderazgo docente.	4	4	4	
	2. Los docentes consideran que el liderazgo pedagógico es fundamental para el desarrollo profesional	4	4	4	
	3. Las capacitaciones que reciben los docentes los motivan a mejorar su práctica pedagógica	4	4	4	
- Ética y valores	4. El equipo directivo promueve capacitaciones sobre ética y valores.	4	4	4	
	5. Las capacitaciones sobre ética y valores fortalecen el desempeño docente.	4	4	4	
	6. Los docentes consideran importante capacitarse en ética y valores.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Social-comunitaria
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer las capacitaciones que recibe el docente para su interacción con la comunidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Clima institucional	7. El equipo directivo promueve capacitaciones sobre clima institucional.	4	4	4	
	8. Los docentes consideran que las capacitaciones sobre clima institucional son importantes para fortalecer su desempeño docente.	4	4	4	
	9. Los docentes asisten a las capacitaciones sobre clima institucional que programa su institución educativa.	4	4	4	
	10. Las capacitaciones sobre clima institucional favorecen la convivencia escolar de su aula.	4	4	4	
- Comunidades profesionales de aprendizaje	11. El equipo directivo promueve capacitaciones para implementar comunidades profesionales de aprendizaje.	4	4	4	
	12. En su institución educativa se ha implementado las comunidades profesionales de aprendizaje.	4	4	4	
	13. Los docentes asisten a las reuniones colegiadas que organiza las comunidades profesionales de aprendizaje de su institución educativa.	4	4	4	
	14. Los docentes piensan que las comunidades profesionales de aprendizaje ayudan a reflexionar y mejorar la práctica pedagógica.	4	4	4	
	15. Las comunidades profesionales de aprendizaje fortalecen entre los docentes una cultura de colaboración pedagógica y de liderazgo distribuido.	4	4	4	



- Habilidades comunicativas	16. El equipo directivo promueve capacitaciones sobre habilidades comunicativas.	4	4	4	
	17. Los docentes asisten a las capacitaciones programadas sobre habilidades comunicativas que organiza la institución educativa u otra organización.	4	4	4	
	18. Las capacitaciones en habilidades comunicativas fortalecen la interacción entre docentes ayudándolos a comunicarse con empatía y asertividad, evitando conflictos.	4	4	4	
	19. Las capacitaciones en habilidades comunicativas son decisivas para facilitar y crear interés de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Profesional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer las capacitaciones que recibe el docente para orientar e innovar su trabajo pedagógico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Planificación de la enseñanza.	20. El equipo directivo realiza capacitaciones sobre programación curricular.	4	4	4	
	21.El equipo directivo realiza capacitaciones sobre procesos pedagógicos y procesos metodológicos.	4	4	4	
	22.El equipo directivo realiza capacitaciones sobre recursos y materiales educativos.	4	4	4	
	23.El equipo directivo realiza capacitaciones sobre evaluación formativa.	4	4	4	
	24.Las capacitaciones sobre planificación de la enseñanza deben ser permanentes para mejorar el desempeño docente.	4	4	4	
- Tecnología de información y comunicación	25. El equipo directivo promueve capacitaciones sobre herramientas y recursos de las TIC.	4	4	4	
	26.Los docentes reciben capacitación sobre el uso pedagógico de herramientas digitales para la comunicación.	4	4	4	
	27.Los docentes reciben capacitación sobre el uso pedagógico de herramientas digitales para la creación de contenidos.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	28.Los docentes reciben capacitación sobre el uso pedagógico de herramientas digitales para la evaluación de aprendizajes.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--




Dr. Frank Baltazar Sulca
DIRECTOR

Dr. Frank Felix Baltazar Sulca

DNI:09565042

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre desempeño docente", la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Frank Félix Baltazar Sulca	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente del área de investigación	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle"	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el desempeño docente
Autor:	Autor: Ministerio de Educación del Perú (2014) Adaptación: Bach. Tutaya Cárdenas, María Dolores
Procedencia:	Ugel 06
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de la Ugel 06.

Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran los docentes en "desempeño docente" de instituciones públicas de la Ugel 06.
-----------------------	---

4. Soporte teórico:

El Marco del Buen Desempeño Docente, como autor de referencia, define que el desempeño docente tiene que comenzar por revalorizar la profesión docente, donde los conocimientos disciplinares, pedagógicos, tecnológicos tienen que ir de la mano de los avances de la ciencia y tecnología, porque en este mundo globalizado su práctica docente debe empeñarse en formar estudiantes con valores, democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento, con una ciudadanía basada en derechos, creativos, responsables, con la capacidad de pensar y producir ideas creativas para resolver los problemas de su vida personal y social (Minedu, 2014).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Preparación docente	Sostiene que el docente tiene que preparar su planificación curricular con sus unidades didácticas y sesiones de aprendizaje como también los materiales educativos, estrategias de enseñanza y la evaluación como también tener conocimiento de las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes, los contenidos disciplinares y pedagógicos para que sus estudiantes aprendan. Marco del Buen Desempeño Docente (2014).
	Enseñanza docente	El docente para la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, debe tener pleno conocimiento de los contenidos disciplinares, usar diversas estrategias metodológicas, de evaluación y material didáctico como también impartirlo en un ambiente de sana convivencia e inclusivo, donde motive permanentemente a sus estudiantes para el logro de sus aprendizajes Marco del Buen Desempeño Docente (2014).
	Participación en la gestión escolar	Sostiene que el docente debe participar en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, fomentar un clima institucional favorable, ser comunicativo y eficaz en sus relaciones sociales dentro de la comunidad, respetando y valorando a sus miembros y también ejerciendo responsabilidad con las familias en aprendizaje de sus estudiantes. Marco del Buen Desempeño Docente (2014).
	Desarrollo profesional e identidad	Donde se precisa que el docente reflexione sobre su práctica pedagógica, a nivel grupos de docentes, comunidades de aprendizaje profesional, participación en acciones de desarrollo profesional. Asumiendo su responsabilidad en los procesos y resultados de aprendizaje de sus estudiantes como también aplicar las políticas educativas nacional y regional. Marco del Buen Desempeño Docente (2014).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre desempeño docente", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Preparación docentes, enseñanza docente, participación en la gestión escolar, desarrollo profesional e identidad.

- **Primera dimensión:** Preparación docente
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer si el docente elabora su planificación curricular para la enseñanza -aprendizaje de sus estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Conocimiento del estudiante, contenidos disciplinares y procesos pedagógicos	1.Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2.Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3.Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
- Planificación de la enseñanza en forma colegiada	4.Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionado.	4	4	4	
	5.Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscando desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	

	6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

	7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
	8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza docente
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer como desarrolla la enseñanza, clima escolar, materiales educativos y estrategias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Clima favorable para el aprendizaje	11.Los docentes construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	12.Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	13.Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	14.Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	15.Los docentes resuelven conflictos de diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	16.Los docentes organizan el aula y otros espacios en forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
	17.Los docentes reflexionan permanente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	

	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	4	4	4	
	19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizajes y expectativas de desempeño u progreso.	4	4	4	
	20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
	24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	

- Evaluación del aprendizaje	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la participación y relación que conserva dentro de la comunidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Participación democrática y colaborativa en la gestión escolar	30.Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	
	31.Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	32.Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
- Relación de respeto, colaboración y responsabilidad con las familias	33.Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	34.Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	35.Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- **Cuarta:** Desarrollo profesional e identidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la participación docente en su desarrollo profesional, fortaleciendo su ética y respeto a los derechos de los demás.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Reflexión de la práctica pedagógica y experiencia institucional	36.Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	37.Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	38.Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
- Ejercicio profesional con ética y respeto de los derechos	39.Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	40.Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	




Dr. Frank Baltazar Sulca
DIRECTOR

Dr. Frank Felix Baltazar Sulca

DNI:09565042

Anexo 5. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Capacitación docente

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre capacitación docente, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

Consentimiento informado

Declaro haber sido informado e invitado a participar de la investigación sobre Capacitación docente y que todos los datos proporcionados serán utilizados para tal fin, por tal motivo:

Acepto ()

No acepto ()

N°	DESCRIPCIÓN	INSTRUMENTO			
		Cuestionario con escala: Nunca, 2. Raras veces, 3. Frecuentemente, 4. Siempre			
		VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: PERSONAL					
Indicador: Liderazgo					
1	El equipo directivo promueve capacitaciones sobre liderazgo docente.				
2	Los docentes consideran que el liderazgo pedagógico es fundamental para el desarrollo profesional.				
3	Las capacitaciones que reciben los docentes los motivan a mejorar su práctica pedagógica				

Indicador: Ética y valores					
4	El equipo directivo promueve capacitaciones sobre ética y valores.				
5	Las capacitaciones sobre ética y valores fortalecen el desempeño docente.				
6	Los docentes consideran importante capacitarse en ética y valores.				
DIMENSIÓN: SOCIAL-COMUNITARIA			VALORACIÓN		
Indicador: Clima institucional					
7	El equipo directivo promueve capacitaciones sobre clima institucional.				
8	Los docentes consideran que las capacitaciones sobre clima institucional son importantes para fortalecer su desempeño docente.				
9	Los docentes asisten a las capacitaciones sobre clima institucional que programa su institución educativa.				
10	Las capacitaciones sobre clima institucional favorecen la convivencia escolar de su aula.				
Indicador: Comunidades profesionales de aprendizaje					
11	El equipo directivo promueve capacitaciones para implementar comunidades profesionales de aprendizaje.				
12	En su institución educativa se ha implementado las comunidades profesionales de aprendizaje.				
13	Los docentes asisten a las reuniones colegiadas que organiza las comunidades profesionales de aprendizaje de su institución educativa.				
14	Los docentes piensan que las comunidades profesionales de aprendizaje ayudan a reflexionar y mejorar la práctica pedagógica.				
15	Las comunidades profesionales de aprendizaje fortalecen entre los docentes una cultura de colaboración pedagógica y de liderazgo distribuido.				
Indicador: Habilidades comunicativas					
16	El equipo directivo promueve capacitaciones sobre habilidades comunicativas.				
17	Los docentes asisten a las capacitaciones programadas sobre habilidades comunicativas que organiza la institución educativa u otra organización.				
18	Las capacitaciones en habilidades comunicativas fortalecen la interacción entre docentes ayudándolos a comunicarse con empatía y asertividad, evitando conflictos.				

19	Las capacitaciones en habilidades comunicativas son decisivas para facilitar y crear interés de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.				
DIMENSIÓN: PROFESIONAL		VALORACIÓN			
Indicador: Planificación de la enseñanza					
20	El equipo directivo realiza capacitaciones sobre programación curricular.				
21	El equipo directivo realiza capacitaciones sobre procesos pedagógicos y procesos metodológicos.				
22	El equipo directivo realiza capacitaciones sobre recursos y materiales educativos.				
23	El equipo directivo realiza capacitaciones sobre evaluación formativa.				
24	Las capacitaciones sobre planificación de la enseñanza deben ser permanentes para mejorar el desempeño docente.				
Indicador: Tecnología de información y comunicación					
25	El equipo directivo promueve capacitaciones sobre herramientas y recursos de las TIC.				
26	Los docentes reciben capacitación sobre el uso pedagógico de herramientas digitales para la comunicación.				
27	Los docentes reciben capacitación sobre el uso pedagógico de herramientas digitales para la creación de contenidos.				
28	Los docentes reciben capacitación sobre el uso pedagógico de herramientas digitales para la evaluación de aprendizajes.				

Gracias por tu participación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Desempeño docente

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre desempeño docente, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

Consentimiento informado

Declaro haber sido informado e invitado a participar de la investigación sobre Desempeño docente y que todos los datos proporcionados serán utilizados para tal fin, por tal motivo:

Acepto ()

No acepto ()

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: PREPARACIÓN DOCENTE					
Indicador: Conocimiento del estudiante, contenidos disciplinares y procesos pedagógicos					
1	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				

Indicador: Planificación de la enseñanza en forma colegiada				
4	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionado.			
5	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscando desarrollar en los estudiantes.			
6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
7	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.			
8	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			
9	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
10	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			

DIMENSIÓN: ENSEÑANZA DOCENTE		VALORACIÓN			
Indicador: Clima favorable para el aprendizaje					
11	Los docentes construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
15	Los docentes resuelven conflictos de diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios en forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17	Los docentes reflexionan permanente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
Indicador: Dominio de los contenidos disciplinares, estrategias y recursos					
18	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				

19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizajes y expectativas de desempeño u progreso.				
20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
21	Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.				
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
Indicador: Evaluación del aprendizaje					
25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				

29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN ESCOLAR		VALORACIÓN			
Indicador: Participación democrática y colaborativa en la gestión escolar					
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
31	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
32	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
Indicador: Relación de respeto, colaboración y responsabilidad con las familias					
33	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
35	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				

DIMENSIÓN: DESARROLLO PROFESIONAL E IDENTIDAD		VALORACIÓN			
Indicador: Reflexión de la práctica pedagógica y experiencia institucional					
36	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
37	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
Indicador: Ejercicio profesional con ética y respeto de los derechos					
39	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				
40	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

Gracias por tu participación.

Anexo 6. Prueba piloto para la confiabilidad

Escala: Confiabilidad v1 - Capacitacion

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	28

Escala: Confiabilidad v2 - Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	40

Base de datos: capacitación

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28
encuestado 01	3	5	2	2	4	2	1	5	4	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	4	3	2	1	2	1
encuestado 02	2	3	1	2	3	1	3	1	4	3	3	1	1	3	3	1	5	2	3	1	1	2	4	3	3	1	1	1
encuestado 03	4	3	2	5	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	4	2	3	1	2	5	1	3	3	1	3	1
encuestado 04	2	2	3	1	2	5	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	5	2	3	1	3	5	5	2	5	2
encuestado 05	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1
encuestado 06	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	5	2	1	2	1	3	5	2	1	2
encuestado 07	1	3	3	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2
encuestado 08	5	3	2	5	3	5	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	4	2	3	2	5	2	1	2	3	1	2
encuestado 09	5	2	3	5	2	1	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	5	1	2	1	1	1	2
encuestado 10	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	5	2	4	3
encuestado 11	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	1	5	2	1	2	2	1	1	2	2	5	2	2	1	2	1	5
encuestado 12	3	1	1	3	1	5	4	4	1	2	1	3	3	5	5	2	5	2	5	2	1	3	1	2	5	2	3	3
encuestado 13	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2
encuestado 14	1	2	2	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	2	5	2	1	1	3	2	5	1	1
encuestado 15	3	3	2	5	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	4	2	3	1	2	5	1	3	3	1	3	1
encuestado 16	3	2	3	1	2	5	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	5	2	3	1	3	5	5	2	5	2
encuestado 17	3	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1
encuestado 18	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	5	2	1	2	1	3	5	2	1	2
encuestado 19	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2
encuestado 20	4	3	2	5	3	5	2	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	2	3	2	5	2	1	2	3	1	2

The screenshot shows the SPSS Statistics Viewer interface. The left pane displays a project tree with folders for 'Logaritmo', 'Fiabilidad', and 'Escala: Confiabilidad v2 - Desempeño docente'. The main window shows the following content:

```

GET DATA /TYPE=XLSX
  /FILE='C:\Users\mariche\Downloads\bd_liz maria dolores piloto.xlsx'
  /SHEET=name 'Hoja1'
  /CELLRANGE=full
  /READNAME=on
  /ASSUMEDSTWIDTH=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 x14 x15 x16 x17 x18 x19 x20 x21 x22 x23 x24 x25 x26 x27 x28
  /SCALE('Confiabilidad v1 - Capacitacion') ALL
  /MODEL=ALPHA.
  
```

Fiabilidad

[conjunto_de_datos1]

Escala: Confiabilidad v1 - Capacitacion

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válidos ^a	20	100.0
Excluidos ^a	0	.0
Total	20	100.0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	N de
Cronbach	elementos
.851	28

Base de datos: desempeño docente

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	y31	y32	y33	y34	y35	y36	y37	y38	y39	y40
encuestado 01	2	1	5	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	5	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	1	1
encuestado 02	1	2	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1
encuestado 03	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3	5	1
encuestado 04	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	5	2	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	2
encuestado 05	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	3	1	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	4	1
encuestado 06	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	1	2	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	2	2
encuestado 07	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
encuestado 08	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	3	1	5	2
encuestado 09	3	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	5	2
encuestado 10	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4	3	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	3	3
encuestado 11	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	1	5	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	5	5
encuestado 12	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2	3	3	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2	3	3
encuestado 13	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2
encuestado 14	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	5	3	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	5	3	1	1
encuestado 15	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	5	1
encuestado 16	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	5	2	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	2
encuestado 17	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	3	1	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	4	1
encuestado 18	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	1	2	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	2	2
encuestado 19	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1
encuestado 20	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	2	2	3	4	2	2	2	1	2	2	5	3	4	1	1	1	1	2	3	2	1	1	3	2	2	3	1	5	2

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The left sidebar displays a project tree with folders for 'Logaritmo', 'Fiabilidad', and 'Escala: Confiabilidad v2 - Desempeño docente'. The main window displays the following information:

las variables de procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.851	28

RELIABILITY
/VAR=ALFA=1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20 y21 y22 y23 y24 y25 y26 y27 y28 y29 y30 y31 y32 y33 y34 y35 y36 y37 y38 y39 y40
/SCALE('Confiabilidad v2 - Desempeño docente') ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: Confiabilidad v2 - Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válidos	28	100,0
Excluidos ^a	0	0
Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.873	40

Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

Tabla 1

Nivel de confiabilidad de Capacitación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	28

En la tabla se presenta la evaluación realizada a 70 docentes, y se calculó un índice de confiabilidad de 0.920 para la sección inicial del cuestionario asociado a la variable de capacitación, compuesta por un total de 28 ítems. Este valor sugiere que la escala empleada es altamente confiable.

Fuente: Ruiz Bolívar C. (2002) *Confiabilidad de un instrumento*

Escala: v1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	28

Tabla 2

Nivel de confiabilidad de desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	40

De acuerdo con la tabla, después de evaluar a 70 docentes, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.931 para la variable desempeño docente en la segunda sección del cuestionario, que comprende un total de 40 preguntas. Este hallazgo indica que la escala empleada para medir esta variable es altamente confiable.

Fuente: Ruiz Bolívar C. (2002) Confiabilidad de un instrumento

Escala: v2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	40

Anexo 8: Base de datos generales

Variable 1: Capacitación

	Capacitación																												
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	
Docente 01	3	2	3	3	2	5	2	5	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	
Docente 02	3	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2
Docente 03	2	1	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	2	1
Docente 04	2	3	3	1	3	1	4	4	3	4	1	2	3	5	2	2	5	3	2	2	3	1	3	4	2	2	2	3	
Docente 05	2	3	3	1	3	1	5	4	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	3	
Docente 06	2	2	5	2	2	2	3	1	2	5	3	1	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	1	2
Docente 07	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	
Docente 08	3	2	4	1	2	3	5	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	4	1	2	2	3	3	2	1
Docente 09	2	1	3	2	1	3	3	1	2	1	5	3	1	2	5	5	3	1	5	5	3	2	2	1	5	5	3	1	
Docente 10	3	1	5	3	1	2	5	2	5	2	4	1	3	3	5	3	4	2	5	3	5	3	5	2	5	3	1	3	
Docente 11	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	
Docente 12	4	1	3	4	1	2	3	5	5	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	2	
Docente 13	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	2	5	3	3	3	2	2	3	5	5	3
Docente 14	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	5	3	1	3	
Docente 15	4	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	
Docente 16	3	1	3	3	1	2	3	5	2	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	1	1	3	1	3	
Docente 17	3	2	2	3	2	1	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	5	2	2	2
Docente 18	3	3	1	3	3	2	2	5	1	1	2	2	1	2	2	1	4	2	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2
Docente 19	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	
Docente 20	3	5	2	1	5	2	1	5	4	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	4	3	1	2	1	2	1
Docente 21	2	3	1	2	3	1	3	1	4	3	3	1	1	3	3	1	5	2	3	1	1	2	4	3	3	1	1	1	
Docente 22	5	3	2	5	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	4	2	3	1	2	5	1	3	3	1	3	1	
Docente 23	1	2	3	1	2	5	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	5	2	3	1	3	5	5	2	5	2	
Docente 24	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	
Docente 25	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	5	2	1	2	1	3	5	2	1	2	
Docente 26	1	3	3	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	
Docente 27	5	3	2	5	3	5	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	4	2	3	2	5	2	1	2	3	1	2		
Docente 28	5	2	3	5	2	1	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	5	1	2	1	1	1	2	
Docente 29	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	5	2	4	3	
Docente 30	5	2	2	5	2	2	2	2	2	3	1	5	2	1	2	2	1	1	2	2	2	5	2	2	1	2	1	5	
Docente 31	3	1	1	3	1	5	4	4	1	2	1	3	3	5	5	2	5	2	5	2	1	3	1	2	5	2	3	3	
Docente 32	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	
Docente 33	1	2	2	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	2	5	2	1	1	3	2	5	1	1	
Docente 34	3	3	2	5	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	4	2	3	1	2	5	1	3	3	1	3	1	
Docente 35	3	2	3	1	2	5	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	5	2	3	1	3	5	5	2	5	2	
Docente 36	3	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	
Docente 37	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	5	2	1	2	1	3	5	2	1	2	
Docente 38	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	
Docente 39	5	3	2	5	3	5	1	3	2	1	1	1	2	2	3	2	4	2	3	2	5	2	1	2	3	1	2		
Docente 40	5	2	3	5	2	1	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	5	1	2	1	2	
Docente 41	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	1	5	2	3	5	5	2	3	3	1	2	5	2	4	3	
Docente 42	5	2	2	5	2	2	2	4	2	3	4	5	1	1	2	2	1	1	2	2	5	2	2	1	2	1	5		
Docente 43	3	1	1	3	1	5	4	4	1	2	1	3	3	5	5	2	5	2	5	2	1	3	1	2	5	2	3	3	
Docente 44	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	
Docente 45	1	2	2	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	2	5	2	1	1	3	2	5	1	1	
Docente 46	2	3	1	2	3	5	2	1	1	2	2	2	2	2	5	1	3	2	5	1	1	2	1	2	5	1	2	2	
Docente 47	1	3	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2	5	1	3	2	5	1	3	2	1	1	2	1	3	2	2	
Docente 48	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	1	3	4	3	3	3	1	3	3	4	
Docente 49	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	

Docente 50	5	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	4	5	3	5	3	3	4	5	3	3
Docente 51	3	3	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4
Docente 52	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	3	5	5	3
Docente 53	1	4	5	1	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	1	3	5	4	4	4	3
Docente 54	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	2	5	3	3	3	2	2	5	5	3
Docente 55	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	5	3	1	3
Docente 56	4	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4
Docente 57	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	1	3	4	3	3	3	1	3	4
Docente 58	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5
Docente 59	5	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	4	5	3	5	3	3	4	5	3	3
Docente 60	4	3	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4
Docente 61	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	3	5	5	3
Docente 62	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	1
Docente 63	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3
Docente 64	3	2	2	1	2	2	3	1	2	1	3	2	3	2	3	4	3	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3
Docente 65	3	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	3	2	1	1	3	1	3	3	2
Docente 66	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1
Docente 67	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	3	1	2	1	2	1	3	1	2	1
Docente 68	1	1	2	1	1	3	1	5	3	1	2	3	5	5	5	2	5	2	5	2	2	1	3	1	5	2	3	5
Docente 69	3	2	2	1	2	2	2	3	1	1	4	3	3	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3
Docente 70	3	2	3	1	2	1	2	1	3	1	1	2	5	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	1	2	1	2	5

Resultado1 maria dolores2.zpv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

```

/FILE='C:\Users\miche\Downloads\bd_115 maria dolores.xlsx'
/SHEET=name 'Hoja1'
/CELLRANGE=full
/READNAMES=on
/ASSUMEDSTRWIDTH=32767.

EXECUTE.

DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 x14 x15 x16 x17
x18 x19 x20 x21 x22 x23 x24 x25 x26 x27 x28
/SCALE('v1') ALL.
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1]

Escala: v1

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	N de
Cronbach	elementos
	28

RELIABILITY

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Variable 2: Desempeño docente

	Desempeño docente																																																
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	y31	y32	y33	y34	y35	y36	y37	y38	y39	y40									
Docente 01	3	1	2	5	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	3	3	1	2	4	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	1	1	1	3						
Docente 02	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2					
Docente 03	5	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	5	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3					
Docente 04	3	1	3	1	1	2	3	5	2	2	4	1	2	3	5	2	2	4	2	3	3	1	3	1	1	2	3	5	2	2	4	1	2	3	5	2	2	4	1	2	3	5	2	2	4	1	3		
Docente 05	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	1	3		
Docente 06	5	2	2	2	3	1	2	5	2	2	5	3	1	2	5	2	2	5	1	2	5	2	2	2	3	1	2	5	2	2	5	3	1	2	5	2	2	5	3	1	2	5	2	2	5	2	2		
Docente 07	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2		
Docente 08	4	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	1	4	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	1	4		
Docente 09	3	2	1	3	5	3	1	2	5	5	1	5	3	1	2	5	5	1	3	1	3	2	1	3	5	3	1	2	5	5	1	5	3	1	2	5	5	1	5	3	1	2	5	5	1	2	1		
Docente 10	5	3	1	2	4	1	3	3	5	3	2	4	1	3	3	5	3	2	1	3	5	3	1	2	4	1	3	3	5	3	2	4	1	3	3	5	3	2	4	1	3	3	5	3	2	3	3		
Docente 11	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1		
Docente 12	3	4	1	2	1	3	1	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	4	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	4	3		
Docente 13	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2	5	3	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	3			
Docente 14	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	1	3	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	3		
Docente 15	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4		
Docente 16	3	3	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3		
Docente 17	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	2	2		
Docente 18	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	3	1		
Docente 19	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	
Docente 20	2	1	5	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	5	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	1
Docente 21	1	2	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1	
Docente 22	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	5	1	
Docente 23	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	5	2	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	2	1	
Docente 24	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	4	1	
Docente 25	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	1	2	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	2	2	2	
Docente 26	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Docente 27	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1	5	2	2	3	1	5
Docente 28	3	5	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2
Docente 29	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4	3	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	3	3		
Docente 30	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	1	5	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	5	5		
Docente 31	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2	3	3	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2	3	3		
Docente 32	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2		
Docente 33	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	5	3	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	5	3	1	1	1	
Docente 34	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	5	1	
Docente 35	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	5	2	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	2		
Docente 36	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	3	1	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	4	1		
Docente 37	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	1	2	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	2	2	2	
Docente 38	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1		
Docente 39	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	5	2		
Docente 40	3	5	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	5	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	5	2		
Docente 41	3	3	1	3	3	4	3	1	5</																																								

Docente 50	3	3	1	1	1	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4					
Docente 51	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4						
Docente 52	4	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3					
Docente 53	5	1	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	1	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	1	3	3						
Docente 54	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2	5	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2	3	3	3	3						
Docente 55	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	1	3	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	3	3						
Docente 56	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4						
Docente 57	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	4						
Docente 58	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	5					
Docente 59	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	5	3	5	3					
Docente 60	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4					
Docente 61	4	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3				
Docente 62	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1			
Docente 63	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	1	1	3	3			
Docente 64	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	3	3		
Docente 65	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	3	3			
Docente 66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3		
Docente 67	2	1	2	3	3	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1
Docente 68	2	1	1	3	2	3	5	5	5	2	1	2	3	5	5	5	2	1	3	5	2	1	1	3	2	3	5	5	5	2	1	2	3	5	5	5	2	1	2	3	5	5	5	2	1	1	5
Docente 69	2	1	2	2	4	3	3	1	1	2	1	4	3	3	1	1	2	1	3	3	2	1	2	2	4	3	3	1	1	2	1	4	3	3	1	1	2	1	4	3	3	1	1	2	1	1	3
Docente 70	3	1	2	1	1	2	5	2	2	1	3	3	2	5	2	2	1	1	2	5	3	1	2	1	1	2	5	2	2	1	3	1	3	1	3	5	2	2	3	3	1	5	3	1	5	3	

Fiabilidad

Escala: v2

Resumen de procesamiento de casos		
Casos	Válido	%
Casos Válido	70	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	70	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	40

```

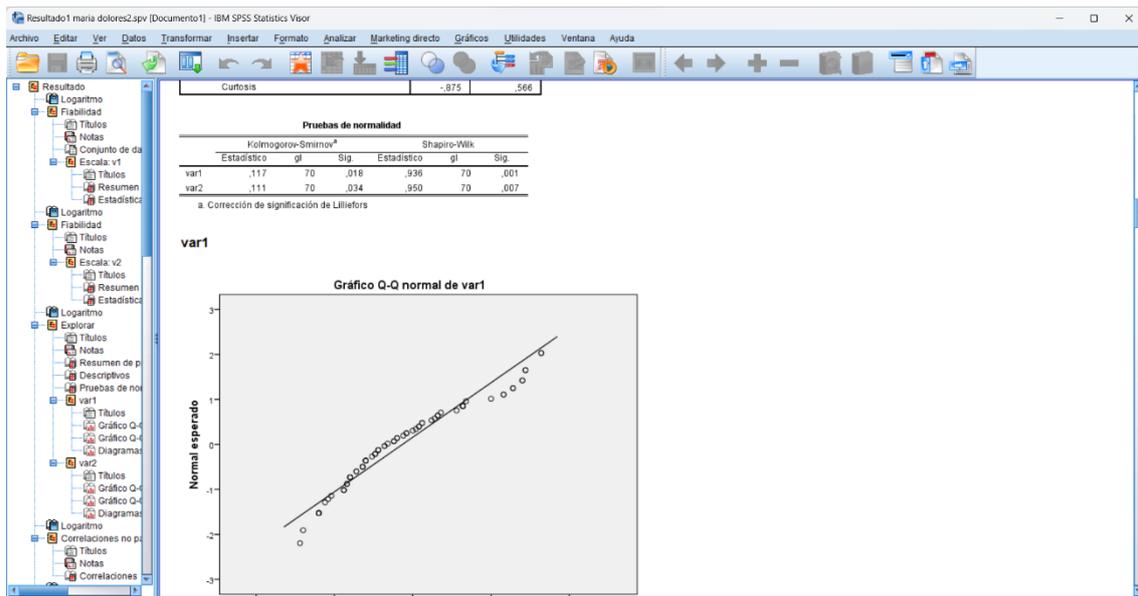
COMPUTE var1=x1 + x2 + x3 + x4 + x5 + x6 + x7 + x8 + x9 + x10 + x11 + x12 + x13 + x14 + x15 + x16 + x17 + x18 + x19 + x20 + x21 + x22 + x23 + x24 + x25 + x26 + x27 + x28.
EXECUTE.
COMPUTE var2=y1 + y2 + y3 + y4 + y5 + y6 + y7 + y8 + y9 + y10 + y11 + y12 + y13 + y14 + y15 + y16 + y17 + y18 + y19 + y20 + y21 + y22 + y23 + y24 + y25 + y26 + y27 + y28 + y29 + y30 + y31 + y32 + y33 + y34 + y35 + y36 + y37 + y38 + y39 + y40.
EXECUTE.
COMPUTE d1v1=x1 + x2 + x3 + x4 + x5 + x6.
EXECUTE.
COMPUTE d2v1=x7 + x8 + x9 + x10 + x11 + x12 + x13 + x14 + x15 + x16 + x17 + x18 + x19.
EXECUTE.
COMPUTE d3v1=x20 + x21 + x22 + x23 + x24 + x25 + x26 + x27 + x28.
EXECUTE.
COMPUTE dim1v2=y1 + y2 + y3 + y4 + y5 + y6 + y7 + y8 + y9 + y10.
EXECUTE.
COMPUTE dim2v2=y11 + y12 + y13 + y14 + y15 + y16 + y17 + y18 + y19 + y20 + y21 + y22 + y23 + y24 + y25 + y26 + y27 + y28 + y29.
EXECUTE.

```

Anexo 9. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	.117	70	.018
Desempeño docente	.111	70	.034

Nota: Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).



Anexo 10. Niveles y rangos

Coefficiente de correlación

Rango	Interpretación
De -0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
De -0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
De -0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
De -0.11 a -0.50	Correlación negativa media
De -0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	Correlación nula
De +0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
De +0.11 a +0.50	Correlación positiva media
De +0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
De +0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
De +0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014)

Anexo 11. Prueba de hipótesis general y específicas

Hipótesis general y específicos realizados en el programa SPSS.v.26 (2023)

Hipótesis general

			var1	var2
Rho de Spearman	var1	Coeficiente de correlación	1,000	,922**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	var2	Coeficiente de correlación	,922**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Hipótesis específicas

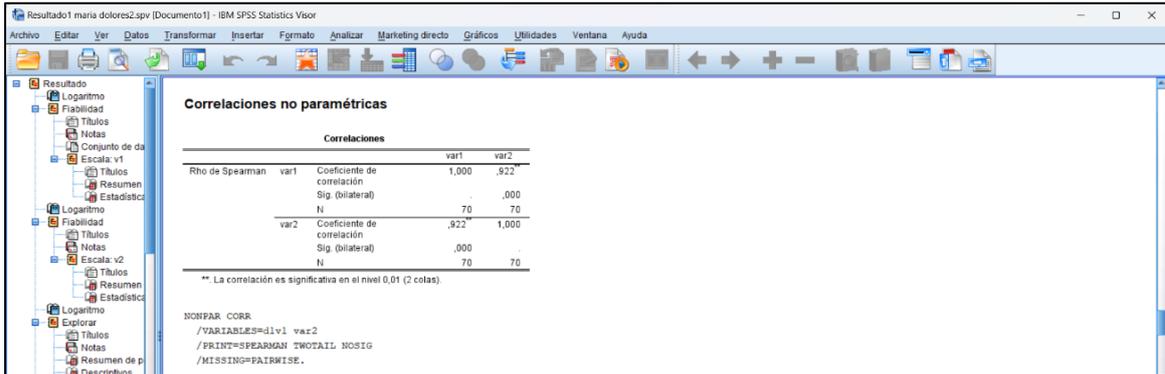
			d1v1	var2
Rho de Spearman	d1v1	Coeficiente de correlación	1,000	,911**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	var2	Coeficiente de correlación	,911**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

			d2v1	var2
Rho de Spearman	d2v1	Coeficiente de correlación	1,000	,918**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	var2	Coeficiente de correlación	,918**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

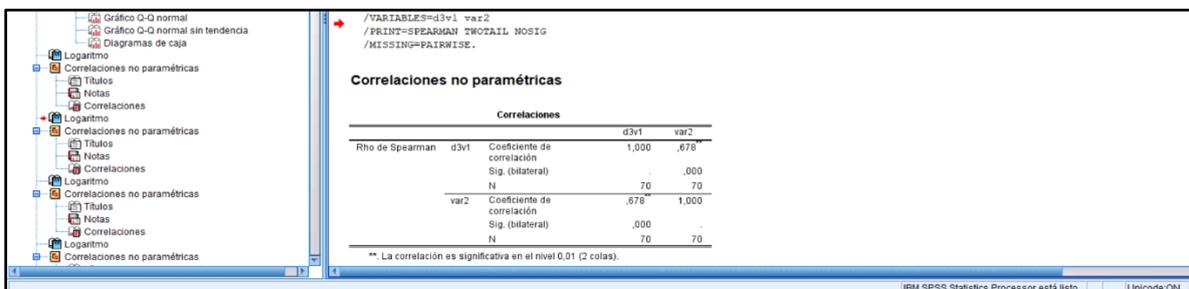
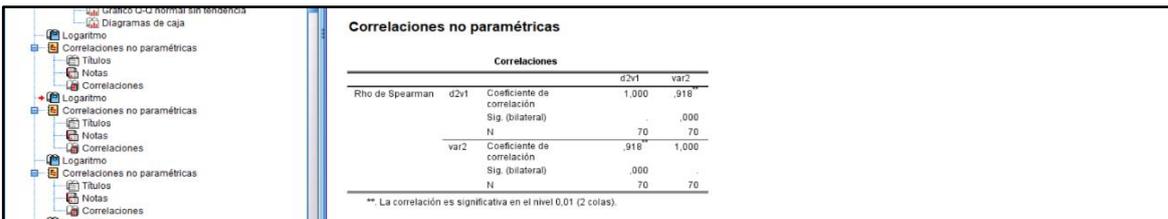
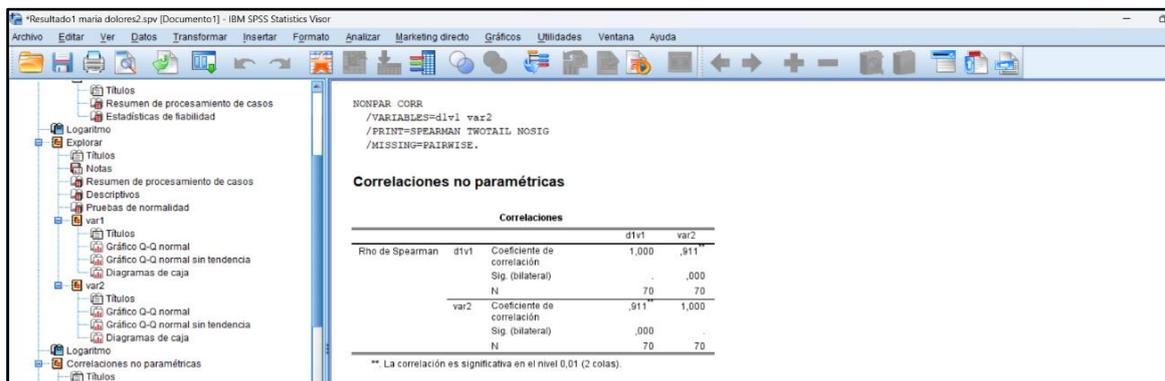
			d3v1	var2
Rho de Spearman	d3v1	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	var2	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Hipótesis general



Hipótesis específicas



Anexo 12. Consentimiento informado: Cuestionario capacitación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Capacitación docente

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre capacitación docente, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

Consentimiento informado

Declaro haber sido informado e invitado a participar de la investigación sobre Capacitación docente y que todos los datos proporcionados serán utilizados para tal fin, por tal motivo:

Acepto ()

No acepto ()

Consentimiento informado: Cuestionario desempeño docente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Desempeño docente

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre desempeño docente, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

Consentimiento informado

Declaro haber sido informado e invitado a participar de la investigación sobre Desempeño docente y que todos los datos proporcionados serán utilizados para tal fin, por tal motivo:

Acepto ()

No acepto ()

Anexo 13. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

31
años

Lima, 02 de Noviembre del 2023

Señor (a):

Lic. Humberta Ayala Quevedo

Directora:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 105

N° de Carta : 080 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 02 de noviembre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **TUTAYA CÁRDENAS MARÍA DOLORES**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **“CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 06-2023”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

“Somos la universidad de los que quieren salir adelante”

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate
Correo : posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023 www.ucv.edu.pe



Lima, 02 de Noviembre del 2023

Señor (a):

Lic. Irma Karina Rosales Cuyubamba

Directora:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 101

N° de Carta : 078 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 02 de noviembre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **TUTAYA CÁRDENAS MARÍA DOLORES**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **“CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 06-2023”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

“Somos la universidad de los que quieren salir adelante”

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate
Correo : posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023 www.ucv.edu.pe



Lima, 02 de Noviembre del 2023

Señor (a):

Lic. Leonor Liliana Alvarado León

Directora:**INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 102****Nº de Carta** : 079 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 02 de noviembre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **TUTAYA CÁRDENAS MARÍA DOLORES**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 06-2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate
Correo : posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023 www.ucv.edu.pe



Anexo 14. Carta de aceptación



INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL 105-JICAMARCA
Av. Miguel Grau F-1 s/n Jicamarca- Lurigancho
UGEL N° 06 VITARTE

CARTA DE ACEPTACIÓN

Chosica, 02 de Noviembre de 2023.

Señora:

Dra. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO

Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo-Sede Lima-ATE.

Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de expresarle un cordial y afectuoso saludo a nombre de la Institución Educativa Inicial N° 105-Jicamarca y asimismo informar la ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN, para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 06-2023", presentado por la estudiante TUTAYA CÁRDENAS, MARÍA DOLORES del programa de estudios Maestría en la Mención Administración de la Educación, la misma que será dirigido a los docentes de la Institución Educativa, para lo cual depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto.

Aprovecho la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Humberta Ayala Chaves
DIRECTORA

DIRECTORA DE LA I.E.I. N° 105

ayala.hum5@hotmail.es
Cel. 999125059



Institución Educativa Inicial N.º 102- Piloto

CREADO EN 1974- RDZ N.º 001048
UGEL N.º 06 - VITARTE

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

CARTA DE ACEPTACIÓN

Chosica, 15 de Noviembre de 2023.

Señora:

Dra. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO

Jefa de la Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo-Sede Lima-ATE.

Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de expresarle un cordial y afectuoso saludo a nombre de la Institución Educativa Inicial N.º 102- Moyopampa, Lurigancho-Chosica y asimismo informar la ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN, para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 06-2023", presentado por la estudiante TUTAYA CÁRDENAS, MARÍA DOLORES del programa de estudios Maestría en la Mención Administración de la Educación, la misma que será dirigido a los docentes de la Institución Educativa, para lo cual depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto.

Aprovecho la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Lic. Leonor Liliana, Alvarado León
Directora IEI 102



Institución Educativa Inicial N° 101-ALDEA INFANTIL
Lurigancho-Chosica
UGEL 06-VITARTE

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

CARTA DE ACEPTACIÓN

Chosica, 02 de Noviembre de 2023.

Señora:
Dra. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo-Sede Lima-ATE.
Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de expresarle un cordial y afectuoso saludo a nombre de la Institución Educativa 101” Aldea Infantil” y asimismo informar la ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN, para aplicar los instrumentos de la investigación titulada “CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 06-2023”, presentado por la estudiante TUTAYA CÁRDENAS, MARÍA DOLORES del programa de estudios Maestría en la Mención Administración de la Educación, la misma que será dirigido a los docentes de la Institución Educativa, para lo cual depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto.

Aprovecho la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Lac. Irma X. Rojas Cuyabamba
DIRECTORA