



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

La formación profesional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones  
educativas del nivel inicial, Querecotillo-Sullana, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Calle Ruíz Mercedes Rosenda (ORCID: 0000-0002-7794-0725)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura-Perú

2019

## **Dedicatoria**

*A mis inolvidables y amados padres, que desde el  
cielo me iluminan.*

*A mi amado esposo por su amor, apoyo y  
comprensión, brindada en la realización de mis  
estudios de postgrado*

*A mis adorados hijos por su amor, fortaleza y  
ayuda incondicional.*

*La autora*

## **Agradecimiento**

*Doy gracias a Dios por darme la fuerza y sabiduría  
para culminar mis estudios de maestría*

*A la Universidad Cesar Vallejo*

*A mí amada familia*

*A todas las personas que me apoyaron en el logro de esta  
meta*

*La autora*

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de autenticidad

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Calle Ruíz, Mercedes Rosenda, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°03632306, con la tesis titulada “La formación profesional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial, Querecotillo-Sullana, 2019”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, 13 de julio del 2019



---

Calle Ruíz Mercedes Rosenda

DNI N° 03632306

## Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	10
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
2.1.1. Tipo de investigación.....	10
2.1.2. Diseño de investigación.....	10
2.2. Operacionalización de las variables.....	11
2.3. Población, muestra y muestreo.....	16
2.3.1. Población.....	16
2.3.2. Muestra.....	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.5. Procedimiento.....	18
2.6. Método de análisis de datos.....	18
2.7. Aspectos éticos.....	18
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN.....	34
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	42

Cuestionario de Formación Profesional Docente .....	42
Ficha Técnica del Instrumento Formación Profesional Docente.....	45
Confiabilidad .....	46
Cuestionario sobre Desempeño Docente .....	48
Ficha Técnica del Instrumento Desempeño Docente .....	51
Confiabilidad .....	52
Validaciones del Instrumento .....	54
Solicitud para aplicar el instrumento .....	78
Autorización para aplicar el Instrumento .....	80
Fotografías en la Aplicación del Instrumento.....	81
Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	82
Pantallazo del Software Turnitin .....	83
Formulario de autorización para publicación de tesis .....	84
Autorización de la versión final del trabajo de investigación .....	85

## Índice de tablas

Tabla 1: Datos de la formación profesional y desempeño docente .....	19
Tabla 2: Correlación entre formación profesional y desempeño docente .....	21
Tabla 3: Influencia de la formación profesional en el desempeño docente.....	21
Tabla 4: Datos de la dimensión profesional y el desempeño docente .....	23
Tabla 5: Correlación entre la dimensión profesional y el desempeño docente .....	25
Tabla 6: Influencia de la dimensión profesional en el desempeño docente .....	26
Tabla 7: Datos de la dimensión personal y el desempeño docente.....	27
Tabla 8: Correlación entre la dimensión personal y el desempeño docente.....	28
Tabla 9: Influencia de la dimensión personal en el desempeño docente.....	29
Tabla 10: Datos de la dimensión laboral y el desempeño docente.....	30
Tabla 11: Correlación entre la dimensión laboral y el desempeño docente .....	32
Tabla 12: Influencia de la dimensión laboral en el desempeño docente .....	32

## Índice de figuras

Figura 1: Datos de la formación profesional y desempeño docente.....	20
Figura 2: Datos de la dimensión profesional y el desempeño docente.....	24
Figura 3: Datos de la dimensión personal y el desempeño docente .....	27
Figura 4 : Datos de la dimensión laboral y el desempeño docente.....	31



## RESUMEN

Esta investigación se buscó Determinar la influencia de la Formación profesional en el desempeño de las profesoras de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo.

Tiene un diseño No experimental, pues no se tiene control sobre las variables de estudio: Formación profesional y desempeño docente. Tuvo una muestra de 22 profesoras de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo., para recopilar la información se empleó dos cuestionarios, uno para medir el nivel de formación profesional y otro para establecer el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas. El método utilizado en la investigación responde al enfoque cuantitativo. El análisis de datos que se usó en la estadística descriptiva con frecuencias y porcentajes y para la contratación de hipótesis se utilizó el programa SPSS v 25 para establecer el coeficiente de correlación de Personal. La hipótesis planteada fue: La formación profesional influye directamente en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo, 2019

Los resultados encontrados nos indican que no existe relación significativa entre la formación profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas pues el nivel de correlación entre las variables encontrado es muy bajo (0,421) y el valor del sig. Bilateral que determina la significatividad de la relación está por encima de los permitido (0.05) teniendo como valor 0,024

Palabras claves: Formación profesional, docente, Profesional, Personal.

## **ABSTRACT**

This research, we sought to determine the influence of professional training on the performance of teachers in the institutions that serve the initial level in the Querecotillo enclosure.

A non-experimental type of study is assumed, since there is no control over the study variables: Professional training and teaching performance. The sample considered was constituted by 22 teachers from the institutions that attend the initial level in the Querecotillo enclosure, for the collection of information two questionnaires were used, one to measure the level of professional training and the other to establish the level of teaching performance in the educational institutions. The method used in the investigation responds to the quantitative approach. The data analysis was carried out through the use of descriptive statistics with frequencies and percentages and for the hiring of hypotheses the SPSS v 25 program was used to establish the Pearson correlation coefficient. The hypothesis was: Professional training has a direct influence on the performance of teachers in the institutions that attend the initial level in the Queretaro enclosure, 2019

The results found indicate that there is no significant relationship between professional training and the quality of services in educational institutions, since the level of correlation between the variables found is very low (0.421) and the value of the sig. Bilateral that determines the significance of the relationship is above the allowed (0.05) value 0.024

**Keywords:** Professional training, Teacher, Professional, Personal.

## I. INTRODUCCIÓN

Dentro de la política del estado, la educación es una imperiosa necesidad, cuyo objetivo principal es la calidad del desempeño docente en todos sus niveles educativos, lo que con lleva al profesional de la educación a una constante y permanente formación profesional, como especializaciones, actualizaciones, estudios de posgrado, segundas especializaciones hasta estudios posdoctorales

Ya Gento desde 1996 manifestaba su opinión acerca de cómo era deber del docente promover procesos de auto aprendizaje en sus estudiantes, así como facilitar el intercambio de conocimientos e inter aprendizajes que beneficien el avance de los alumnos y es debido a esto que postuló que el desempeño docente debe basarse en la programación de la técnica de enseñar-aprender, así mismo al elegir las disciplinas comprometidas, métodos didácticos y el proceso de instrucción. (Magaña, Montesinos, & Hernández, 2007)

Por otro lado, Cahuana en el 2006, ya nos decía que son estos factores los que conforman la parte fundamental, consideraba que para un buen desempeño docente. Los profesionales de la educación deben de usar métodos prácticos de enseñanza aprendizaje, teniendo como base la ciencia en la que apoye los conocimientos de su formación inicial. Así como su continua y permanente formación profesional. (Monroy, 2007)

A nivel mundial, en cuanto a lo profesional y laboral, los planes y condiciones que exigen para el desempeño de un trabajo se basan principalmente en la trayectoria y formación profesional, así como capacitaciones, actualizaciones de gran relevancia para el empleo de un profesional, sobre el que se ha elaborado un perfil de acuerdo a la política y necesidades de la empresa, siendo muchas veces indicada explícitamente en las cláusulas del contrato y a su vez respaldados por gremios, sindicatos e instancias de diálogo y concertación.(Cinterfor,1999)

En estudios recientes se ha podido observar que no existe una relevante categoría en la educación debido a la formación permanente, Magaña, Montesinos y Hernández (2007) es muy poca la diferencia en el desempeño de los docentes con maestría, doctorado, y segunda especialidad, de los docentes que tienen solamente su formación profesional inicial.

El Perú no es ajeno a esta realidad mundial, es por eso que en las últimas décadas se han venido haciendo enormes esfuerzos en aumentar los índices de calidad, mediante el desempeño de nuestros educadores en las aulas, enfocados en la búsqueda de estrategias que permitan obtener los resultados esperados en el aprendizaje de los educandos. Como ya se sabe generalmente el éxito de la educación en una nación depende de distintas causas, una de ellas es la categoría en la educación que da para el desarrollo cualitativo de la administración en las escuelas y universidades y por consiguiente la educación de los estudiantes. Se tiene claro que no sirve de nada perfeccionar los programas de estudio, tener una infraestructura de punta, agenciarse de los mejores medios y ayudas para la enseñanza, actualizar el contenido de los textos, si el personal docente no cuenta con las capacidades de obtenerles el mejor provecho.

Ante esta situación, en este estudio, se considera como objetivo principal establecer la influencia que existe entre la formación profesional en el desempeño del docente. La formación profesional es el grado de educación que una persona tiene para desempeñar un trabajo de calidad en los distintos campos laborales. Este proceso, que para el presente estudio contempla las dimensiones: Profesional, Personal y Laboral se hace con el fin de indicar cuáles son las causas que influyen en el logro de formar un profesional competitivo con las capacidades establecidas en el perfil del egresado. Por su parte, Chiavenato (2004) considera diferentes dimensiones: Responsabilidad, dominio científico y tecnológico, relaciones interpersonales y formación en valores éticos, para establecer el mismo objetivo de investigación. (p. 359).

Este trabajo es en base a los resultados de la investigación de Hernández, Montesinos y Magaña (2007) muestra que el desempeño docente tiene una influencia directa con la formación profesional, por lo tanto con mayor escolaridad existe un mejor desempeño docente en las circunstancias de enseñanzas-aprendizajes.

Según reportes en las visitas y monitoreo de la especialista de educación inicial de la UGEL de Sullana, se consigna que en los centros educativos que atienden el nivel Inicial, Querecotillo, se ha observado en algunos docentes carencia de una formación profesional coherente en relación a su desempeño en el aula, pues no se aprecia la puesta en práctica de

estrategias motivadoras y pertinentes, poco interés para preparar material educativo, ausencia de innovaciones desaprovechando los avances de la tecnología, pocos reflexivos sobre el propio desenvolvimiento, además de cierta inmadurez personal para actuar en contextos apropiados que se tornen en una garantía para responder a reales demandas en pro de la enseñanza-aprendizajes de los alumnos y que se aspire hacia una Calidad Educativa donde padres de familia y docentes trabajan unidos por la educación de los alumnos, la formación profesional del formador es un complemento en el ejercicio de la docencia y especialmente en el ámbito donde se realiza esta investigación .

Sobre las variables implicadas en el presente estudio, se han realizado diversas investigaciones de las cuales, a nivel internacional, tenemos a Bolívar (2016) en el estudio “Desempeño del docente de educación inicial ante la diversidad funcional” para lograr el Grado de maestría en Investigación Educativa en la Universidad de Carabobo. La Población estudiada fue de once (11) educadores, igual la muestra por presentar las mismas características. Mediante la estadística descriptiva se obtuvieron los resultados, los que se han presentado en gráficas y cuadros estadísticos. Concluyendo que dentro del desempeño de sus competencias el docente mayormente utiliza tácticas que son posibles para enlazar los saberes previos de los alumnos con un nuevo conocimiento, haciendo uso del juego recreativo entre los alumnos, donde el docente reconoce las características y necesidades de sus estudiantes, ofreciéndole los medios y materiales que ayuden a desarrollar sus potencialidades y el desarrollo progresivo de sus capacidades cognitivas, su capacidad de comprensión y manejo de ideas, teniendo en cuenta su ritmo de aprendizaje; de esta manera el docente hace uso de las técnicas y estrategias aprendidas en los cursos realizados sobre la educación especial, para niños con habilidades diferentes. Es muy importante involucrar a los padres de estos niños en el desarrollo de sus aprendizajes.

Así mismo Romero (2014) mediante la investigación “desempeño docente como factor fundamental para la calidad educativa en la educación básica venezolana”, en la universidad de Carabobo de Venezuela, en una población de 250 profesores, le permitió conocer las diferentes maneras de desarrollar los planes de educación en el que se ha basado su sistema educativo, así como los enfoques en relación a la calidad educativa.

En nuestro país, Arana y Coronado (2017) mediante el estudio de diseño correlacional descriptivo “liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa parroquial de San Isidro, Lima”, para alcanzar el grado académico de maestro en educación, dicho estudio se aplicó a una población de 25 profesoras de educación inicial, llegando a la conclusión que lo que predomina es el liderazgo directo, se vincula con el nivel alto de desempeño ,alcanzado por dichas profesoras de la institución.

De la misma manera en Trujillo, Cabanias y Pelaez (2015) hizo un estudio de correlación a 91 niños “influencia del perfil del docente en el desarrollo de la identidad y convivencia en los niños de 3 años del jardín N°215”, para obtener el grado académico de maestro en educación, llegando a la conclusión que el perfil del docente influye de manera significativa en el desarrollo de la identidad y convivencia en los niños de 3 años del jardín N°215.

En este mismo sentido, Quiroz (2015) en la investigación “Fortalecimiento de la Formación Continua de los Docentes de la Provincia de Pisco, Región Ica 2013”, tesis en el grado Magíster en Ciencias de la Educación de la Enseñanza de Educación Inicial. En donde la municipalidad de Pisco-región Ica, desarrolló el programa de reforzamiento de formación prolongada de sus docentes, cuyo objetivo de estudio fue saber el nivel de satisfacción o insatisfacción de los docentes involucrados en este proceso para lo que se toma una muestra de 100 profesores de educación inicial expresando su conformidad y acuerdo con este proceso casi en la totalidad de los participantes.

Por otro lado, Erguay y Navarro (2014) en el estudio “Monitoreo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 13 Villa El Salvador UGEL 01, 2014”, en su tesis para Magister en Educación trabajó con 63 educadores, su propósito de investigación fue fijar el enlace entre el desempeño y el monitoreo directivo, se analizó la influencia de las variables sobre el progreso de las instituciones educativas. Donde se obtuvo como resultado una correlación de  $r=0,857$ , y un nivel de significancia, de 5%, con entre los factores de estudio en red.

A nivel regional, en la investigación de Ibáñez (2016) con la tesis “La gestión curricular y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santo Domingo, Piura,

en el 2015” para el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad Cesar. Encontrando a través de la prueba de Spearman con un valor de 0,386; una significancia de 0.007 siendo este menor de  $p=0,05$ . Demostrándose así una coherencia positiva y significativa entre la gestión curricular y el desempeño docente.

Ya establecidos los antecedentes de investigación, como apoyos de referencia en la presente investigación, se delimita teóricamente las variables consideradas en el estudio. Se comienza abordando enfoques teóricos que sustentan las variables de estudio: Formación profesional y desempeño docente

Por otro lado la variable Formación profesional, De la Cruz, (2000); Imbernon, (2001); Addine, (2004), dicen que: es necesario formar a los profesionales de educación desde las universidades, brindándoles una educación de calidad acorde a las nuevas necesidades educativas, como es la sistematización del conocimiento ,el contexto social y profesional que cada día se adapta a las nuevas políticas educativas, el maestro tiene una ardua labor con sus estudiantes, por su mima naturaleza transformadora y complejidad al tratar de formar personas, potencializando sus capacidades como integrantes de una sociedad en constante cambio como parte del proceso del desarrollo humano en forma total e individual como sujeto pensante ,en concordancia con el saber hacer ,ser y convivir ,identificándose con su propia cultura y respetando la de otros.(Fuentes, 2008, p.43). Para González, (2004). Las nuevas técnicas que en el día a día aparecen en el campo laboral es un reto para el docente, lo aprendido en la universidad y adaptado a los cambios que le son indispensables para realizar un buen trabajo, asignándole el tiempo suficiente en capacitaciones y actualizaciones que beneficien su desarrollo personal y profesional, de acuerdo a las nuevas tecnologías y avances culturales en la sociedad. (p. 213)

Por lo expuesto, la formación profesional por el lado de la formación docente, para Cruz, (2005) es capacitar a las personas en forma integral en una determinada profesión o profesiones, en este caso la profesión docente. En cuanto a la formación continua, como su mismo nombre lo dice, es la capacitación que se recibe después de obtener un título universitario a un nivel profesional más avanzado mediante capacitaciones y actualizaciones que permiten un mejor desempeño (p.89). Para Lastre, (2003) La formación del docente es

un procedimiento, que se lleva a cabo en forma continua, mediante diversas modalidades; mientras que la formación profesional de posgrado el campo de conocimiento y acción es más amplia, viéndose desde un lado profesional y científico, lo que permite al profesional, ser competitivo por los grados alcanzados profesionalmente, como maestrías y doctorados .(p. 56); por otro lado, para Paz (2005) las personas que ejercen la docencia promueven la capacitación del sujeto, y su realización, como individuo útil a la sociedad ,generando un cambio y transformación en el estudiante y en su entorno donde se desempeña como docente, motivado por el afán de superación de sus alumnos y por el carisma de su profesión . (p. 78)

De acuerdo al estudio, la variable Formación profesional tiene estas dimensiones: Dimensiones Profesional, según Zabalza (2004), donde el profesional se capacita para la reinserción e inserción laboral que le permite ser mejor cada día y aportar lo mejor como persona y profesional de acuerdo a las exigencias del sistema laboral y en cuáles son sus requerimientos y conforme a que parámetros construirá su autenticidad profesional y que características tendrá para ser competitivo en el mundo laboral.. Dimensión Personal para Zabalza (2004) esta dimensión estima que es de gran valor el entorno educativo y la disposición que tome el profesional docente concomitante a las circunstancias personales que alteran (sexo, edad, condición social) como también lo que afecte la práctica pedagógica (burnout, stress, desmotivación), finalmente, la dimensión Laboral, según Zabalza (2004). Ubica al docente en un sistema que le exige ser competente a tiempo completo, de acuerdo a su formación profesional, el cual a su vez se ve inmerso en procesos de continua evaluación de la calidad de su práctica educativa así como también a propuestas e incentivos de mejoras, en la búsqueda de técnicas motivadoras que aviven el interés de los alumnos.

En formación profesional, encontramos los siguientes enfoques: Teoría la jerarquía de Maslow (1943). Constata que para toda persona existe un grado donde son consideradas sus necesidades básicas, además de su autorrealización. Maslow expresa que un profesor que se realiza como persona y profesional, se sentirá satisfecho de lo que ha logrado. Modelo Tradicional, el maestro imparte los conocimientos a los alumnos y ellos lo aceptan tal y como lo expresa el maestro, de este experimento se desprenden dos enfoques, el enfoque enciclopédico y el enfoque tecnológico. Con el primer enfoque citado el docente domina los conocimientos impartiendo su cátedra, pero puede que no tenga la metodología y la destreza para enseñar a sus alumnos quedando estos, sin comprender lo que se quiso enseñar. Sin



embargo en un enfoque tecnológico, según Castillo y Montes (2012) este modelo lo que busca es una enseñanza de calidad en la utilización del conocimiento humano y de los planes de estudio, donde el maestro aplicara estrategias motivadoras que generen aprendizajes significativos. Este modelo se opone al modelo tradicional pues busca que el alumno desarrolle sus conocimientos utilizando sus saberes previos y deja de ser el receptor para ser un estudiante activo y el docente el mediador de conocimientos de esta manera mejorar el aprendizaje.

De acuerdo al MINEDU (2014) la variable desempeño delimita como las funciones que realiza el maestro en la escuela y en el aula, las mismas que son posibles de observar, describir, evaluar y que demuestran su competitividad y desenvolvimiento en el campo educativo, donde el docente en su práctica pedagógica tiene como principal objetivo desarrollar en los estudiantes aprendizajes significativos que favorezcan la construcción de nuevos saberes. (p.15).

En ese mismo sentido el MBDD, reafirma la importancia que tiene el desempeño docente y lo aplica también para el directivo con el consiguiente cumplimiento de condicionantes como: sujeto a evaluación, asumir su responsabilidad en todos sus actos y obtención de resultados esperados o previstos.

Desempeño son acciones que realiza el docente en su ámbito laboral con los alumnos, y estas acciones pueden ser medibles, escritas y observadas, en donde se puede apreciar la capacidad y competitividad del docente en el ejercicio de su práctica profesional, así como los resultados en la interacción con sus estudiantes en el avance de aprendizajes esperados enseñanzas-aprendizajes y con el logro de los objetivos previstos.

Con respecto a las dimensiones sobre el desempeño docente, para el presente estudio se atribuye la propuesta de Montenegro (2007), que considera las siguientes dimensiones: Responsabilidad. La responsabilidad es una cualidad de la persona, comprometida en actuar de manera correcta en el desempeño de sus obligaciones y de sus decisiones en forma íntegra e equilibrada, lo que conlleva a liderar con acierto su ámbito laboral, ejecutando de manera organizada la administración a su cargo siguiendo los procesos de la misma, autor (p.16). Dominio científico tecnológico. Es una de las causas que influyen en la sociedad moderna, sin la ciencia y la tecnología, ningún avance sería posible, pues engloba conocimientos,

técnicas, métodos, medios y materiales que hacen posible, usar diferentes formas de comunicación, que mejoran la calidad de vida, mediante el buen uso de la tecnología.

Relaciones Interpersonales son vínculos que se establecen o que unen al profesor y sus estudiantes, indispensables para el desarrollo de la comunicación y de las habilidades sociales, como se relacionan los unos con los otros, respetando sus opiniones así como sus reacciones, ante las diferentes situaciones que implican emociones, sentimientos, así como, el control sobre las mismas. Montenegro (2007). Formación en Valores Éticos. Son las cualidades individuales basadas en los valores morales, que guían y se ponen en práctica en las formas de comportarse y en la participación activa desarrollando lazos afectivos (Montenegro, 2007)

Lo expuesto, lleva a formular el problema de investigación a través de la siguiente interrogante: ¿Cómo influye la formación profesional en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en –Querecotillo, 2019? Se delimita el problema citado a través de los siguientes problemas específicos: ¿Cómo influye la dimensión profesional en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en –Querecotillo?, ¿Cómo influye la dimensión personal en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en –Querecotillo?, ¿Cómo influye la dimensión Laboral en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en –Querecotillo?

El presente estudio se justifica por porque presenta un valor práctico, porque lo investigado nos dará a conocer los efectos de la variable formación profesional, sobre la variable, desempeño docente, la misma que nos permitirá adoptar medidas oportunas sobre las mejoras educativas mediante actualizaciones, capacitaciones y guías de autoformación haciendo uso de la tecnología para su calidad profesional. Tiene un valor teórico ya que su estudio está relacionado con el desarrollo de la investigación, indagando, recolectando datos importantes que respalden las mejoras a implementar nuevas técnicas, así mismo utilizando avances científicos y tecnológicos vinculados a formación profesional y el desempeño docente presentando al respecto una explicación confiable y actualizada; Utilidad metodológica, la presente investigación nos lleva a reflexionar sobre la influencia que tiene la formación profesional y el desempeño docente, en cuanto a qué elementos puede

aportar para la solución de problemas teóricos o prácticos, que beneficien el proceso de aprendizaje; con nuevas políticas educativas se puede plantear o profundizar referente a la problemática planteada en este estudio y que se puedan poner en práctica para el beneficio de la niñez y juventud estudiantil; finalmente presenta relevancia social, pues la investigación es de gran relevancia social en el entorno educativo, puesto que el beneficio será para el personal docente, directivo y comunidad educativa mediante la actualización de la información de las variables para la formación profesional a través del desempeño laboral que transmiten los profesores a sus alumnos .

Justificada la investigación, esta tiene su objetivo general: Determinar la influencia de la Formación profesional en el desempeño de las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial en el cercado de Querecotillo, año 2019 y como objetivos específicos: Establecer la influencia entre la dimensión profesional y el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo ; Identificar la influencia de la dimensión personal en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo e Identificar la influencia de la dimensión laboral en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo. Como una forma de plantear posibles respuestas a la problemática planteada se formula la hipótesis general: La formación profesional influye directamente en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo-2019; y como hipótesis específicas: La dimensión profesional influye de manera directa en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo, La dimensión personal influye de manera directa con el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo y La dimensión personal influye de manera directa en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo.

## II. MÉTODO

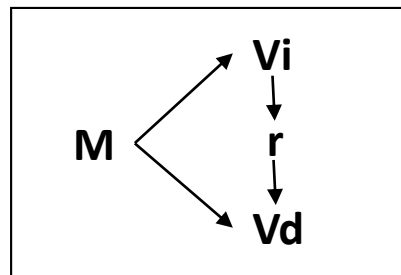
### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo de investigación

La investigación es no experimental ya que no se manipula variable alguna. Se basa solo en la observación del fenómeno como ocurre en la realidad. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

#### 2.1.2. Diseño de investigación

Se utilizó un diseño correlacional causal que según Hernández *et al* (2014) el investigador los observa y reporta debido a que son causas y efectos que han sido dados y manifestados.



M= profesoras de las instituciones educativas del nivel inicial - Cercado de Querecotillo,

Vi = Formación profesional

Vd= Desempeño docente.

r = Influencia de la variable Formación profesional en la variable Desempeño docente.

## 2.2.Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VI: Formación profesional	Es la formación académica que recibe una persona sobre una determinada profesión y que lo capacita para desempeñarse activamente en el sistema laboral y en la sociedad.(Gómez, M. 2012:136).	<p>La variable formación profesional responde a un cuestionario de 23 preguntas, distribuidas de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dimensión profesional 7 preguntas</li> <li>• Dimensión personal 5 preguntas</li> <li>• Dimensión laboral 11 preguntas</li> </ul>	<p><b>D.1 Profesional</b></p> <p>Es el conocimiento especializado sobre determinada profesión que posee una persona y que lo identifica y caracterizan de acuerdo a las exigencias del sistema laboral y competitividad en el ejercicio profesional.</p>	<p>1.-Identidad profesional</p> <p>2.-Características del ejercicio profesional</p>	Ordinal
			<p><b>D.2. Personal</b></p> <p>El docente desempeña su labor teniendo en cuenta su ética profesional, asumiendo un compromiso personal con la</p>	<p>1.-Compromiso personal</p>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
			<p>comunidad educativa, y que su desempeño no se vea afectado por problemas personales que derivan de su profesión.(stress, salario, etc.)</p> <p><b>D.3. Laboral</b>  Está referida a la situación del docente, en cuanto a la calidad de su labor pedagógica, a su escala laboral, a las propuestas e incentivos a las posibilidades que tiene de promocionar, en su carrera profesional.</p>	<p>2.-Ciclo de vida del docente</p> <p>1.-Sistema de selección, Incentivos</p> <p>2.-Promoción</p> <p>3.-Carrera del docente</p>	

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Vd.: Desempeño docente	Es el conjunto de acciones que vinculan directamente al profesor con sus alumnos en el desarrollo de su profesión (Montenegro 2007)	Mediante un cuestionario de 30 preguntas, las dimensiones se han aplicado de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad 9 preguntas</li> <li>• Dominio científico y tecnológico 7 preguntas</li> <li>• Relaciones interpersonales 8 preguntas.</li> <li>• Formación en valores éticos 6 preguntas.</li> </ul>	Responsabilidad  Es un valor intrínseco de las personas, con relación a su desempeño ante sí mismo y ante los demás, que forma parte de sus características personales, que lo conlleva a liderar con acierto su ámbito laboral.  del autor (Montenegro, 2007)	1. Tiempo de entrega de documentos. 2. Cumplimiento de actividades. Socialización 3. Preparación, organización y estructura de sus clases. 4. Desarrollo y organización de los planes de clase.	Ordinal

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
			<p>Dominio Científico y Tecnológico</p> <p>Está relacionado con la actualización del conocimiento de técnicas para la innovación de objetos y productos, usando métodos, medios y materiales, que le permitan diferentes formas de comunicación y otras representaciones simbólicas, así como premisas, que ayuden al razonamiento de conclusiones válidas en sus didácticas profesionales, poniendo a su servicio la ciencia y la tecnología con fines de mejora.</p> <p>Montenegro (2007)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dominio y actualización de conocimientos</li> <li>2. Explicación de términos técnicos de la especialidad</li> <li>3. Expresión</li> </ol>	
			<p>Relaciones Interpersonales</p> <p>El docente mediante la interacción con sus alumnos y la comunicación activa,</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación en el uso de recursos</li> <li>2. Ambiente</li> </ol>	



<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
			<p>comparte sus conocimientos en un ambiente de cordialidad y manejo de las emociones en las diversas situaciones que se le presenten</p> <p>Montenegro (2007).</p>	<p>3. Comunicación</p> <p>4. Imparcialidad</p>	
			<p>Formación En Valores éticos</p> <p>Caracteriza a toda persona ante la sociedad, guía el comportamiento individual y grupal al relacionarse con los demás, cuidando de que sus acciones no afecten a otras personas</p> <p>(Montenegro, 2007</p>	<p>1. Práctica de valores.</p> <p>2. Interrelación</p> <p>3. Interés y participación</p>	Ordinal

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

De acuerdo a Jany (1994) “la población es la totalidad de elementos que participan en este estudio” (p. 48). En este estudio la población está integrada por 22 docentes de las instituciones educativas del nivel inicial: N° 504 y N° 324 - Querecotillo, período 2019, tal como se precisa en la siguiente tabla:

<b>Población y muestra de estudio</b>		
Instituciones educativas	Unidades de análisis	%
N° 504	11	50
N° 324	11	50
Total	22	100

### 2.3.2. Muestra

De acuerdo Hernández. *et al* (2014) la muestra es sólo una parte con características similares de la población (p. 207). Para realizar el estudio se estimó al 100% de la población por esta razón se consideró trabajar con una muestra universal.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se hará uso de las técnicas e instrumentos siguientes, considerando la operación y el análisis de las variables

<b>TÉCNICA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Encuesta	Cuestionario de Formación profesional
Encuesta	Cuestionario Desempeño docente

### **Cuestionario de Formación profesional**

Instrumento, adecuado por la investigadora, mediante el cual se mide el nivel de liderazgo sobre los Dimensiones: Profesional, Personal y laboral mediante 23 ítems. Para cada ítem que será medido de uno a cinco en la escala de valoración se utilizaran las siguientes alternativas: Nunca, Pocas veces, a veces, casi siempre, siempre

La variable Formación Profesional en el presente estudio, asume tres niveles: Alto, Medio y Bajo

### **Cuestionario de Desempeño docente**

Es el Instrumento, adecuado por la investigadora, donde mediante 30 ítems se medirá el desempeño docente con las siguientes dimensiones: Dominio científico tecnológico, responsabilidad, formación en valores éticos y relaciones interpersonales. Se utilizará la escala de valoración de uno a cuatro para medir cada ítem haciendo uso de las siguientes opciones: Nunca, Pocas veces, a veces, casi siempre, siempre

La variable Desempeño docente se le atribuye tres niveles: Eficiente, Medianamente eficiente y Deficiente.

Tomando en cuenta la validación. Se empleó la demostración correlacionada con la validez de contenido, por medio del método de juicio de expertos, conforme a la confiabilidad. Se emplea la técnica estadística de Alfa de Cronbach para establecer el coeficiente de consistencia interna, utilizando como ejemplo de una muestra de 5 docentes del nivel a quienes se les designó desarrollar los instrumentos respectivos, como resultado se obtuvo valores mayores de 0,8 establecido como nivel aceptable de confiabilidad

<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Cuestionario sobre la variable Formación profesional:	0,810
Cuestionario sobre Desempeño docente:	0,987

## **2.5. Procedimiento**

Los datos se obtuvieron por medio del instrumento indicado anteriormente, sumado a ello han sido organizados y presentados, de esta manera responde al interés que hace visible los datos requeridos para cada objetivo, procesándose con porcentajes y medidas estadísticas descriptivas, así también se empleó el estadístico inferencial para determinar la influencia o no de las variables implicadas.

Los datos recolectados se organizarán en gráficos y tablas los cuales se interpretaron y se les dio apreciaciones objetivas con la finalidad para contrastar las hipótesis y crear conclusiones a partir de ellas las mismas que han servido para formular las recomendaciones presentadas.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Se procesaran y analizaran datos empleando una estadística descriptiva mediante tablas de distribución de frecuencias simples y porcentuales. Para lograr el nivel de influencia se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson para determinar el grado de asociación entre los niveles de la variable formación profesional y los niveles del variable desempeño docente de la población.

Para analizar los datos se utilizará el Programa estadístico SPSS versión 22 y la hoja de cálculo EXCEL 2016

## **2.7. Aspectos éticos**

En esta investigación se ha tenido en consideración bases éticas para la elaboración de estudios científicos: Respetar la autoría de la información recopilada, contar con la autorización del director y docentes de la institución educativa, manipular con transparencia la recolección de datos obtenidos así mismo cumplir con las normas ya establecidas por el sistema la APA para citas y referencias bibliográficas.

### III. RESULTADOS

#### Objetivo general

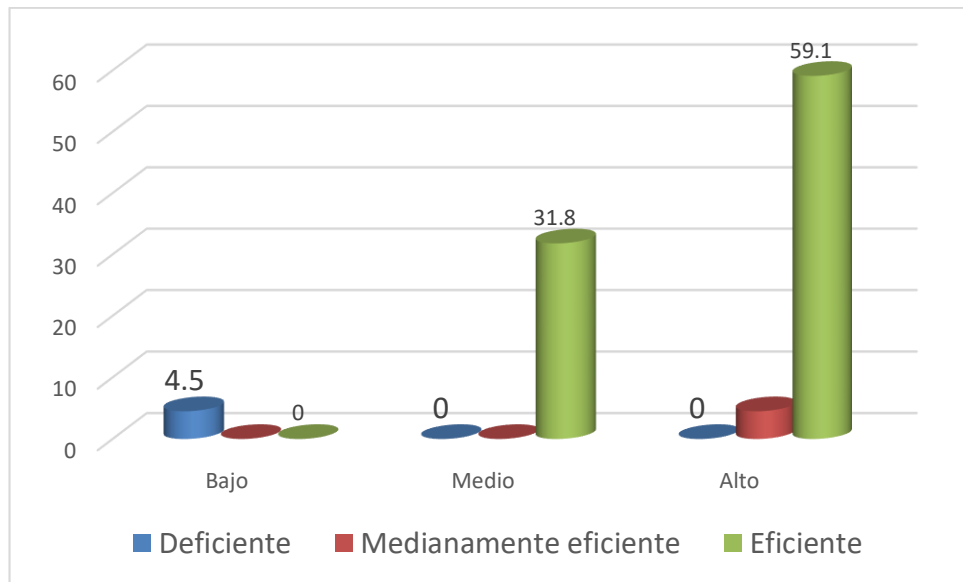
Determinar la influencia de la Formación profesional en el desempeño docente de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo

**Tabla 01 Datos de la formación profesional y desempeño docente**

		Formación profesional							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Desempeño docente</b>	Deficiente	1	4,5	0	,0	0	,0	1	4,5
	Medianamente eficiente	0	,0	0	,0	1	4,5	1	4,5
	Eficiente	0	,0	7	31,8	13	59,1	20	90,9
	Total	1	4,5	7	31,8	14	63,6	22	100,0

Fuente: Cuestionarios sobre Formación profesional y desempeño docente aplicado las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial - Querecotillo

Elaboración propia



**Figura 1** Datos de la formación profesional y desempeño docente

### Interpretación

Tabla 01, los resultados entre la influencia de formación profesional sobre el desempeño docente en el nivel inicial de Querecotillo; donde se aprecia que, de los 22 docentes del nivel inicial, 14 ubican a su formación profesional recibida en un nivel alto, y de ellas, 13 ubican el desempeño docente en un nivel eficiente, una como medianamente eficiente y ninguna lo ubica en deficiente, esto es 59,1%, 4,5% y 0% respectivamente; 7 ubican a su formación profesional recibida como medio; y de ellas, la totalidad ubican el desempeño docente en un nivel eficiente, esto es en un 31,8%; finalmente, encontramos una unidad de análisis que ubican a su formación profesional en un nivel bajo y en cuanto a su desempeño docente lo ubica en un nivel deficiente con un 4,5%.

## Contrastación de la hipótesis general

Hi: La formación profesional interviene directamente en el desempeño docente de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo, 2019.

Ho: La formación profesional no influye directamente en el desempeño docente de las instituciones que atienden el nivel inicial en Querecotillo, 2019.

**Tabla 02 Correlación entre formación profesional y desempeño docente**

		Formación Profesional 1	Desempeño Docente
Formación profesional	Correlación de Pearson	1	,478*
	Sig. (bilateral)		,024
	N	22	22
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,478*	1
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	22	22

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

**Tabla 03 Influencia de la formación profesional en el desempeño docente**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,478 <sup>a</sup>	,229	,190	,421

a. Predictores: (Constante), FORMACIÓN PROFESIONAL 1

## **Interpretación**

**Contraste de Hipótesis** De acuerdo a los resultados que presenta la tabla 2 se observa una correlación positiva baja equivalente a 0,478, con una Sig. bilateral de 0,024, lo que indica que el p\_valor es  $>0,01$ ; por otro lado el valor R cuadrado de la tabla 3, es igual a 0,229, deduciéndose que la formación profesional tiene una influencia en un 5,2% en el desempeño docente, que conlleva a aceptar la hipótesis nula que señala que la formación profesional no influye directamente en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo, 2019



### Objetivo específico 1

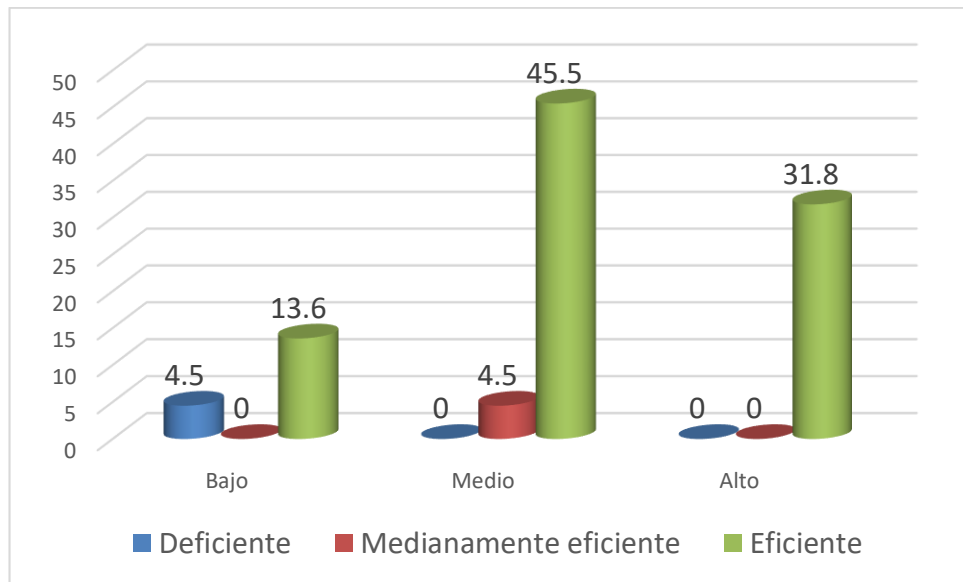
Establecer la influencia entre la dimensión profesional y el desempeño docente de las instituciones que atienden el nivel inicial de Querecotillo.

**Tabla 04 Datos de la dimensión profesional y el desempeño docente**

		Dimensión profesional							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño docente	Deficiente	1	4,5	0	,0	0	,0	1	4,5
	Medianamente eficiente	0	,0	1	4,5	0	,0	1	4,5
	Eficiente	3	13,6	10	45,5	7	31,8	20	90,9
	Total	4	18,2	11	50,0	7	31,8	22	100,0

Fuente: Cuestionarios sobre Formación profesional y desempeño docente aplicado las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial - Querecotillo

Elaboración propia



**Figura 2 Datos de la dimensión profesional y el desempeño docente**

### Interpretación

Tabla 04, Los resultados en relación a la dimensión profesional y desempeño docente en el nivel inicial de Querecotillo; donde se aprecia que, de las 22 docentes del nivel inicial, 7 ubican a su formación profesional recibida en un nivel alto, y de ellas, la totalidad con un 31,8% ubican el desempeño docente en un nivel eficiente, es decir ninguna lo ubica en medianamente eficiente ni deficiente; 11 ubican a la dimensión profesional recibida en un nivel medio; y de ellas, 10 ubican el desempeño docente en un nivel eficiente, una en el nivel medianamente eficiente y ninguna en un nivel deficiente, esto es en un 45,5%, 4,5% y 0% respectivamente; finalmente, encontramos 4 unidades de análisis que sitúan a la dimensión profesional en un nivel bajo de las cuales 3 el desempeño docente lo ubican en un nivel eficiente y una en un nivel deficiente con un 13,6% y 4,5% respectivamente.

### Contrastación de hipótesis específica 1

**Hi:** La dimensión profesional interviene de manera directa en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en Querecotillo.

**Ho:** La dimensión profesional no influye de manera directa en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo

**Tabla 05 Correlación entre la dimensión profesional y el desempeño docente**

#### Correlaciones

		Dimensión profesional	DESEMPEÑO DOCENTE
dimensión profesional	Correlación de Pearson	1	,640
	Sig. (bilateral)		,001
	N	22	22
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,640	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	22	22

**Tabla 06 Influencia de la dimensión profesional en el desempeño docente**

**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,451 <sup>a</sup>	,203	,164	,483

a. Predictores: (Constante), Dimensión profesional

**Interpretación**

**Contraste de Hipótesis:**

De acuerdo a los resultados que presenta la tabla 5 se observa una correlación positiva equivalente a 0,640; con una Sig. bilateral de 0,115, lo que indica que el p\_valor es <0,01 por otro lado el valor R cuadrado de la tabla 6 es igual a 0,203 deduciéndose que la formación profesional tiene una influencia en un 4% en el desempeño docente, que conlleva a aceptar la hipótesis de investigación que señala que la dimensión profesional influye directamente en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo, 2019

## Objetivo específico 02

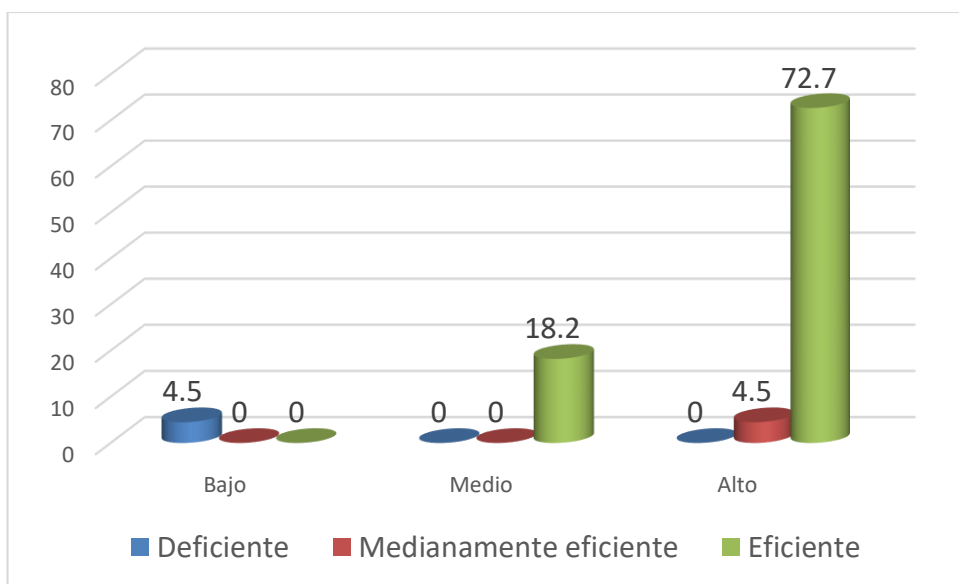
Identificar la influencia de la dimensión personal en el desempeño docente de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo.

**Tabla 07 Datos de la dimensión personal y el desempeño docente**

		dimensión Personal							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño docente	Deficiente	1	4,5	0	,0	0	,0	1	4,5
	Medianamente eficiente	0	,0	0	,0	1	4,5	1	4,5
	Eficiente	0	,0	4	18,2	16	72,7	20	90,9
	Total	1	4,5	4	18,2	17	77,3	22	100,0

Fuente: Cuestionarios sobre Formación profesional y desempeño docente aplicado a las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial - Querecotillo

Elaboración propia



**Figura3 Datos de la dimensión personal y el desempeño docente**

## Interpretación

Tabla 07, la relación entre la dimensión personal y desempeño docente en el nivel inicial de Querecotillo; donde se aprecia que, de las 22 docentes del nivel inicial, 17 ubican a la dimensión personal en un nivel alto, y de ellas, 16 ubican al desempeño docente en un nivel eficiente, una lo ubica en un nivel medianamente eficiente y ninguna en el nivel deficiente, con 72,7%, 4,5% y 0% respectivamente; 4 ubican a la dimensión personal en un nivel medio; y de ellas, la totalidad ubican el desempeño docente en un nivel eficiente, con 18,2%; finalmente, encontramos una docente que ubican a la dimensión personal en un nivel bajo y al desempeño docente en un nivel deficiente con un 4,5%.

### Contrastación de hipótesis específica 2

Hi: La dimensión personal influye de manera directa con el desempeño docente de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo

Ho: La dimensión personal no influye de manera directa con el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo.

**Tabla 08 Correlación entre la dimensión personal y el desempeño docente**

		Correlaciones	
		Dimensión Personal	Desempeño docente
Dimensión Personal	Correlación de Pearson	1	,589**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	22	22
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,589**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	22	22

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

**Tabla 09: Influencia de la dimensión personal en el desempeño docente**

**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,589 <sup>a</sup>	,347	,314	,387

a. Predictores: (Constante), Dimensión Personal

**Interpretación**

**Contraste de Hipótesis:**

De acuerdo a los resultados que presenta la tabla 8 se observa una correlación positiva equivalente a 0,589, con una Sig. bilateral de 0,004, lo que indica que el p\_valor es <0,01 por otro lado el valor R cuadrado de la tabla 9 es igual a 0,347, deduciéndose que la formación profesional tiene una influencia en un 12% en el desempeño docente, que conlleva a aceptar la hipótesis de investigación que señala que la dimensión personal influye directamente en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo, 2019

### Objetivo específico 3

Establecer la influencia de la dimensión laboral en desempeño docente de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo.

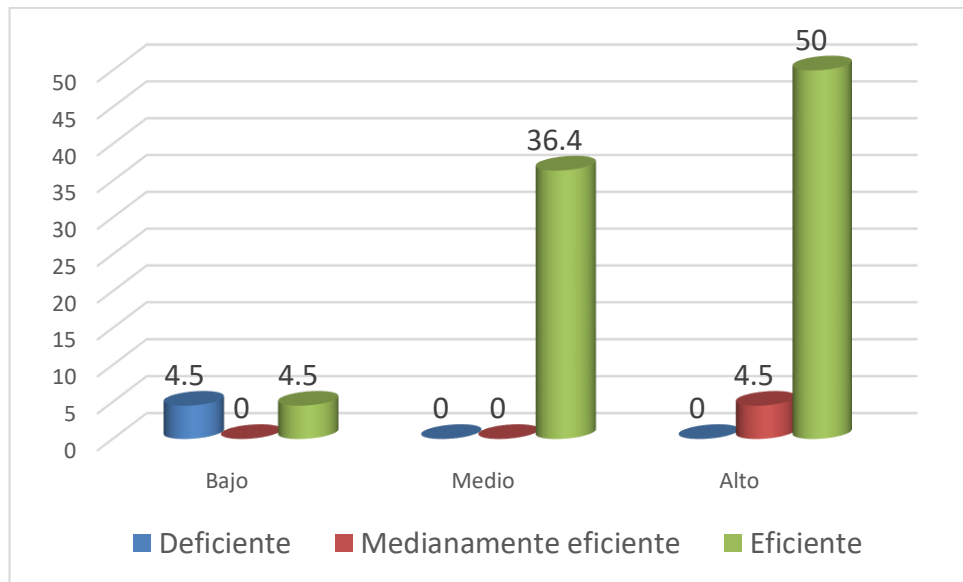
**Tabla 10 Datos de la dimensión laboral y el desempeño docente**

		Dimensión laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño docente	Deficiente	1	4,5	0	,0	0	,0	1	4,5
	Medianamente eficiente	0	,0	0	,0	1	4,5	1	4,5
	Eficiente	1	4,5	8	36,4	11	50,0	20	90,9
	Total	2	9,1	8	36,4	12	54,5	22	100,0

Fuente: Cuestionarios sobre formación profesional y desempeño docente aplicado las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial - Querecotillo

Elaboración propia





**Figura 4 : Datos de la dimensión laboral y el desempeño docente**

### Interpretación

Tabla 11: en relación a la dimensión laboral y desempeño docente en el nivel inicial de Querecotillo; donde se aprecia que, de las 22 docentes del nivel inicial, 12 ubican a su formación profesional recibida en un nivel alto, y de ellas, 11 ubican el desempeño docente en un nivel eficiente, una en el nivel medianamente eficiente y ninguna como deficiente, esto es en un 50%, 4,5% y 0% respectivamente; 8 ubican a la dimensión laboral en un nivel medio; y de ellas, la totalidad ubican el desempeño docente en un nivel eficiente, es 36,4%; finalmente, encontramos 2 unidades de análisis que sitúan a la dimensión laboral en un nivel bajo de las cuales 1 ubica el desempeño docente en un nivel eficiente y una en un nivel deficiente con un 4,5% en cada caso respectivamente.

### Contrastación de hipótesis específica 03

Hi. La dimensión laboral influye de manera directa en el desempeño docente de las instituciones que atienden el nivel inicial de Querecotillo.

Ho. La dimensión laboral no influye de manera directa en el desempeño docente de las instituciones que atienden el nivel inicial en Querecotillo.

**Tabla 11 Correlación entre la dimensión laboral y el desempeño docente**

		Dimensión laboral	Desempeño docente
Dimensión laboral	Correlación de Pearson	1	,589
	Sig. (bilateral)		,004
	N	22	22
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,589	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	22	22

**Tabla 12 Influencia de la dimensión laboral en el desempeño docente**

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,451 <sup>a</sup>	,203	,164	,483

a. Predictores: (Constante), Dimensión laboral

## **Interpretación**

### **Contraste de Hipótesis:**

De acuerdo a los resultados que presenta la tabla 11 se observa una correlación positiva equivalente a 0,589 con una Sig. bilateral de 0,004, lo que indica que el p\_valor es  $<0,01$  por otro lado el valor R cuadrado de la tabla 12 es igual a 0,203 deduciéndose que la formación profesional tiene una influencia en un 4% en el desempeño docente, que conlleva a aceptar la hipótesis de investigación que señala que la dimensión laboral influye directamente en el desempeño de las docentes de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo, 2019.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Con referencia a la investigación de formación profesional y desempeño docente de las instituciones del nivel inicial del cercado de Querecotillo, se presenta la discusión de los resultados.

En relación al objetivo general que es determinar la influencia de la Formación profesional en el desempeño docente de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo. Las teorías que sustentan la variable formación profesional esta la Teoría la jerarquía de Maslow (1943), Constata que para toda persona existe un grado donde son consideradas sus necesidades básicas, además de su autorrealización. Maslow expresa que un profesor que se realiza como persona y profesional se sentirá satisfecho de lo que ha logrado. Otra teoría es La del Modelo Tecnológico, según Castillo y Montes (2012) este modelo lo que busca es una enseñanza de calidad en la aplicación del conocimiento científico, el maestro aplica nuevas técnicas, donde el alumno desarrolla sus conocimientos utilizando los saberes previos y deja de ser el receptor, para ser un estudiante activo y el docente el mediador del conocimiento, de esta manera mejorar el aprendizaje

En la tabla 01 se evalúa que de las 22 unidades de población conformadas por las docentes del nivel inicial del cercado de Querecotillo, 14 (63%) ubican a su formación profesional recibida en un nivel alto, 7 (31,8%) en un nivel medio y 1 (4,5%) en un nivel bajo; en proporción al desempeño docente, 20 (90,9%) lo ubica en un nivel eficiente, 1(4,5%) medianamente eficiente y en un porcentaje lo ubica en el nivel deficiente.

Finalmente, el coeficiente de correlación de Pearson, dio valores de: correlación de 0,478 R cuadrado de 0,229 y Sig. Bilateral de 0,024, determina que no hay correlación e influencia significativa, puesto que implica que la hipótesis alternativa se rechaza y se acepta la hipótesis nula que afirma no existe influencia entre la formación profesional y el desempeño docente del nivel inicial del cercado de Querecotillo.

Los resultados encontrados, concuerdan con los hallazgos de Magaña, Montesinos y Hernández (2007) que nos objeta que es muy poca la diferencia en el desempeño de los docentes con maestría, doctorado, y segunda especialidad, de los docentes que tienen solamente su formación profesional inicial.

El objetivo específico establecer la influencia entre la dimensión profesional y el desempeño docente de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo, según Zabalza (2004), la dimensión profesional, donde el profesional se capacita para la reinserción e inserción laboral que le permite ser mejor cada día y aportar lo mejor como persona y profesional de acuerdo a las exigencias del sistema laboral y en cuáles son sus requerimientos y conforme a que parámetros construirá su autenticidad profesional y que características tendrá para ser competitivo en el mundo laboral.

En la tabla 04 se estima que de las 22 unidades de población conformadas por las docentes del nivel inicial del cercado de Querecotillo, 7(31,8%) ubican a su formación profesional recibida en un nivel alto, 11 (50%) en un nivel medio; y 4 (18,2%) en un nivel bajo, en cuanto al desempeño docente, 20 (90,9%) lo ubica en un nivel eficiente, 1(4,5%) medianamente eficiente y en un porcentaje lo ubica en el nivel deficiente

Finalmente, el coeficiente de correlación de Pearson, el cual mostró valores de: correlación de 0,640 R cuadrado de 0,203 y Sig. Bilateral de 0,001, determina que hay correlación e influencia significativa, ya que la hipótesis planteada se admite, es decir, existe influencia entre la dimensión profesional y el desempeño docente del nivel inicial del cercado de Querecotillo. Los resultados encontrados coinciden con los hallazgos de Ibáñez (2016) encontró que la influencia del estudio es positiva y significativa entre la gestión curricular y el desempeño docente.

En relación al objetivo específico Identificar la influencia de la dimensión personal en el desempeño docente de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo, según Zabalza (2004) esta dimensión estima que es de gran valor el entorno educativo y la disposición que tome el profesional docente concomitante a las circunstancias personales que alteran (sexo, edad, condición social) como también lo que afecte la práctica pedagógica (burnout, stress, desmotivación, etc.)

En la tabla 07 se aprecia que de las 22 unidades de población conformadas por las docentes del nivel inicial del cercado de Querecotillo 17 (77,3%) ubican a la dimensión personal en un nivel alto, 4 (18,2%) en un nivel medio y 1 (4,5%) en un nivel deficiente; en cuanto al

desempeño docente, 20 (90,9%) lo ubica en un nivel eficiente, 1(4,5%) medianamente eficiente y en un porcentaje lo ubica en el nivel deficiente.

Finalmente, el coeficiente de correlación de Pearson, el cual muestra valores de: correlación de 0,589 R cuadrado de 0,5899 y Sig. Bilateral de 0,004, determina que hay correlación e influencia significativa, ya que la hipótesis planteada se admite, es decir, existe influencia entre la dimensión personal y el desempeño docente del nivel inicial del cercado de Querecotillo. Estos resultados coinciden con los encontrados por Cabanillas y Pelaez (2015): al afirmar que el perfil docente influye significativamente en el desarrollo de la identidad y convivencia de los niños de tres años del Jardín de Niños N° 215.

En relación al objetivo específico establecer la influencia de la dimensión laboral en el desempeño docente de las instituciones que atienden el nivel inicial en el cercado de Querecotillo, según Zabalza (2004), Ubica al docente en un sistema que le exige ser competente a tiempo completo, de acuerdo a su formación profesional, el cual a su vez se ve inmerso en procesos de continua evaluación de la calidad de su práctica educativa así como también a propuestas e incentivos de mejoras, en la búsqueda de técnicas motivadoras que aviven el interés de los alumnos.

En la tabla 10 se aprecia que de las 22 unidades de análisis encuestadas conformadas por las docentes del nivel inicial del cercado de Querecotillo, 12 ubican a su formación profesional recibida en un nivel alto, 8 en un nivel medio; y 2 en un nivel bajo, en cuanto al desempeño docente, 20 (90,9%) lo ubica en un nivel eficiente, 1(4,5%) medianamente eficiente y en un porcentaje lo ubica en el nivel deficiente

Finalmente, el coeficiente de correlación de Pearson, el cual arrojo valores de: correlación de 0,589 R cuadrado de 0,203 y Sig. Bilateral de 0,004, se determina que hay correlación e influencia significativa ya que la hipótesis planteada se acepta que confirma que existe influencia entre la dimensión laboral y el desempeño docente del nivel inicial del cercado de Querecotillo. Estos resultados concuerdan con los encontrados por Erguay y Navarro (2014) pues halló un p o significatividad de 0,000 a un nivel de significancia, de 5%, con una correlación de  $r=0,857$  entre sus variables gestión curricular y desempeño docente

## V. CONCLUSIONES

Luego de finalizar el proceso e interpretación de datos, resaltando la importancia de los objetivos establecidos anteriormente, concluyo que:

1. Se determina que no existe influencia entre la formación profesional y el desempeño docente del nivel inicial del cercado de Querecotillo, pues de las 22 docentes del nivel inicial, 14 ubican a su formación profesional recibida en un nivel alto, y de ellas, 13 ubican el desempeño docente en un nivel eficiente, una en un nivel medianamente eficiente y ninguna lo ubica en deficiente. Según la tabla 02 y 03, el valor de la significación bilateral es 0,024 donde se afirma que no hay influencia significativa entre las variables de estudio, con una correlación baja (0,478) y R cuadrado muestra un valor de 0,229 que porcentualmente significa que la formación profesional tiene una influencia sólo en 5,2% frente a la variable desempeño docente.
2. Se establece que existe influencia entre la dimensión profesional y el desempeño docente del nivel inicial del cercado de Querecotillo, pues de las 22 profesores 11 sitúan a la dimensión profesional recibida en un nivel medio; y de ellas, 10 sitúan el desempeño docente en un nivel eficiente, una en el nivel medianamente eficiente y ninguna en un nivel deficiente. según las tablas 05 y 06, el valor de la significación bilateral es 0,001 donde se afirma que existe influencia significativa entre las variables en estudio con una correlación significativa (0,640) y el r cuadrado arroja un valor de 0,203 que porcentualmente significa que la dimensión profesional tiene una influencia de 4% frente a la variable desempeño docente.
3. Se identifica que si existe una influencia significativa entre la dimensión personal y el desempeño de las docentes del nivel inicial del cercado de Querecotillo, pues de las 22 profesoras del nivel inicial, 17 sitúan a la dimensión personal en un nivel alto, y de ellas, 16 sitúan al desempeño docente en un nivel eficiente, una lo sitúa en un nivel medianamente eficiente y ninguna como deficiente en relación a la tabla 08 y 09, el valor de la significación bilateral es 0,004 se confirma que existe influencia significativa entre las variables en estudio con una correlación moderada (0,589) el R cuadrado muestra un valor de 0,347 que porcentualmente significa que la dimensión

personal profesional tiene una influencia significativa del 12% con respecto al desempeño docente.

4. Se establece que existe influencia entre la dimensión laboral y el desempeño docente del nivel inicial del mercado de Querecotillo, pues de las 22 docentes del nivel inicial, 12 ubican a su formación profesional recibida en un nivel alto, y de ellas, 11 sitúan el desempeño docente en un nivel eficiente, una en el nivel medianamente eficiente y ninguna como deficiente. En relación a la tabla 11 y 12, el valor de la significación bilateral es 0,004 se confirma que existe influencia significativa entre las variables en estudio con una correlación significativa (0,589) el R cuadrado muestra un valor de 0,203 que porcentualmente significa que la dimensión laboral tiene una influencia 4% con respecto al desempeño docente.



## **VI. RECOMENDACIONES**

- Es necesario, que el director y educadores de las escuelas del nivel inicial del cercado de Querecotillo promuevan estudios pos profesionales en centros de educación superior, académicamente consolidados, que fortalecerá sus competencias relacionadas con su desempeño docente.
- A las directoras de los centros educativos del nivel inicial del cercado de Querecotillo, deben promover acciones pedagógicas relacionadas con el desarrollo personal a fin de establecer relaciones empáticas y de convivencia que redunde en su desempeño en el aula.
- Se recomienda, que los talleres de preparación y actualización para mejorar la enseñanza-aprendizaje apunten también al desarrollo profesional de los docentes tomando en cuenta las necesidades de formación y del entorno, generando condiciones y oportunidades de aprendizaje en las aulas y otros espacios educativos.
- Al director y personal jerárquico de la institución realizar acciones de monitoreo sobre las dimensiones profesional, personal y laboral de su personal docente, pues contribuirá al fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas y por ende, a su desempeño.

## REFERENCIAS

- Arana, L & Coronado. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial de San Isidro*. Lima (tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat Recuperado, Lima.
- Bolívar, J. (2016). *Desempeño del docente de educación inicial ante la diversidad funciona* (tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Cabanillas, R & Pelaez, J. (2015). *Influencia del perfil del docente en el desarrollo de la identidad y convivencia en los niños de 3 años del jardín n° 215-de la ciudad de Trujillo del año 2015* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tlalnepantla, México: McGraw Hill Interamericana.
- Erguay, L & Navarro, J (2014). *Monitoreo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 13 Villa El Salvador UGEL 01, 2014*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Gómez, M (2014) *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa “Belisario Quevedo” de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014*. (Tesis de Maestría) Universidad Técnica particular de Loja, Ecuador.
- Hirsch, A. (1998) *Investigación Superior. Universidad y formación de profesores*. México: Trillas.
- Ibáñez (2016) *La gestión curricular y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santo Domingo, Piura, en el 2015*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Piura.
- Imbernón. F. (2001). *La formación en los centros educativos ¿tendencia o moda?* en colección: Claves para la innovación educativa. España: Laboratorio Educativo.

- Magaña, Montesinos & Hernández (2007) *Comparación del nivel de escolaridad para el desempeño docente y académico del profesorado de tiempo completo de la universidad de Colima*. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/199307351/citation/FE1A538032474B8DPQ/1>
- Monroy, M. (2012). *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla – Callao*. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012\\_Monroy\\_Desempe%C3%B1o-docente-y-rendimiento-acad%C3%A9micoen-matem%C3%A1tica-de-los-alumnos-de-una-instituci%C3%B3n-educativa-de-Ventanilla-Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_Monroy_Desempe%C3%B1o-docente-y-rendimiento-acad%C3%A9micoen-matem%C3%A1tica-de-los-alumnos-de-una-instituci%C3%B3n-educativa-de-Ventanilla-Callao.pdf)
- Quiroz (2015). *Fortalecimiento de la Formación Continua de los Docentes de la Provincia de Pisco, Región Ica 2013*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

## ANEXOS

### Cuestionario de Formación Profesional Docente

Estimada docente, la presente encuesta es anónima y forma parte de una investigación que tiene por finalidad recoger su opinión honesta sobre la Formación profesional del Docente de esta institución, para ello se ha considerado una muestra en la cual Ud. ha sido seleccionada. La investigadora garantiza la completa reserva de los datos proporcionados.

La escala de calificación es la siguiente: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre

Ítems	Indicadores	1	2	3	4	5
<b>Dimensión profesional</b>						
1	¿Durante su formación profesional se marca la calidad que recibe de los docentes?					
2	¿En los centros de formación profesional se orienta a reconocer que el trabajo del maestro vale la pena?					
3	¿En su formación como docente se trabajaron actividades para valorar el rol del docente en la sociedad?					
4	¿En su formación profesional, los contenidos recibidos le ayudan hoy a planificar, ejecutar y evaluar una buena sesión de clase?					
5	¿Actualizo mis conocimientos sobre como aprenden los alumnos de acuerdo a su edad y nivel de desarrollo?					
6	¿La comunicación con sus alumnos es clara y fácil de entender?					

7	¿Las actividades que se programan son diferenciadas de acuerdo a los niveles de desempeño de los alumnos?					
<b>Dimensión Personal</b>						
8	¿Su compromiso como profesional de la educación lo considera importante en su vida?					
9	¿Brindo atención a los alumnos teniendo en cuenta sus necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje?					
10	¿Implemento estrategias pedagógicas para apoyar los aprendizajes de mis alumnos?					
11	Luego de haber concluido su ciclo de vida profesional de docente en las instituciones educativas ¿es necesario seguir desarrollándose profesionalmente?					
12	Al concluir el ciclo de docente activo ¿se debe presentar un informe con la experiencia personal para beneficios de los nuevos docentes?					
<b>Dimensión laboral</b>						
13	¿Las condiciones laborales actuales están acorde con mi formación especializada como docente?					
14	¿Es relevante la calidad del currículo profesional como un factor para un mejor desarrollo laboral?					
15	¿Es necesario una constante evaluación de la carrera profesional para una mejor condición laboral?					
16	¿La institución educativa donde laboras te ofrece acompañamiento, capacitaciones y talleres que beneficien tu formación continua?					

17	¿En tu institución educativa realizan trabajo en equipo que permite intercambiar conocimientos e información que beneficie su práctica profesional?					
18	¿Participa en proyectos de mejora e innovación docente realizadas por la institución educativa donde trabaja?					
19	¿Brinda orientaciones a sus alumnos que incluyen retos para alcanzar grandes desempeños?					
20	¿La autoevaluación y la coevaluación del ejercicio docente es parte de su práctica profesional?					
21	¿Con la experiencia en el ejercicio de la carrera profesional docente estoy apto para los cambios del milenio?					
22	¿El factor económico me impide capacitarme continuamente en mi carrera profesional?					
23	¿El factor tiempo me impide capacitarse continuamente en mi carrera profesional?					

## Ficha Técnica del Instrumento Formación Profesional Docente

1. **NOMBRE:** Cuestionario sobre formación profesional docente
2. **AUTOR:** Grimaldi Peltroche, Cecilia Isabel
3. **FECHA:** 2017
4. **ADAPTACIÓN:** Calle Ruíz, Mercedes Rosenda
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN:** 2019
6. **OBJETIVO:** Recoger información sobre Formación profesional del docente en sus dimensiones Profesional, personal y laboral
7. **APLICACIÓN:** Docentes de las instituciones educativas del inicial del cercado de Querecotillo
8. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
9. **DURACIÓN:** 20 minutos
10. **TIPO DE ÍTEMS:** Enunciados
11. **N° DE ÍTEMS:** 23
12. **DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores
  - Dimensión profesional: 7 ítems
  - Dimensión personal: 5 ítems
  - Dimensión laboral: 11 ítems

## Confiabilidad

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	5	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,810	23

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

### Estadísticas de elemento

	Desv.		N
	Media	Desviación	
VAR0000	4,00	1,000	5
1			
VAR0000	3,80	,837	5
2			
VAR0000	4,80	,447	5
3			
VAR0000	4,40	,548	5
4			
VAR0000	3,80	,837	5
5			
VAR0000	4,40	,548	5
6			
VAR0000	4,60	,548	5
7			
VAR0000	4,00	1,000	5
8			



VAR0000	3,80	,837	5
9			
VAR0001	3,80	,837	5
0			
VAR0001	3,60	,548	5
1			
VAR0001	2,60	,548	5
2			
VAR0001	4,40	,548	5
3			
VAR0001	3,80	,837	5
4			
VAR0001	4,40	,894	5
5			
VAR0001	3,60	,548	5
6			
VAR0001	4,20	,447	5
7			
VAR0001	3,60	,548	5
8			
VAR0001	4,60	,548	5
9			
VAR0002	4,60	,548	5
0			
VAR0002	4,80	,447	5
1			
VAR0002	4,60	,548	5
2			
VAR0002	4,40	,548	5
3			

---



---

### Cuestionario sobre Desempeño Docente

Estimada docente, la presente encuesta es anónima y forma parte de una investigación que tiene por finalidad recoger su opinión honesta sobre la percepción del desempeño del Docente de esta institución, para ello se ha considerado una muestra en la cual Ud. ha sido seleccionada. La investigadora garantiza la completa reserva de los datos proporcionados.

La escala es la siguiente: 1=Nunca 2=Casi nunca 3 =Algunas veces 4 = Siempre

Ítems	Indicadores	1	2	3	4
1	Es puntual con la entrega de la documentación que corresponde.				
2	Prevee los recursos materiales, y estrategias a utilizar de manera oportuna				
3	acude a las comisiones de trabajo encargadas por su superior				
4	Colabora con las actividades extracurriculares				
5	Realiza su trabajo a cabalidad dentro del aula				
6	Organiza el aula de acuerdo a la estrategia que va a utilizar				
7	Prepara sus actividades diarias de acuerdo a las necesidades e intereses de los niños.				
8	Tiene en cuenta el uso de los sectores en las actividades pedagógicas con el niño.				
9	La organización del aula respeta la elección del niño para un determinado equipo de trabajo.				
10	Tiene amplio conocimiento del enfoque que sustenta su planificación diaria.				

<b>Ítems</b>	<b>Indicadores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
11	Con que frecuencia se actualiza en el nivel educativo que atiende				
12	En sus actividades pedagógicas trasmite conocimientos de manera entendible a los niños				
13	Explica a sus niños los términos nuevos que utiliza en el aula.				
14	En la interacción con sus colegas hace uso de términos técnicos de su especialidad.				
<b>Ítems</b>	<b>Indicadores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>15</b>	Se expresa de manera entendible, utilizando las diversas formas de comunicación con sus niños				
<b>16</b>	Es expresiva cuando quiere comunicar sus estados de ánimo con sus niños				
<b>17</b>	Usa la motivación como medio para despertar el interés del niño				
<b>18</b>	Crea expectativas y retos para lograr aprendizajes en sus alumnos				
<b>19</b>	Demuestra compañerismo y altruismo en sus acciones				
<b>20</b>	Es solidaria con sus compañeras, brindando su ayuda cuando es necesario.				
<b>21</b>	Expresa sus opiniones sin herir susceptibilidades				

<b>Ítems</b>	<b>Indicadores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>22</b>	Respeto las opiniones de los demás.				
<b>23</b>	El trato con sus colegas es transparente y con equidad.				
<b>24</b>	Demuestra empatía y asertividad en sus relaciones interpersonales				
<b>25</b>	En la interacción con sus colegas lo hace con respeto y consideración				
<b>26</b>	Asume con respeto las consecuencias de sus acciones				
<b>27</b>	Mantiene una interrelación positiva acorde a su entorno laboral.				
<b>28</b>	Se adapta fácilmente a los cambios que experimenta su ambiente laboral.				
<b>29</b>	Se interesa por lograr el desarrollo de las competencias en sus niños				
<b>30</b>	Su participación es activa y comprometida con la institución educativa donde labora				

## Ficha Técnica del Instrumento Desempeño Docente

1. **NOMBRE:** Cuestionario sobre Desempeño docente
2. **AUTOR:** Flores Dávila, Nelly Violeta
3. **FECHA:** 2014
4. **ADAPTACIÓN:** Calle Ruíz, Mercedes Rosenda
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN:** 2019
6. **OBJETIVO:** Recoger información sobre Desempeño docente en sus dimensiones Responsabilidad, dominio científico tecnológico, relaciones interpersonales y valores éticos
7. **APLICACIÓN:** Docentes de las instituciones educativas del inicial del cercado de Querecotillo
8. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
9. **DURACIÓN:** 20 minutos
10. **TIPO DE ÍTEMS:** Enunciados
11. **Nº DE ÍTEMS:** 30
12. **DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores
  - Dimensión Responsabilidad: 9 ítems
  - Dimensión Dominio científico tecnológico: 7 ítems
  - Dimensión relaciones interpersonales: 8 ítems
  - Dimensión valores éticos: 6 ítems

## Confiabilidad

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	5	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	30

**Estadísticas de elemento**

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	3,80	,447	5
VAR00002	4,00	,000	5
VAR00003	3,80	,447	5
VAR00004	3,80	,447	5
VAR00005	3,80	,447	5
VAR00006	4,00	,000	5
VAR00007	3,80	,447	5
VAR00008	3,80	,447	5
VAR00009	3,60	,548	5
VAR00010	3,40	,548	5
VAR00011	3,60	,548	5
VAR00012	3,80	,447	5
VAR00013	3,60	,894	5
VAR00014	3,80	,447	5
VAR00015	3,60	,548	5
VAR00016	3,60	,548	5
VAR00017	3,80	,447	5
VAR00018	3,80	,447	5
VAR00019	3,80	,447	5
VAR00020	3,80	,447	5
VAR00021	3,60	,548	5
VAR00022	3,80	,447	5
VAR00023	3,60	,894	5
VAR00024	3,80	,447	5
VAR00025	3,80	,447	5
VAR00026	3,60	,548	5
VAR00027	3,80	,447	5
VAR00028	3,80	,447	5
VAR00029	3,80	,447	5
VAR00030	3,80	,447	5

## Validaciones del Instrumento

### HOJA DE VIDA

#### I. DATOS PERSONALES:

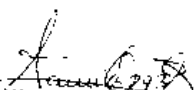
1.1. NOMBRES Y APELLIDOS : Tania Elizabeth Vasquez Alvarez  
1.2. DNI : 40371642  
1.3. DIRECCION : Calle Huancavelica Nº 324 Bellavista - Sullana

#### II. ESTUDIOS:

2.1. GRADO ACADEMICO UNIVERSITARIO : Licenciada en Educacion Inicial  
2.2. ENTIDAD FORMADORA : Universidad Nacional de Piura  
2.3. GRADO ACADEMICO DE POST GRADO : Maestra en Administración de la Educación  
2.4. ENTIDAD FORMADORA : Universidad Cesar Vallejo

#### III. EXPERIENCIA PROFESIONAL:

3.1. Docente de la Institución Educativa Nº 1062 ubicada en el distrito de La Huaca, desde el año 2016 hasta la actualidad.  
3.2. Especialista de UGEL Paita, desde el 2012 hasta el 2015  
3.3. Monitorea y Capacitadora de Programas del Ministerio de Educación como PRONAFCAP Y Didáctica de la Matemática, Comunicación y Desarrollo Personal, desde el año 2008 hasta el 2014.

  
Mtra. Tania Elizabeth Vasquez Alvarez



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“CUESTIONARIO FORMACION PROFESIONAL DOCENTE”

**OBJETIVO:** Determinar la influencia de la formación profesional en el desempeño docente en las instituciones del nivel inicial en Querecotillo-Sullana, 2019

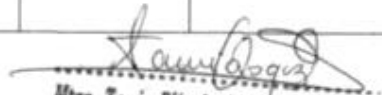
**DIRIGIDO A:** Docentes del nivel Inicial, I.E. N°504., I.E. N° 324, de Querecotillo-Sullana.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A):** Tania Elizabeth Vásquez Alvarez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestra en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	X		

  
Mtra. Tania Elizabeth Vasquez Alvarez

FIRMA DEL EVALUADOR(A)

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: La formación profesional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial, Querecotillo-sullana, 2019.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									sí	No	sí	No	sí	No	sí	No	
Formación profesional: Son estudios formativos , que tiene por objetivo capacitar para el desempeño laboral cualificado de las diferentes profesiones , así como para la reinserción en el campo laboral , cultura , social y económica. (Gomez,M.,2012,p.136)	Profesional	Identidad profesional	1. Durante su formación profesional se marca la calidad que recibe de los docentes?						X		X		X		X		
			2. En los centros de formación profesional se orienta a reconocer que el trabajo del maestro vale la pena?						X		X		X		X		
		Características del ejercicio profesional	3. En su formación como docente se trabajaron actividades para valorar el rol del docente en la sociedad?						X		X		X		X		
			4. En su formación profesional, los contenidos recibidos le ayudan hoy a planificar, ejecutar y evaluar una buena sesión de clase?						X		X		X		X		
			5. Actualizo mis conocimientos sobre como aprenden los alumnos de acuerdo a su edad y nivel de desarrollo						X		X		X		X		
			6. La comunicación con sus alumnos es clara y fácil de entender						X		X		X		X		
			7. Las actividades que se programan son diferenciadas de acuerdo a los niveles de desempeño de los alumnos						X		X		X		X		
	Personal	Compromiso personal.	8. Su compromiso como profesional de la educación lo considera importante en su vida?						X		X		X		X		
			9. Brindo atención a los alumnos teniendo en cuenta sus necesidades, estilos y ritmos de						X		X		X		X		



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE”

**OBJETIVO:** Determinar la influencia de la formación profesional en el desempeño docente en las instituciones del nivel inicial, Querecotillo-Sullana, 2019

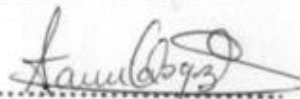
**DIRIGIDO A:** Docentes del nivel inicial

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A):** Tania Elizabeth Vasquez Alvarez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestra en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	X		



Mtra. Tania Elizabeth Vasquez Alvarez

**FIRMA DEL EVALUADOR(A)**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO


TÍTULO: La formación profesional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial, Querecotillo-Sullana, 2019.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA				Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi Nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								si	No	si	No	si	No	si	No	
Desempeño docente: El desempeño docente es el conjunto de relaciones personales e interpersonales, donde considera 3 factores importantes entre ellos están: los relacionados directamente al docente, los asociados y los relacionados al estudiante. En el medio existen muchos elementos estrechamente relacionados con el ambiente institucional (socio-cultural/Montenegro, 2007)	Responsabilidad	Tiempo de entrega de documentos	1.- Es puntual con la entrega de la documentación que corresponde.					X		X		X		X		
			2.- Prevee los recursos materiales, y estrategias a utilizar de manera oportuna.					X		X		X		X		
		Cumplimiento de actividades, socialización	3.- acude a las comisiones de trabajo encargadas por su superior.					X		X		X		X		
			4.-Colabora con las actividades extracurriculares					X		X		X		X		
		Preparación, organización y estructura de sus clases.	5.- Realiza su trabajo a cabalidad dentro del aula					X		X		X		X		
			6.- Organiza el aula de acuerdo a la estrategia que va a utilizar.					X		X		X		X		
		Desarrollo y organización de los planes de clase.	7.- Prepara sus actividades diarias de acuerdo a las necesidades e intereses de los niños.					X		X		X		X		
			8.- tiene en cuenta el uso de los sectores en las actividades					X		X		X		X		



			pedagógicas con el niño.																
			9.- La organización del aula respeta la elección del niño para un determinado equipo de trabajo.					X		X		X		X					
Domini o científic o y tecnoló gico.	Dominio y actualización de conocimientos	10. Tiene amplia conocimiento del enfoque que sustenta su planificación diaria -						X		X		X		X					
		11.- Con qué frecuencia se actualiza en el nivel educativo que atiende.						X		X		X		X					
		12.- En sus actividades pedagógicas transmite conocimientos de manera entendible a los niños							X		X		X		X				
	Explicación de términos técnicos de la especialidad	13.- Explica a sus niños los términos nuevos que utiliza en el aula							X		X		X		X				
		14.-En la interacción con sus colegas hace uso de términos técnicos de su especialidad.							X		X		X		X				
	Expresión	15.-Se expresa de manera entendible, utilizando las diversas formas de comunicación con sus niños.							X		X		X		X				
		16.- Es expresiva cuando quiere comunicar sus estados de ánimo con sus niños.							X		X		X		X				
	Relaciones interpersonales	.-Motivación en el uso de recursos	17.-.- Usa la motivación como medio para despertar el interés del niño.						X		X		X		X				
18.- Crea expectativas y retos para lograr aprendizajes en sus alumnos.								X		X		X		X					
. Ambiente		19.-.-Demuestra compañerismo y altruismo en sus acciones.							X		X		X		X				
		20.-Es solidaria con sus compañeras, brindando su ayuda cuando es necesario							X		X		X		X				

FORMA CIÓN EN VALORES ÉTICOS	Comunicación	21.- Expresa sus opiniones sin herir susceptibilidades.						X		X		X		X		
		22.- Respeta las opiniones de los demás.						X		X		X		X		
	Imparcialidad	23.- El trato con sus colegas es transparente y con equidad.						X		X		X		X		
		24.- Demuestra empatía y asertividad en sus relaciones interpersonales						X		X		X		X		
	Práctica de valores	25.-En la interacción con sus colegas lo hace con respeto y consideración						X		X		X		X		
		26.-Asume con respeto las consecuencias de sus acciones						X		X		X		X		
	Interrelación	27.- Mantiene una interrelación positiva acorde a su entorno laboral.						X		X		X		X		
		28.- Se adapta fácilmente a los cambios que experimenta su ambiente laboral						X		X		X		X		
	-Interés y participación	29.- Se interesa por lograr el desarrollo de las competencias en sus niños						X		X		X		X		
		30.-Su participación es activa y comprometida con la institución educativa donde labora.						X		X		X		X		

  
 .....  
 Mtra. Tania Elizabeth Vasquez Alvarez

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“CUESTIONARIO FORMACION PROFESIONAL DOCENTE”

**OBJETIVO:** Determinar la influencia de la formación profesional en el desempeño docente en las instituciones del nivel inicial en Querecotillo-Sullana, 2019

**DIRIGIDO A:** Docentes del nivel Inicial, I.E. N°504., I.E. N° 324, de Querecotillo-Sullana.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A):** BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEON

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR.

**VALORACIÓN:**

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	✓		

  
Dr. Mario N. Briones Mendez  
DOC. INVESTIGACIÓN  
FIRMA DEL EVALUADOR(A)



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: La formación profesional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial, Querecotillo-sullana, 2019.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									si	No	si	No		si	No	si	No
<b>Formación profesional:</b> Son estudios formativos , que tiene por objetivo capacitar para el desempeño laboral cualificado de las diferentes profesiones , así como para la reinserción en el campo laboral , cultura , social y económica. (Gomez,M.,2012,p.136)	Profesional	Identidad profesional	1. Durante su formación profesional se marca la calidad que recibe de los docentes?						✓		✓		✓				
			2. En los centros de formación profesional se orienta a reconocer que el trabajo del maestro vale la pena?											✓			
		Características del ejercicio profesional	3. En su formación como docente se trabajaron actividades para valorar el rol del docente en la sociedad?										✓		✓		
			4. En su formación profesional, los contenidos recibidos le ayudan hoy a planificar, ejecutar y evaluar una buena sesión de clase?						✓		✓				✓		
			5. Actualizo mis conocimientos sobre como aprenden los alumnos de acuerdo a su edad y nivel de desarrollo										✓		✓		
			6. La comunicación con sus alumnos es clara y fácil de entender									✓			✓		
			7. Las actividades que se programan son diferenciadas de acuerdo a los niveles de desempeño de los alumnos						✓			✓			✓		
	Personal	Compromiso personal.	8. Su compromiso como profesional de la educación lo considera importante en su vida?								✓			✓			
			9. Brindo atención a los alumnos teniendo en cuenta sus necesidades, estilos y ritmos de									✓			✓		



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE”

**OBJETIVO:** Determinar la influencia de la formación profesional en el desempeño docente en las instituciones del nivel inicial, Querecotillo-Sullana, 2019

**DIRIGIDO A:** Docentes del nivel inicial

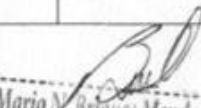
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A):** BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN:**

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	✓		

**FIRMA DEL EVALUADOR(A)**

  
Dr. Mario N. Briones Mendoza  
DOC. INVESTIGACIÓN  
EPG UVC

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: La formación profesional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial, Querecotillo-Sullana, 2019.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA				Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones		
				Nunca	Casi Nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem	
								si	No	si	No		si	No
Desempeño docente: El desempeño docente es el conjunto de relaciones personales e interpersonales, donde considera 3 factores importantes entre ellos están: los relacionados directamente al docente, los asociados y los relacionados al estudiante. En el medio existen muchos elementos estrechamente relacionados con el ambiente institucional sociocultural (Montenegro, 2007)	Responsabilidad	Tiempo de entrega de documentos	1.- Es puntual con la entrega de la documentación que corresponde.					✓		✓	✓	✓		
			2.- Prevee los recursos materiales, y estrategias a utilizar de manera oportuna.					✓		✓	✓	✓		
		Cumplimiento de actividades, socialización	3.- acude a las comisiones de trabajo encargadas por su superior.					✓		✓	✓	✓		
			4.- Colabora con las actividades extracurriculares					✓		✓	✓	✓		
		Preparación, organización y estructura de sus clases.	5.- Realiza su trabajo a cabalidad dentro del aula					✓		✓	✓	✓		
			6.- Organiza el aula de acuerdo a la estrategia que va a utilizar.					✓		✓	✓	✓		
		Desarrollo y organización de los planes de clase.	7.- Prepara sus actividades diarias de acuerdo a las necesidades e intereses de los niños.					✓		✓	✓	✓		
			8.- tiene en cuenta el uso de los sectores en las actividades					✓		✓	✓	✓		

Dr. Mario N. Briones Mendez  
 DOC. INVESTIGACIÓN  
 EPG UVC - PIURA

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE"

**OBJETIVO:** Determinar la influencia de la formación profesional en el desempeño docente en las instituciones del nivel inicial, Querecotillo-Sullana, 2019

**DIRIGIDO A:** Docentes del nivel inicial

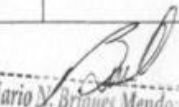
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A):** BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEON

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN:**

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	✓		

**FIRMA DEL EVALUADOR(A)**

  
Dr. Mario N. Briones Mendoza  
DOC. INVESTIGACIÓN  
EPG UVC . P.

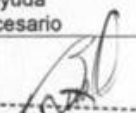
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: La formación profesional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial, Querecotillo-Sullana, 2019.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA				Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones					
				Nunca	Casi Nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								si	No	si	No		si	No	si	No	
Desempeño docente: El desempeño docente es el conjunto de relaciones personales e interpersonales, donde considera 3 factores importantes entre ellos están: los relacionados directamente al docente, los asociados y los relacionados al estudiante. En el medio existen muchos elementos estrechamente relacionados con el ambiente institucional sociocultural.(Montenegro,2007)	Responsabilidad	Tiempo de entrega de documentos	1.- Es puntual con la entrega de la documentación que corresponde.					✓			✓		✓				
			2.- Prevee los recursos materiales, y estrategias a utilizar de manera oportuna.					✓			✓		✓				
		Cumplimiento de actividades, socialización	3.- acude a las comisiones de trabajo encargadas por su superior.					✓			✓		✓				
			4.-Colabora con las actividades extracurriculares					✓			✓		✓				
		Preparación, organización y estructura de sus clases.	5.- Realiza su trabajo a cabalidad dentro del aula					✓			✓		✓				
			6.- Organiza el aula de acuerdo a la estrategia que va a utilizar.					✓			✓		✓				
		Desarrollo y organización de los planes de clase.	7.- Prepara sus actividades diarias de acuerdo a las necesidades e intereses de los niños.					✓			✓		✓				
			8.- tiene en cuenta el uso de los sectores en las actividades					✓			✓		✓				

  
 Dr. Mario N. Britos Mendez  
 DOC. INVESTIGACIÓN  
 EPG UVC - PIURA

			pedagógicas con el niño.																	
			9.- La organización del aula respeta la elección del niño para un determinado equipo de trabajo.						✓	✓	✓	✓								
Domini o cientific o y tecnoló gico.	Dominio y actualización de conocimie ntos	10. Tiene amplio conocimiento del enfoque que sustenta su planificación diaria -							✓	✓	✓	✓								
		11.- Con qué frecuencia se actualiza en el nivel educativo que atiende.							✓	✓	✓	✓								
	Explicación de términos técnicos de la especiali dad	12.- En sus actividades pedagógicas transmite conocimientos de manera entendible a los niños								✓	✓	✓	✓							
		13.- Explica a sus niños los términos nuevos que utiliza en el aula								✓	✓	✓	✓							
	Expresión	14.-En la interacción con sus colegas hace uso de términos técnicos de su especialidad.								✓	✓	✓	✓							
		15.-Se expresa de manera entendible, utilizando las diversas formas de comunicación con sus niños.								✓		✓	✓							
Relacio nes interper so nales	.-Motivación en el uso de recursos	16.- Es expresiva cuando quiere comunicar sus estados de ánimo con sus niños.							✓	✓	✓	✓								
		17.-.- Usa la motivación como medio para despertar el interés del niño.							✓	✓	✓	✓								
	. Ambiente	18.- Crea expectativas y retos para lograr aprendizajes en sus alumnos.								✓	✓	✓	✓							
		19.-.-Demuestra compañerismo y altruismo en sus acciones.								✓	✓	✓	✓							
		20.-Es solidaria con sus compañeras, brindando su ayuda cuando es necesario							✓	✓	✓	✓								

  
 Dr. Mario N. Briones Mend  
 DOC. INVESTIGACIÓN  
 EPG UVC - PIURA





## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“CUESTIONARIO FORMACION PROFESIONAL DOCENTE”

**OBJETIVO:** Determinar la influencia de la formación profesional en el desempeño docente en las instituciones del nivel inicial en Querecotillo-Sullana, 2019

**DIRIGIDO A:** Docentes del nivel Inicial, I.E. N°504., I.E. N° 324, de Querecotillo-Sullana.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A):** VARGAS VILLAVICENCIO, ROMEL ARTURO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER

**VALORACIÓN:**

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
✓			

  
FIRMA DEL EVALUADOR(A)

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: La formación profesional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial, Querecotillo-sullana, 2019.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									si	No	si	No		si	No	si	No
Formación profesional: Son estudios formativos, que tiene por objetivo capacitar para el desempeño laboral cualificado de las diferentes profesiones, así como para la reinserción en el campo laboral, cultura, social y económica. (Gomez, M. 2012, p.136)	Profesional	Identidad profesional	1. Durante su formación profesional se marca la calidad que recibe de los docentes?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			2. En los centros de formación profesional se orienta a reconocer que el trabajo del maestro vale la pena?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		Características del ejercicio profesional	3. En su formación como docente se trabajaron actividades para valorar el rol del docente en la sociedad?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			4. En su formación profesional, los contenidos recibidos le ayudan hoy a planificar, ejecutar y evaluar una buena sesión de clase?						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			5. Actualizo mis conocimientos sobre como aprenden los alumnos de acuerdo a su edad y nivel de desarrollo						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			6. La comunicación con sus alumnos es clara y fácil de entender						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			7. Las actividades que se programan son diferenciadas de acuerdo a los niveles de desempeño de los alumnos						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	Personal	Compromiso personal.	8. Su compromiso como profesional de la educación lo considera importante en su vida?							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
			9. Brindo atención a los alumnos teniendo en cuenta sus necesidades, estilos y ritmos de						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE"

**OBJETIVO:** Determinar la influencia de la formación profesional en el desempeño docente en las instituciones del nivel inicial, Querecotillo-Sullana, 2019

**DIRIGIDO A:** Docentes del nivel inicial

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A):** VARGAS VILVAVICENCIO. ROMEL ARTURO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER

**VALORACIÓN:**

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
✓			

**FIRMA DEL EVALUADOR(A)**



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: La formación profesional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial, Querecotillo-Sullana, 2019.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA				Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Nunca	Casi Nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								si	No	si	No		si	No	si	No
Desempeño docente: El desempeño docente es el conjunto de relaciones personales e interpersonales, donde considera 3 factores importantes entre ellos están: los relacionados directamente al docente, los asociados y los relacionados al estudiante. En el medio existen muchos elementos estrechamente relacionados con el ambiente institucional sociocultural.(Montenegro,2007)	Responsabilidad	Tiempo de entrega de documentos	1.- Es puntual con la entrega de la documentación que corresponde.					✓		✓		✓				
			2.- Prevee los recursos materiales, y estrategias a utilizar de manera oportuna.					✓		✓		✓		✓		
		Cumplimiento de actividades, socialización	3.- acude a las comisiones de trabajo encargadas por su superior.					✓		✓		✓		✓		
			4.-Colabora con las actividades extracurriculares					✓		✓		✓		✓		
		Preparación, organización y estructura de sus clases.	5.- Realiza su trabajo a cabalidad dentro del aula					✓		✓		✓		✓		
			6.- Organiza el aula de acuerdo a la estrategia que va a utilizar.					✓		✓		✓		✓		
		Desarrollo y organización de los planes de clase.	7.- Prepara sus actividades diarias de acuerdo a las necesidades e intereses de los niños.					✓		✓		✓		✓		
			8.- tiene en cuenta el uso de los sectores en las actividades					✓		✓		✓		✓		

			pedagógicas con el niño.																	
			9.- La organización del aula respeta la elección del niño para un determinado equipo de trabajo.					✓	✓	✓										
Domini o cientific o y tecnol gico.	Dominio y actualización de conocimien tos		10. Tiene amplio conocimiento del enfoque que sustenta su planificación diaria -					✓	✓	✓										
			11.- Con qué frecuencia se actualiza en el nivel educativo que atiende.					✓	✓	✓										
			12.- En sus actividades pedagógicas trasmite conocimientos de manera entendible a los niños					✓	✓	✓										
	Explicación de términos técnicos de la especiali dad		13.- Explica a sus niños los términos nuevos que utiliza en el aula					✓	✓	✓										
			14.-En la interacción con sus colegas hace uso de términos técnicos de su especialidad.					✓	✓	✓										
	Expresión		15.-Se expresa de manera entendible, utilizando las diversas formas de comunicación con sus niños.					✓	✓	✓										
			16.- Es expresiva cuando quiere comunicar sus estados de ánimo con sus niños.					✓	✓	✓										
	Relacio nes interper so nales	.-Motivación en el uso de recursos		17.-.- Usa la motivación como medio para despertar el interés del niño.					✓	✓	✓									
18.- Crea expectativas y retos para lograr aprendizajes en sus alumnos.								✓	✓	✓										
. Ambiente			19.-.-Demuestra compañerismo y altruismo en sus acciones.					✓	✓	✓										
			20.-Es solidaria con sus compañeras, brindando su ayuda cuando es necesario					✓	✓	✓										

FORMA CIÓN EN VALORES ÉTICOS	Comunicación	21.- Expresa sus opiniones sin herir susceptibilidades.						✓		✓		✓		✓				
		22.- Respeto las opiniones de los demás.						✓		✓		✓		✓				
	Imparcialidad	23.- El trato con sus colegas es transparente y con equidad.						✓		✓		✓		✓				
		24.- Demuestra empatía y asertividad en sus relaciones interpersonales						✓		✓		✓		✓				
	Práctica de valores	25.-En la interacción con sus colegas lo hace con respeto y consideración						✓		✓		✓		✓				
		26.-Asume con respeto las consecuencias de sus acciones						✓		✓		✓		✓				
	Interrelación	27.- Mantiene una interrelación positiva acorde a su entorno laboral.						✓		✓		✓		✓				
		28.- Se adapta fácilmente a los cambios que experimenta su ambiente laboral						✓		✓		✓		✓				
	-Interés y participación	29.- Se interesa por lograr el desarrollo de las competencias en sus niños						✓		✓		✓		✓				
		30.-Su participación es activa y comprometida con la institución educativa donde labora..						✓		✓		✓		✓				

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

## Solicitud para aplicar el instrumento



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

QUERECOTILLO, 14 DE JUNIO DE 2019.

Señor(a)

Prof. Jenny Escobar Yahuana

Directora de la Institución Educativa N°504 "Reyna de los Ángeles"

Es grato dirigirme a Ud. Para presentarle mi saludo, y a la vez expresarle que soy Mercedes Rosenda Calle Ruiz, identificada con DNI 03632306, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación**, de la **Universidad Cesar Vallejo** de Piura, con código de matrícula N°7001223210. Actualmente me encuentro desarrollando el trabajo de investigación, (tesis)

**"La formación profesional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial, Querecotillo-Sullana, 2019"**

En ese sentido solicito a su digna persona facilite el acceso a su institución a fin que pueda desarrollar la investigación.

Atentamente,

Mercedes Rosenda Calle Ruiz.



Recibido 17-06-19  
PBA: 18:15.



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

QUERECOTILLO, 14 DE JUNIO DE 2019.

Señorita

Rossana del Carmen Gallo Gutiérrez

Directora de la Institución Educativa N°324 "Victoria Chunga Carreño"

Es grato dirigirme a Ud. Para presentarle mi saludo, y a la vez expresarle que soy Mercedes Rosenda Calle Ruiz, identificada con DNI 03632306, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación**, de la **Universidad Cesar Vallejo** de Piura, con código de matrícula N°7001223210. Actualmente me encuentro desarrollando el trabajo de investigación, (tesis)

"La formación profesional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial, Querecotillo-Sullana, 2019"

En ese sentido solicito a su digna persona facilite el acceso a su institución a fin que pueda desarrollar la investigación.

Atentamente,



Mercedes Rosenda Calle Ruiz.



*Recibido,  
D: 20-06-2019.  
H: 10:00 a.m.  
R. Gallo*

## Autorización para aplicar el Instrumento

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

### AUTORIZACIÓN

JENNY ESCOBAR YAHUANA, quien suscribe, directora de la Institución Educativa N°504, de Querecotillo, a lo cual mi despacho,

### AUTORIZA:

A la profesora Mercedes Rosenda Calle Ruiz, identificada con DNI N° 03632306 y código de matrícula N°7001223210, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad Cesar Vallejo de Piura, aplique su instrumento de investigación en las docentes de la institución educativa N° 504. Para lo cual se le debe brindar todas las facilidades que el caso amerite, ya que redunda en beneficio de la Institución Educativa, debiendo a la vez, concluido el trabajo, hacer conocer los resultados finales, que permitan implementar las recomendaciones que se considera pertinente.

Se expide la presenta autorización a solicitud de la interesada, para los fines que considere conveniente.

Querecotillo, 22 de junio 2019

  
  
Jenny Escobar Yahuana  
DIRECTORA

## Fotografías en la Aplicación del Instrumento

