



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Desempeño docente y capacitación profesional en el marco de la
Ley N° 29944 en las II.EE. primarias del distrito de
Challhuahuacho – Cotabambas – Apurímac, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Vargas Tinta, Elizabeth (orcid.org/ [0000-0002-8365-4821](https://orcid.org/0000-0002-8365-4821))

ASESOR:

Mg. Bazán Tanchiva Luis (orcid.org/ [0000-0002-0464-3295](https://orcid.org/0000-0002-0464-3295))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y creencias en la educación en todos los niveles.

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado en primer lugar a Dios que lo hizo posible, a mis padres por su afecto, continuo apoyo y convertirme en una persona de bien, a mis queridos hijos por quienes sigo adelante y no pienso rendirme nunca, por último, a todas las personas que me apoyaron e hicieron posible que este trabajo se realice con éxito.

AGRADECIMIENTO

A mi casa de estudios Universidad “Cesar Vallejo” por hacerme participe de este avance académico, A los maestros que hicieron posible este logro académico con sus enseñanzas y motivación, A todos quienes me brindaron su apoyo moral y material.

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra y muestreo.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos para la recolección de la información.....	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS	54
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022.....	25
Tabla 2 Nivel de Desempeño docente y Capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022.....	26
Tabla 3 Nivel de Preparación del aprendizaje y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022.....	27
Tabla 4 Nivel de Enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022	30
Tabla 5 Nivel de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022.....	32
Tabla 6 Nivel de Desarrollo de la profesionalidad, la identidad docente y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022.....	33
Tabla 7 Correlación entre desempeño docente y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022.....	36
Tabla 8 Correlación entre la preparación para el aprendizaje y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho.....	37
Tabla 9 Correlación entre la enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho	38
Tabla 10 Correlación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022	39
Tabla 11 Correlación entre el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022	40

Índice de Figuras

Figura 1	
Desempeño docente de los docentes.....	26
Figura 2	
Capacitación profesional de los docentes	26
Figura 3	
Preparación del aprendizaje por los docentes	28
Figura 4	
Enseñanza del aprendizaje por los maestros	30
Figura 5	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes	32
Figura 6	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes	34

Resumen

La investigación titulada “Desempeño Docente y Capacitación Profesional en el marco de la Ley N° 29944 en las II.EE. primarias del distrito de Challhuahuacho – Cotabambas – Apurímac, 2022” que tiene por objetivo relacionar el desempeño docente con la capacitación profesional en el marco de la Ley de Reforma Magisterial No 29944, fue desarrollada con metodología cuantitativa, diseño no experimental de tipo transversal, de nivel correlacional, el estudio empleó instrumentos como el cuestionario para medir cada variable en sus dimensiones e indicadores, con una muestra de 52 docentes de nivel primaria en el distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac, Perú. Se obtuvo como resultado que el 73% de dichos docentes afirmaron que tienen un buen nivel de desempeño docente, es decir, que, en cuanto a preparación del aprendizaje, enseñanza del aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en su conjunto evidencian un buen desempeño, además tienen un buen nivel capacitación profesional. Por otro lado, 26.9% de estos docentes señalaron tener un regular nivel de desempeño docente pero un buen nivel de capacitación profesional. A partir de las hipótesis contrastadas se evidencia un alto nivel de relación entre las variables desempeño docente y capacitación profesional, con un Rho de Spearman de 0,995 para un $p=0.000<0.05$, considerándose valiosos estos resultados para demostrar la importancia de una permanente capacitación profesional para la continua mejora del desempeño docente.

Palabras clave: Capacitación, desempeño, preparación, enseñanza, participación.

Abstract

The research entitled "Teaching Performance and Professional Training within the framework of Law No. 29944 in the II.EE. primary schools in the district of Challhuahuacho - Cotabambas - Apurímac, 2022" which aims to relate teaching performance with professional training within the framework of the Teacher Reform Law No. 29944, was developed with quantitative methodology, non-experimental cross-sectional design, of correlational level, the study used instruments such as the questionnaire to measure each variable in its dimensions and indicators, with a sample of 52 primary school teachers in the district of Challhuahuacho, province of Cotabambas, Apurímac region, Peru. It was obtained as a result that 73% of said teachers affirmed that they have a good level of teaching performance, that is, that, in terms of learning preparation, learning teaching, participation in the management of the school articulated to the community and Development of professionalism and teacher identity as a whole show good performance, they also have a good level of professional training. On the other hand, 26.9% of these teachers indicated that they had a regular level of teaching performance but a good level of professional training. From the contrasted hypotheses, a high level of relationship between the variables teaching performance and professional training is evidenced, with a Spearman's Rho of 0.995 for $p=0.000<0.05$, considering these results valuable to demonstrate the importance of permanent professional training. for the continuous improvement of teaching performance.

Keywords: Training, performance, preparation, teaching, participation.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual se sabe que, en estas dos últimas décadas, tanto la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), la UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia) y otros organismos relacionados con el tema educativo, le brindan especial atención a la capacitación profesional para mejorar el desempeño docente; siendo en tal sentido la capacitación, un asunto básico en cada país, en cada región y en cada institución educativa UNESCO (2020). Asimismo, Delgado (2020), manifiesta que, por causa de la pandemia, se han podido detectar un sinnúmero de deficiencias en los sistemas educativos.

En el caso de Latinoamérica, y según datos de Delgado (2020), las cifras son más preocupantes. Según la UNESCO (2020), el 83% de primaria, así como el 84% en nivel secundario del magisterio, no tienen los recursos tecnológicos y pedagógicos necesarios, o al menos suficientes, para afrontar los desafíos que sobrevino de manera repentina con la pandemia, lo cual afecta decisivamente en su labor de maestros de aula.

El Perú no es una excepción a dichas tendencias, se procuró capacitar de inmediato a la mayor cantidad posible de docentes de todos los niveles para sobrellevar la virtualidad y la obligación de acceder en la práctica y manejo de los recursos virtuales y tecnológicos, especialmente en el manejo de las TIC, de hecho, la sorpresa hizo que muchos problemas vividos no fueran asimilados adecuadamente por los propios docentes, y más aún por los estudiantes, puesto que, la mayoría de docentes, vuelven a replicar en línea, lo que harían en el aula, sin diferencias didácticas entre una sesión presencial y no presencial (Guzmán et al., 2021).

En cuanto a capacitación, Gonzales (2015), presenta datos donde, el 61% de docentes en promedio ha realizado estudios de maestría, un 9% sigue una segunda especialidad, y algo menos del 10% un doctorado, a la luz de la llamada Ley de Reforma Magisterial. Las tendencias se han mantenido hasta el momento de la pandemia y la reciente post-pandemia.

Con más razón, en la realidad de la región Apurímac, se conoce por datos e informes que suelen presentarse al Ministerio, que se ha intensificado la capacitación en medios informáticos y educación no presencial, para afrontar precisamente el tema de la pandemia y disminuir el impacto que ha generado esta inesperada situación (MINEDU, 2020), sin embargo, la misma capacitación, por su carácter virtual, tiene una efectividad muy particular; pues, entran a tallar otros indicadores que son decisivos al momento de evaluar su importancia, entre ellos, el acceso a internet, la conectividad, el tiempo de exposición a los cursos de capacitación, interés de los docentes, calidad de los expertos, feedback o retroalimentación continua, y otros componentes propios de la valoración asociadas con estas jornadas.

El caso de la labor del maestro o maestra de aula en la región Apurímac no está exento de las limitaciones y restricciones profesionales, entre ellos la insuficiente capacitación que, en su mayoría, se aferran a los recursos y procedimientos clásicos, tal como ha sido desde antes de la pandemia, y que ahora vienen alineados de forma elemental con las exigencias de dominio de las TIC (Guzmán et al., 2021). Es decir, las estructuras y formas de realizar labor docente en el aula, siguen manteniendo los hábitos y estándares que se tenían hasta antes de la pandemia; lo correcto habría sido alinearse a la metodología de la virtualidad sincrónica o asincrónica.

En resumen, y según se entiende diversos informes, así como la propia narración de cada maestro de aula con quienes se aborda el tema de manera informal, la efectividad sigue siendo una cuestión débil; ya que la mayoría de ellos no asimilan lo suficiente de lo que debieran asimilar por diversas dificultades, básicamente por el tema de la denominada no presencialidad y la distancia entre sus posibilidades de acceso y las instituciones con quienes se compromete para estas jornadas de capacitación, incluyendo los mecanismos como los “procesos síncronos” y los “procesos asíncronos”, las cuales todavía ofrecen cualidades entre virtuosas y de dificultad para un buen número de docentes de todos los niveles.

En ese contexto, el estudio pretende indagar el problema que quedaría formulada de la siguiente manera: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el desempeño docente y la capacitación profesional, en el marco de la Ley de

Reforma Magisterial N° 29944, de las Instituciones Educativas (II EE) del nivel Primario del distrito de Challhuahuacho, en la provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022?

Conforme al problema general se han formulado los problemas específicos siguientes: ¿Cuál es el nivel de relación entre la preparación para el aprendizaje y la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE primaria del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac, 2022?, ¿Cuál es el nivel de relación entre la enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE primaria del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac, 2022?, ¿Cuál es el nivel de relación entre la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad y la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE primaria del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac, 2022? y ¿Cuál es el nivel de relación entre el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente respecto a la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE primaria del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac, 2022?.

La importancia de la investigación trasciende en dilucidar cómo es el desempeño docente en relación a los esfuerzos de capacitación que se cumple, tanto desde el esfuerzo del propio docente, así como de la entidad ministerial. Presentar resultados correlacionados entre estas dos variables y sus respectivas dimensiones, es el conocimiento que ha de trascender y beneficiar a la comunidad científica en general, y a la comunidad educativa del contexto de investigación, en particular. En este caso, el distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac. Todo nuevo conocimiento siempre es un aporte a la ciencia educativa y sirve de referencia para nuevos análisis, nuevas inquietudes científicas y nuevas perspectivas pedagógicas de investigación.

La presente investigación encuentra justificación teórica porque los resultados complementarán el conocimiento que existe sobre el desempeño docente y la capacitación en las IIEE del contexto socio-geográfico del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, cuyos resultados servirán a su vez para comprender y valorar el significado de la capacitación profesional respecto al desempeño docente en el lugar y la región.

La justificación práctica de la investigación esta referida a que los resultados son convenientes para los docentes de las instituciones educativas del distrito de Challhuahuacho respecto su capacitación profesional cuyos esfuerzos ayudan a mejorar en su desempeño, dentro y fuera del aula o en el contexto comunal. Estos resultados servirán para entender la necesidad de implementar más prácticas o políticas de capacitación profesional que mejore continuamente el desempeño docente, a su vez el éxito de los estudiantes.

La justificación metodológica se sustenta en la elaboración de dos cuestionarios como instrumentos que miden el desempeño docente, por un lado, y la capacitación profesional por el otro lado, que estarán debidamente validados y sometidos a confiabilidad estadística, por lo que puede ser utilizado por otros investigadores en contextos e instancias similares para evidenciar tendencias existentes en ambas variables, o para establecer algunas relaciones comparativas de las cuales se puedan inferir más conocimientos o explicaciones en alusión al tema de estudio.

Como objetivo general, se ha propuesto: Determinar el nivel de relación existente entre el desempeño docente y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial la Ley N° 29944, en las IIEE de primaria del distrito del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022.

Los objetivos específicos que se proponen en concordancia con lo planteado en el problema de estudio, son: Determinar el nivel de relación entre la preparación para el aprendizaje y la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE primaria del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac, Determinar el nivel de relación entre la enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de primaria del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac, Determinar el nivel de relación entre la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad y la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944 de las IIEE primaria del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac y determinar el nivel de relación entre el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente respecto a la

capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE primaria del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac.

La hipótesis general anticipa que: Existe un alto nivel de relación entre el desempeño docente y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, en las IIEE de primaria del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022.

Las hipótesis específicas, quedan formuladas de la siguiente manera: Existe un alto nivel de relación entre la preparación para el aprendizaje y la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE primaria del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac, 2022, Existe un alto nivel de relación entre la enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE primaria del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac, Existe un moderado nivel de relación entre la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad y la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de primaria del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac y Existe un alto nivel de relación entre el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente respecto a la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de primaria del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac.

II. MARCO TEÓRICO

Siendo el tema de investigación, la capacitación profesional y el desempeño docente, se tienen las dos variables de estudio que son expuestas como contenidos teóricos en el presente apartado del informe. Previamente se exponen los antecedentes de estudio sobre el tema, sea desde una de las variables o de ambas, conforme la importancia que representan.

En el ámbito nacional, en los repositorios de las principales universidades del país se ha identificado investigaciones relacionadas sobre la variable capacitación profesional y desempeño docente de manera independiente, pero no en conjunto. Así por ejemplo el trabajo de Paz y Siccha (2020), quienes realizan una investigación relacionada con capacitación y desempeño profesional en una entidad educativa pública de Trujillo, con el propósito centrado en la “determinación de una propuesta de capacitación para fortalecer el desempeño profesional docente”. La investigación se inició con un diagnóstico sobre el desempeño profesional docente, con una metodología de tipo descriptiva prospectiva, 31 docentes, entre nombrados y contratados, multinivel, durante el año 2020. Se aplicó un cuestionario sobre desempeño docente en aula.

En el diagnóstico se halló un resultado de 45.7% de casos con dificultades en el desempeño docente de la Institución Educativa, y un 59.3% con casos proyección de logros en su proceso de capacitación. La conclusión evidencia que, una propuesta de capacitación docente influye positivamente en el mejoramiento de sus desempeños.

Del mismo modo, Sánchez (2019), presenta otra investigación sobre gestionar la capacitación para el desempeño de maestros en el nivel secundario. Para tal trabajo se formuló el objetivo de entender la relación entre gestionar la capacitación y el desempeño, para la precisión y análisis de relación entre las variables y precisar la relación entre gestionar la capacitación y los liderazgos. Los resultados de estudio evidencian la existencia de correlación entre las variables con un nivel directo y elevado. La conclusión principal evidencia la necesidad de propuestas de situaciones óptimas para desarrollar más capacitaciones para lograr el propósito de superar los estándares de desempeño hasta el momento

desplegados, fuera de realizar planificación de cursos de capacitación según las políticas y axiología de cada plantel educativo.

Por otro lado, Haro De la Cruz (2021), presenta resultados de investigación en capacitación en herramientas TIC y su relación con el mejoramiento del desempeño de los maestros. El objetivo fue medir hasta qué punto la capacitación en herramientas Google pueden mejorar el desempeño en el aula. El trabajo de campo consistió en hacer seguimiento al desempeño de veinticinco docentes (muestra), y por medio de la encuesta y un instrumento tipo cuestionario, Los resultados confirmaron la hipótesis en el sentido de existir un incremento del buen desempeño docente con herramientas Google, además de evidenciar un nivel de correlación de Pearson de 0,456 o 45,6% entre las variables, lo cual es un indicador importante para las variables evaluadas.

Asimismo, Gómez (2017), desarrolla un estudio que vincula la capacitación docente en TIC con competencias educativas de los maestros en la Escuela Militar de Chorrillos. El objetivo de la investigación ha sido “determinar qué nivel de relación existía entre las variables”. La metodología de tipo básica, descriptivo correlativo y no experimental, transversal, se cumplió en una muestra de 70 maestros, con instrumentos que evaluaron la capacitación docente en TIC y sus competencias educativas evidentes. Los resultados demostraron un chi cuadrado de 21,549 que demostraba una “asociación dependiente entre la capacitación como variable y las competencias educativas de los docentes conformantes de la muestra de observación”.

También, Parado (2021), presenta los resultados de su estudio donde relaciona la capacitación docente y los datos de la encuesta ENDO, siendo su objetivo “determinar la relación entre capacitación docente y formación en servicio”, con docentes del nivel primario con registro en la Encuesta ENDO 2018 en tres dimensiones como acciones formativas, acompañamiento e intereses. El estudio fue de tipo práctico con enfoque cuantitativo, descriptivo simple, diseño no experimental, transversal. Se aplicó la misma encuesta contextualizada y los resultados demostraron que la clave de una capacitación docente asociada al concepto de formación en servicio, es el acompañamiento pedagógico, mientras

que la principal dificultad evidenciada por la muestra, tenía que ver con las escasas visitas.

La conclusión evidencia que, de parte de los docentes existe siempre un interés por capacitarse y mejorar su desempeño profesional, sin embargo, esta predisposición falta viabilizarla con otros intereses formativos tales como las maestrías y doctorados, además de pasantías.

En el contexto internacional, se consultó el trabajo de Andrade et al. (2020) quienes, en su trabajo de investigación se proponen el objetivo validar la elaboración de un esquema de tipo sistemático y estructurado para los profesores dentro de un espacio social e histórico de la educación de nivel superior, en el país de Ecuador. Este trabajo de tipo descriptivo, con previo examen exploratorio y seguimiento bibliográfico documental presentó resultados según los cuales se demuestra una estabilidad en las dimensiones, los componentes y los diferentes elementos que se manejan en el modelo educativo planteado, urgiendo repensar y replantear la parte operativa del modelo educativo en cada lugar.

Por otro lado, Armando et al. (2021), sustentan el estudio basado en el desempeño y formación docente respecto a la competencia digital de maestros y clases no presencial. Se ha evaluado el empleo de herramientas digitales y el desempeño competencial en docentes de siete escuelas paraguayas, con metodología no experimental y de tipo descriptivo transeccional. Se aplicó la plataforma GoogleForms,. Se descubrió la importancia de la muestra a la novedad de la no presencialidad y la adecuación a un plan de necesidad virtual.

La dificultad fue el colapso de la plataforma y la imposibilidad de lograr el nivel de trabajo como en la presencialidad. La conclusión evidenció las dificultades de la plataforma y la virtualidad para desarrollar el trabajo colaborativo, el seguimiento de los aprendizajes y el dominio de medios digitales que superen la barrera tecnológica y de conectividad que subsiste hasta el momento.

Del mismo modo, Alcántara (2022), desarrolla un estudio sobre “Competencias digitales y desempeño docente en los colegios de Latinoamérica”. En los resultados de su estudio se analizan dichas variables por parte de los maestros y maestras, en relación a la educación no presencial. La metodología parte de una exploración documental, revisión de informes, artículos, monografías,

normas y documentos de distintos lugares. Los resultados evidencian que, alrededor del 60% de docentes presentan dificultades en el manejo de las competencias digitales, recayendo la mayoría en un nivel básico, tales como la creación y diseño de recursos educativos con intermediación de las TIC básica. La conclusión define que una mayoría de docentes demuestran dificultades en el desarrollo y aplicación de ciertas competencias digitales y desempeño deficiente al servicio remoto, exigiendo mayor capacitación.

Además, Yáñez et al. (2018) desarrollan la investigación referida a las variables de desempeño docente y capacitación en el acompañamiento al examen complejo, modalidad de titulación que consiste en desarrollar una evaluación en teoría y práctica, los resultados de aprendizaje y el perfil de egresados. La indagación hace un seguimiento al desempeño docente en el acompañar a la evaluación compleja de egresados. La muestra fue de 33 estudiantes y tres docentes. De los resultados, una mayoría de estudiantes preferían un enfoque superficial donde predomina la motivación extrínseca con incidencia en el aprendizaje memorístico que el crítico analítico. Según la conclusión, no existe relación entre el enfoque de aprendizaje y los factores extracurriculares, y obliga conocer el desempeño docente en el acompañamiento (formación) al examen complejo y metodologías sustentadas en el aprendizaje participativo.

Por último, Anchundia (2019), propone un Programa de Capacitación para el dominio y manejo de estrategias didácticas para fortalecer los procesos de aprendizaje de estudiantes en Ecuador. Sus variables fueron el desempeño, el aprender, plan de capacitación y la técnica didáctica usual. El estudio fue descriptivo, trabajo de campo, no experimental, transeccional y descriptivo, con 30 maestros de diversas especialidades. Se aplicaron dos instrumentos para el proceso de enseñar y aprender, y para evaluar la eficiencia del programa. Se obtuvieron resultados por los cuales, un programa adecuadamente diseñado, produce mejoras en los conocimientos y estrategias de los docentes, a la vez de implementar dichos logros en sus estrategias de enseñar y aprender los estudiantes. El mérito de este programa se halla en la capacitación docente y su incidencia en su posterior desempeño en el proceso de aula.

Respecto al marco teórico de desempeño docente, está referido al despliegue de los maestros como reflejo de su preparación académica, de los procesos por los cuales se actualiza el docente y que desarrollo en el transcurso de su desempeño profesional, al que se le denomina como formación continua, el mismo, tiene que ver también y demasiado, con la contextualización a los tiempos modernos que toca vivir a los docentes en el marco de su formación profesional y de su continua capacitación, a las maneras como su desempeño está asociado con el éxito de sus estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje, sugiriendo una correlación entre lo que el maestro se capacita y mejora en su desempeño, con lo que sus estudiantes aprenden en el aula. (Gazmuri et al., 2015)

Según Montenegro (2005), el desempeño docente es el cumplimiento estricto de funciones y que está definido por diversos factores que aluden tanto al docente, así como a los directivos y también los estudiantes, incluyendo el contexto socio-cultural donde actúa la institución. De esa forma, se entiende que el desempeño se realiza en distintos espacios o niveles de acción, entre ellos el contexto socio-cultural, como se decía antes, en el entorno del plantel institucional, en el ambiente del salón de clases, y también respecto al propio docente. En ese entender, el desempeño docente se relaciona en forma directa con las tareas que se llevan a cabo en el proceso de enseñar y de aprender, y del cual se esperan resultados favorables de aprendizaje.

En contraste a la definición de Montenegro está el documento del MBDD (Marco del Buen Desempeño Docente, 2016), de esta manera hacer posible el objetivo estratégico tercero del PEN: maestros bien preparados, ejercen con profesionalismo la docencia” (MBDD, 2016). En cuyo marco refiere a diferentes clasificaciones respecto a las dimensiones en el desempeño. Así, respecto a las dimensiones compartidas con otras profesiones, se tiene la dimensión reflexiva, ética, relacional y colegiada; con respecto a las dimensiones específicas de la docencia refiere a la dimensión pedagógica, la dimensión política y la dimensión cultural, en forma concreta a su formación y desempeño profesional. (MBDD, 2016)

Sin embargo, y para efectos de la presente investigación, se tomarán como dimensiones lo que en el documento del MBDD (2016) aparece como dominios. Se conceptúa como dominio, el ambiente o espacio donde se ejercita el profesor y

considera una lista de desempeños profesionales para influir de manera favorable en el aprendizaje de los alumnos/as. Estos dominios están nutridos por la transversalidad de la ética en el enseñar, así como en el concepto de prestar servicios de carácter público y velar por el desarrollo integral de los mismos.

Los cuatro dominios que, en este caso, pasan a ser las dimensiones de investigación en la presente tesis, son: Preparación que los alumnos aprendan, la enseñanza con fines de aprendizaje de los mismos, el participar de la gestión escolar con articulación al contexto comunal y desarrollo de la profesión docente y su identidad como tal. (MBDD, 2016)

Sobre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes como primera dimensión del desempeño docente, se refiere a planificar el trabajo pedagógico elaborando el programa curricular, diseñando cada experiencia de aprendizaje, antes llamada unidad didáctica, cada sesión de aprendizaje, en el contexto del enfoque de interculturalidad e inclusividad. Además, toma en cuenta el conocer las particularidades de tipo social, cultural (material e inmaterial), cognitivo de los alumnos; dominar cada contenido pedagógico y disciplinar, así como seleccionar el material educativo, las estrategias de enseñanza y las de evaluación del aprendizaje. (MBDD, 2016. 25).

Respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como segunda dimensión del desempeño docente, se refiere a cómo se conduce el proceso de enseñar y aprender mediante un enfoque inclusivo y diversificado en sus diversas formas expresivas. Se relaciona con la tarea mediadora del profesor y la generación de un clima adecuado para aprender, dominio de contenidos, constante motivación, aplicación de metodología y estrategias de evaluación, utilización de recursos de relevancia y pertinentes, además criterios e instrumentos para detectar lo logrado y retos en el proceso de aprender y los indicadores de enseñanza que requiere mejorar. (MBDD, 2016. 25).

Según Bombino y Jimenez (2019), dicen que el profesor en la función activa de su trabajo, tiene que hacer frente a los retos de distinto matiz, tanto de carácter objetivo, así como subjetivo, siendo este último el que necesita mayor y oportuna atención. Cada estudiante, con su forma particular de ser, es una persona única y sin repetición; y conforme a dicha caracterología, es preciso el diseño de

estrategias apropiadas de educación, y que sean pertinente. (Bombino y Jimenez, 2019).

Sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad como tercera dimensión del desempeño docente, se vincula con la manera de participar en la gestión escolar o en la red escolar considerando un paradigma democrático en un sentido de 'comunidad de aprendizaje'. Incluye una efectiva comunicación con cada actor de la comunidad educativa; participación en elaborar, ejecutar y evaluar el PEI, además de fomentar y aportar por un favorable clima de la Institución Educativa, que valore y respete a la comunidad, así como fomentando la corresponsalía de las familias en la gestión de los aprendizajes de sus estudiantes. (MBDD, 2016. 26)

Respecto a desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente como ultima dimensión del desempeño docente, esta referido al proceso y a la práctica profesional propia de su formación y de la construcción de una comunidad profesional de maestros/as. Parte de realizar una reflexión sistematizada sobre las prácticas pedagógicas que son propias, así como de sus colegas, el trabajo en equipo, la interacción con sus pares y la participación en tareas propiamente de su profesión docente. Se tiene en cuenta el de ser responsable en cada proceso y resultado del aprender, del manejo de información acerca del diseño e implementación de políticas educativas en el contexto regional y hasta nacional. (MBDD, 2016. 26)

Para Vanegas, Carlos y Fuentealba, Adrián (2019), desarrollar el tema de la identidad del maestro, el gesto de reflexionar y las propias prácticas pedagógicas, se convierten en un trío de ejes fundamentales en la formación inicial y en la formación continua de los maestros y maestras. De esa manera se puede comprender cuán importante son y el porqué de cada proceso reflexivo, los cuales deben operar en la posibilidad de solucionar cualquier situación de tensión presentada en la identidad docente como profesional. Ahora bien, esa identidad debe construirse y transformarse en cada práctica pedagógica, desde tres ejes interrelacionados en forma dinámica, los cuales son el identificarse, el 'identizarse' y la propia identidad con la función del trabajo pedagógico propiamente dicho. (Vanegas y Fuentealba, 2019).

Respecto al marco teórico de Capacitación profesional, teóricamente, se asume que la capacitación docente, desde la perspectiva etimológica, tiene alusión a dar cavidad, entendido como hacer espacio para insertar lo que no está (Gonzales 2015). El concepto desde lo etimológico se relaciona con la idea psicológica de contener para eludir cualquier desborde emocional. (RAE, 2020)

En concordancia con la Real Academia Española (RAE, 2020) se entiende que, la acción de capacitar es considerada como la intención y la práctica de habilitar a una persona para ejecutar alguna acción específica. De esta manera, el profesor tiene que estar considerado en un adecuado nivel profesional para ejercer la enseñanza a partir del entendimiento de los contenidos y las estrategias; aun así, el estar capacitado también incluye el poseer ciertas destrezas y habilidades para ejercer este trabajo y acción como docente de aula.

En efecto, ya más de una década, el concepto de capacitación docente, a partir de la investigación se verifica la concentración del desenvolvimiento de maestros respecto a su capacidad de enseñanza y del aprendizaje, catalogadas como un procedimiento vinculado al desarrollo pedagógico, comprendiendo además que la acción de obtener distintas capacidades se relaciona con el futuro, haciendo de utilidad estas capacidades en la orientación, dirección, apoyo y facilidad del aprendizaje con favorecimiento a los alumnos en las distintas categorías del conocimiento; con la presencia y compromiso del maestro, sobrellevando estas cualidades a favor de su desempeño y su profesionalismo (Flores Vigil, et al, 2021).

La capacitación docente, procura insinuar en cada maestro consciente de conocer la acción de enseñar, puesto que, no es suficiente con una acumulación de conocimientos del área o de las actividades a realizar en el salón para sentirse un profesional en condiciones óptimas. Un maestro preparado, capacitado, debe dominar la teoría y la práctica acerca de las estrategias y metodologías para motivar e incorporar los conocimientos, destrezas, actitudes y habilidades que requieren los estudiantes en cada contexto socio-geográfico. (Rodríguez, 2017). Por tanto, la capacitación está considerada como una acción inherente al profesorado. Así, la ciencia pasa por una transformación diaria, y más frecuente hoy en día en donde el

conocimiento es considerado ubicuo y libre por lo que alcanza distintos lugares con una velocidad asombrosa que requiere de atención y comunicación.

En cuanto a las dimensiones de la variable “capacitación docente” está sustentada en la Ley de Reforma Magisterial y los aportes de la UNAC (2021), donde se definen las siguientes: Cursos de Actualización y Capacitación docente, Cursos de II Especialidad y Cursos de Maestría y Doctorado

Para efectos de la investigación cada una de las dimensiones se desarrollará a continuación:

Sobre los Cursos de Actualización y Capacitación docente, entendida como el proceso por el cual los docentes suman conocimientos y destrezas que promuevan cambios de actitud profesional, siendo el estímulo la reflexión por la realidad educativa donde actúa y evaluando sus potenciales creativos de transformación y condiciones de mejoramiento en el desempeño profesional. (UNAC, 2021). La medición de esta dimensión se realizará interrogando a los docentes sobre la importancia y trascendencia de los estos cursos en su formación profesional y desempeño docente. Se asume que todos han recibido algún curso de capacitación o perfeccionamiento.

Respecto a los Cursos de II Especialidad, Se trata del reconocimiento obtenido al concluir una especialidad profesional que requiere primero una licenciatura u otro título equivalente además de aprobar estudios con una duración mínima de dos (02) semestres y un contenido mínimo de cuarenta (40) créditos, además de aprobar una tesis o algún trabajo académico. (RCS-SUNEDU, 2015). La medición de esta dimensión se efectuará indagando sobre conceptos, conocimiento, apreciación y valoración de los contenidos y finalidad de los cursos en II Especialidad, más allá de si todos los docentes hayan realizado o no algún curso de II Especialidad. En el tipo de instrumento que se utilizará (escala de Likert), se agregará aparte si el docente hizo o no hizo algún curso de II especialidad.

Finalmente, sobre los Cursos de Maestría y Doctorado, considerando la Maestría o Doctorado, como un grado académico en lo formal. Conforme al mismo documento, “un grado académico es el reconocimiento de la formación educativa o profesional, otorgado a una persona por parte de una Universidad, Institución o

Escuela de Educación Superior, según corresponda, autorizada a otorgar diplomas de grado de Bachiller, Maestro y/o Doctor” (Ley Universitaria N° 30220).

“Las instituciones y escuelas de educación superior previstas en la Tercera Disposición Complementaria Final de Ley Universitaria - Ley N° 30220 sólo pueden otorgar el grado de bachiller”. La medición de esta dimensión será obtener información acerca del concepto, conocimiento y valoración que tienen los docentes sobre las Maestrías y Doctorados, independientemente de si realizaron alguna Maestría o Doctorado. En el tipo de instrumento que se utilizará (escala de Likert), se agregará aparte si el docente hizo o no hizo algún curso de Capacitación de Maestría o Doctorado.

Por consiguiente, un acto consciente del profesional capacitado, es una manera de estar al corriente del entorno, considerado como algo intrínseco a las actividades académicas de manera que no puede ser entendido como un asunto impositivo o, como un hecho de cumplimiento obligatorio sin ser comprendido previamente. Se considera la capacitación para el desempeño docente, como el punto de partida necesario e importante para desarrollar con convicción la profesión de docente, bajo la ostentación natural y comprometida con la calidad y la responsabilidad.

Es verídico informar que la educación a distancia por medio de las redes, se considera más que solo una pantalla: Para que un profesor tenga éxito en la enseñanza dentro de esta modalidad, tiene que saber acerca de la creación y el ofrecimiento de las lecciones de una manera atractiva y dinámica para de esa manera, los estudiantes adquieran habilidades correspondientes a la era digital y puedan disponer de ella sin dificultades. Es en este punto donde se percibe las brechas de aprendizaje entre los estudiantes, dependiendo de sus posibilidades de acceso al internet, a las redes y a sus propias capacidades. Especialmente en las diferencias que existen entre el área básica, el intermedio y el superior.

En este punto, de hecho, que juega un papel importante el tema de la capacitación docente y su desempeño profesional. Un buen nivel de capacitación va a suponer de todas formas un buen desempeño, y viceversa. Los beneficiarios siempre serán los estudiantes y la comunidad educativa, a la larga.

Considerando que ambas variables se enmarcan en la Ley de Reforma Magisterial (LRM), Ley N° 29944, se tiene algunos alcances sobre dicha Ley. La capacitación profesional, al respecto, se indica que trata de una norma sustentada en la Ley N° 29944, que reemplaza en sus extremos a la Ley N° 29066 llamada “Ley de Carrera Pública Magisterial” y a la Ley N° 24029 “Ley del profesorado”, incorporando a todo docente de la Carrera Pública, revirtiendo el nivel de carrera por el nombre de escala, además de incrementar en 8 Escalas la Carrera del Docente (Gonzales, 2015). Se diría que, con esta Ley se excluye la Meritocracia al no exigir ningún requisito académico, como Maestría, Doctorado para el ascenso, se mantiene un 80% de lo planteado en la Ley N° 29062, Ley de Carrera pública Magisterial. (Gonzales, 2015)

De lo anterior, la LRM N° 29944 no excluye del todo la meritocracia, ya que para ascender al cuarto nivel es requisito tener una maestría concluida, del mismo modo, para ascender a la octava escala también es requisito indispensable tener un doctorado concluido, así también, los cursos de actualización y capacitación, así como estudios de postgrado son importantes en un ascenso, ya que son puntos a favor del docente que desea ascender de escala.

Así, La Ley General de Educación N° 28044 expresaba en su artículo 7° que, “El Proyecto Educativo Nacional es el conjunto de políticas que dan el marco estratégico a las decisiones que conducen al desarrollo de la educación. Se construye y desarrolla en el actuar conjunto del Estado y de la sociedad, a través del diálogo nacional, del consenso y de la concertación política, a efectos de garantizar su vigencia. Su formulación responde a la diversidad del país” (LGE N° 28044).

De otro lado, se diría que la Ley de CPM, N° 29062, se emite con la cortina de fondo como ha sido el objetivo estratégico N° 3 del PEN al 2021, según el cual, la ley contenía un espíritu normativo y meritocrático, manteniendo en vigencia por cinco años (2007 al 2013), el cual es derogada prácticamente por la LRM N° 29944 y su reglamentación mediante el Decreto Supremo No. 004-2013-ED, por el cual el MINEDU procura brindarle sostenibilidad a cada objetivo estratégico del PEN para superar o para eliminar las dificultades.

En este afán de cumplir las metas del PEN y cumplir la LRM, se han formulado y puesto en práctica diversas normativas y políticas educativas en estos últimos 5 años, que en alguna medida dan énfasis en la capacitación profesional de los docentes y el desempeño de los mismos, en su aula, Institución y comunidad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: El trabajo de investigación es cuantitativa, dicha investigación se efectuó mediante la recopilación de bases teóricas y científicas el cual permitió recopilar información de la realidad mediante un instrumento de medición sobre el desempeño docente y la capacitación profesional que complemento a la teoría existente, por tanto, es una investigación de tipo básica (Sánchez y Reyes, 2015).

3.1.2. Diseño de investigación: Se presenta el diseño de investigación no experimental, porque no se manipularon las variables, es decir, los datos se recopilaron en un solo momento siendo por lo tanto de tipo transversal (Hernández y Mendoza, 2018), por consiguiente, se recogieron datos de la realidad empírica tal como se presentan, previo un plan de trabajo de campo.

3.2 Variables y operacionalización

Las variables que van a orientar el proceso de investigación presente, es el desempeño docente y la capacitación profesional. Las dos variables fueron medidas en la realidad empírica por medio de herramientas de medición, conforme teoría Hernández et al. (2014).

Variable 1: Desempeño docente

- **Definición conceptual:** Según el Minedu, “considerado el acuerdo técnico-social entre Estado, maestros y sociedad en lo que se refiere a las competencias que se espera que los maestros de todo el Perú dominen, en cada una de las etapas de su recorrido profesional, para de esta manera lograr el aprendizaje de los estudiantes en su conjunto, tratándose de una herramienta estratégica dentro de una política integral de desarrollo docente, el cual y comprende cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalización y la identidad docente”. (MBDD, 2016)

- **Definición operacional:** La variable “Desempeño docente” se medirá por medio del cuestionario en donde se evaluará las dimensiones del desempeño docente.

Respecto a la preparación para los aprendizajes de los estudiantes, el docente debe considerar la elaboración de la planificación curricular, la preparación de sus experiencias y actividades de aprendizaje en los cuales se especifican las estrategias metodológicas de enseñanza y evaluación de los aprendizajes, considerar el enfoque de la interculturalidad y la inclusión, así como seleccionar el medio y el material educativo. (MBDD, 2016).

Respecto a la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el docente debe considerar cómo se conduce el proceso de enseñar y aprender mediante un enfoque que valora la diversidad y es inclusivo, la tarea mediadora del profesor y la generación de un clima adecuado para aprender, la aplicación de metodología y estrategias de evaluación, así como, detectar en el proceso de aprender lo logrado y lo desafiante y los indicadores de enseñanza que requiere mejorar. (MBDD, 2016)

En lo que se refiere a participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el docente debe considerar participar en la gestión escolar o en la red escolar desde un enfoque democrático en un sentido de “comunidad de aprendizaje”, además de fomentar y aportar por un correcto clima de la Institución, que respeta y valora a la comunidad. (MBDD, 2016).

Respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se debe considerar, el trabajo en equipo, la interacción con sus pares y la participación en tareas propiamente de su profesión docente, construir hábitos y estilos de profesionalismos docente, así como, su identidad con la profesión docente. (MBDD, 2016).

- **Indicadores:**

Dimensión 1: Planificación curricular, preparación de sesiones de aprendizaje, previsión de medios y material educativo e inserción de interculturalidad e inclusividad.

Dimensión 2: Valoración del proceso de “enseñar”. generación de clima adecuado para el aprendizaje, aplicación de metodología, recursos y evaluación, y decisiones ante resultados y plan de realimentación.

Dimensión 3: Intensidad de participación en la “red docente” de la zona, gestos de participación democrática y sentido de “comunidad de aprendizaje” y aportes para un clima favorable en la gestión de la escuela y la comunidad.

Dimensión 4: Demostración de trabajo en equipo y profesionalismo docente, construcción de hábitos y estilo profesional docente, e identidad con la profesión docente.

- **Escala de medición:** Para cada una de las dimensiones, éstas serán medidas ordinalmente.

Variable 2: Capacitación profesional.

- **Definición conceptual:** La capacitación docente y su vínculo con su desempeño en el marco de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, analizando cómo esta norma entiende y define este fenómeno, asociado a ciertos aspectos como la evaluación, la metodología, los estudios de posgrado, en relación a la gestión educativa en general (Ley de Reforma Magisterial N°. 29944). Comprende tres dimensiones: Cursos de actualización y capacitación docente, Cursos de II Especialidad, y Cursos de Maestría y Doctorado.
- **Definición operacional:** La variable “Capacitación profesional” se medirá también a través del cuestionario en donde serán evaluadas los indicadores respectivos que se manifiesten en el instrumento adecuado.

Respecto a los Cursos de Actualización y Capacitación docente, la medición de esta dimensión se realizará interrogando a los docentes sobre la importancia y trascendencia de los estos cursos en su formación profesional y desempeño docente. Se asume que todos han recibido algún curso de capacitación o perfeccionamiento en servicio.

Respecto a los Cursos de II Especialidad, la medición de esta dimensión se efectuará indagando sobre conceptos, conocimiento, apreciación y valoración de

los contenidos y finalidad de los cursos en II Especialidad, más allá de si todos los docentes hayan realizado o no algún curso de II Especialidad. En el tipo de instrumento que se utilizará (escala de Likert), se agregará aparte si el docente hizo o no hizo algún curso de II especialidad.

Respecto a los Cursos de Maestría y Doctorado, la medición de esta dimensión será obtener información acerca del concepto, conocimiento y valoración que tienen los docentes sobre las Maestrías y Doctorados, independientemente de si realizaron alguna Maestría o Doctorado. En el tipo de instrumento que se utilizará (escala de Likert), se agregará aparte si el docente hizo o no hizo algún curso de Capacitación de Maestría o Doctorado.

- **Indicadores:**

Dimensión 1: Adquisición de conocimientos en actualización y capacitación, adquisición de destrezas en actualización y capacitación, estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos y estimulación del potencial creativo para la transformación social.

Dimensión 2: Adquisición de conocimientos en la II especialidad, adquisición de destrezas en la II especialidad, estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en la II Especialidad y estimulación del potencial creativo para el mejoramiento educativo en la especialidad.

Dimensión 3: Adquisición de conocimientos para el nivel de posgrado, adquisición de destrezas para el nivel de posgrado, desarrollo elevado del pensamiento crítico-reflexivo para el nivel de posgrado y estimulación del potencial creativo para la transformación educativo por el nivel de posgrado.

- **Escala de medición:**

Para cada una de las dimensiones, están serán medidas ordinalmente.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: La población objeto de estudio estuvo considerada por 52 docentes del nivel primario que laboran en las instituciones educativas estatales en el distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac, 2022. La población es entendida como el conjunto de varios elementos que dan a

conocer características iguales a partir de los cuales se agrupa la información para efectuar la investigación. (Ventura y León, 2017)

Nombre de la Institución Educativa	N° de docentes
I. E. N° 50633 “Ricardo Vivanco Sota”	22
I. E. N° 509 Wichaypampa	8
I. E. N° 1001 Alamos	4
I. E. N° 50634 Cchila	6
I. E. N° 50911 Chuycuni	2
I. E. N° 501190 Chicñawi	2
I. E. N° 501202 MInascucho	2
I. E. N° 501205 Kuchuhuacho	2
I. E. N° 501215 Ccahuapirhua	2
I. E. N° 50779 Pararani	2
Total	52

- **Criterios de inclusión:** Docentes que laboran en el nivel primario que laboran en las instituciones educativas estatales del distrito de Challhuahuacho. Docentes de todas las edades entre los 25 a 65 años de edad. Docentes de ambos sexos.
- **Criterios de exclusión:** Docentes directores sin aula a cargo.

3.3.2. Muestra: El estudio no requiere muestra porque la población se encuentra al alcance del investigador y porque constituye un número limitado de docentes. De esa forma, la muestra será igual a la población de 52 docentes del nivel primario.

3.3.3. Muestreo: El estudio no requirió ningún tipo de muestreo probabilístico porque la investigación tomó en cuenta la totalidad de la población como objeto de investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de la presente investigación fue la Encuesta, considerando para cada indicador, dimensión y variable, puesto que se trata del procedimiento que se usa para la obtención de la información indispensable de la investigación para que pueda ser analizada y desarrollada (Andía, 2017). En este trabajo se aplicó la técnica de la encuesta para cada una de las variables.

En la presente investigación se recurrió a dos instrumentos denominados cuestionarios, el cual está referido a determinadas preguntas que midieron las variables y los indicadores de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Validez: En la investigación se realizó la validez de los instrumentos de las dos variables a 3 expertos siendo la opinión favorable, quienes se encargaron de verificar que el instrumento presenta criterios como: pertinencia, relevancia y claridad, además el contenido válido para que la variable se pueda medir según el contenido y la necesidad requerida. (Sánchez, 2018).

Confiabilidad: Se refiere al nivel de confianza que se les da a los datos obtenidos teniendo en cuenta los diferentes criterios de consistencia y la coherencia necesaria a partir de una prueba piloto Sánchez (2018). Para esta investigación se aplicó la prueba piloto en 10 docentes del nivel primario del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, Apurímac, para someterlo a la prueba del alfa de Cronbach, obteniendo para el primer cuestionario un alfa de Cronbach=0.89 y el segundo cuestionario alfa de Cronbach =0.87, valores que evidenciaran una alta confiabilidad de los instrumentos.

3.5 Procedimientos para la recolección de la información

Primero, se aplicó el cuestionario a los 52 maestras y maestros conformantes de la muestra de estudio, luego se procedió mediante un registro informativo, a distribuir los instrumentos de estudio.

La recopilación de la información requirió de la autorización de las direcciones de las instituciones educativas públicas para proceder al trabajo de campo y de esta manera, aplicar los cuestionarios en las muestras además de informar sobre los fines de estudio.

Luego de efectuado el trabajo de campo, se procedió al procesamiento y análisis de la información obtenida además de la redacción de los resultados del informe.

3.6 Método de análisis de datos

Se procedió en primer lugar a procesar los datos mediante el SPSS.v26, posteriormente se obtuvo tablas simples (unidimensionales) y tablas de doble entrada (bidimensionales) así como sus respectivos gráficos cuyos resultados fueron analizados e interpretados, dándole sentido conceptual a los resultados, en función de las tendencias cuantitativas halladas en el trabajo de campo. En segundo lugar, se realizó la contrastación de hipótesis mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman como parte de la estadística inferencial.

3.7 Aspectos éticos

La conducta de la investigadora en todo momento fue transparente y se sometió a ciertos principios de responsabilidad en investigación y códigos de carácter deontológico en la investigación y la educación. De igual forma, se sometió al reglamento de grados y títulos de la Universidad.

De otro lado, se orientó a los integrantes de la muestra de estudio sobre el contenido y propósito de la investigación, previo a su consentimiento informado y sin afectar sus tiempos y procesos en su labor profesional. Se respetó plenamente el derecho de opinión y discreción de los participantes en la muestra de estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Características sociodemográficas de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022

		Docentes	%
Rango de edad	39 a menos años	26	50,0%
	40 a 45 años	12	23,1%
	46 a 49 años	6	11,5%
	50 a más años	8	15,4%
	Total		%
Tipo de I.E.	Polidocente	38	73,1%
	Multigrado	2	3,8%
	Unidocente	12	23,1%
	Total	52	100,0%
Género	Varón	27	50,9%
	Mujer	25	49,1%
	Total	52	100,0%
Condición laboral	Nombrado	21	40,4%
	Contratado	31	59,6%
	Total	52	100,0%

Las características sociodemográficas manifiestan datos y tendencias según las cuales, el 50% de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho tienen de 39 a menos años, mientras que un mínimo porcentaje de 15,4% tiene de 50 a más edad, es decir, que en su mayoría laboran docentes jóvenes en el nivel primario en el ámbito del distrito de Challhuahuacho. Un gran porcentaje de 73% son docentes que laboran en I.E. Polidocentes y solo un mínimo de 3,8% laboran en I.E. Multigrado, lo que indica que existe más población estudiantil en las zonas urbanas, lo contrario de las zonas rurales donde se ubican las II.EE unidocentes. El género está balanceado, pues el 51% son varones y el 49% son mujeres. Finalmente, se verifica que un 40% se encuentra en condición de nombrado mientras que un importante 60% se halla en condición de contratados, estos resultados muestran una dificultad que el maestro en general ha demandado al estado con respecto a la falta de más docentes nombrados y Challhuahuacho no es una excepción en este caso.

Tabla 2

Nivel de Desempeño docente y Capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022

Desempeño docente	Capacitación profesional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%
Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	14	26,9%	14	26,9%
Bueno	0	0,0%	0	0,0%	38	73,1%	38	73,1%
Total	0	0,0%	0	0,0%	52	100,0%	52	100,0%

En la tabla de contingencia, y respecto al cruce de las dos variables de análisis (desempeño docente y capacitación profesional), se verifica que el 73% de docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho afirmaron tener un buen nivel de desempeño docente, en el entendido que la variable desempeño involucra las dimensiones de: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en su conjunto evidencian un buen desempeño, además tienen un buen nivel capacitación profesional. Por otro lado, 26.9% de estos docentes señalaron tener un regular nivel de desempeño docente pero un buen nivel de capacitación profesional.

La tendencia en este caso, es la percepción que siente manifestar el docente, y el mayor porcentaje, conjunciona justamente en este punto, donde se diría que, a buena percepción en su desempeño, se corresponde igualmente una buena capacitación profesional, evidenciando que la segunda variable es influyente para la sensación alta que existe en la primera variable. Esta percepción hace confirmar que los cursos de capacitación se reflejan en el buen desempeño de los maestros en el aula.

Figura 1

Desempeño docente de los docentes

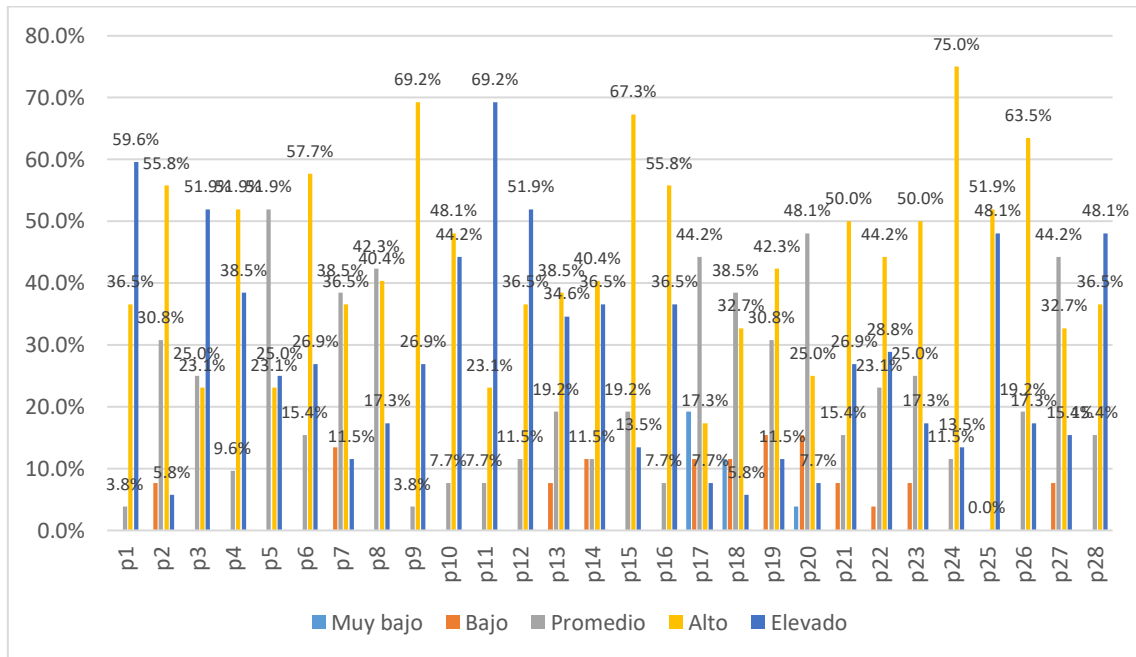


Figura 2

Capacitación profesional de los docentes

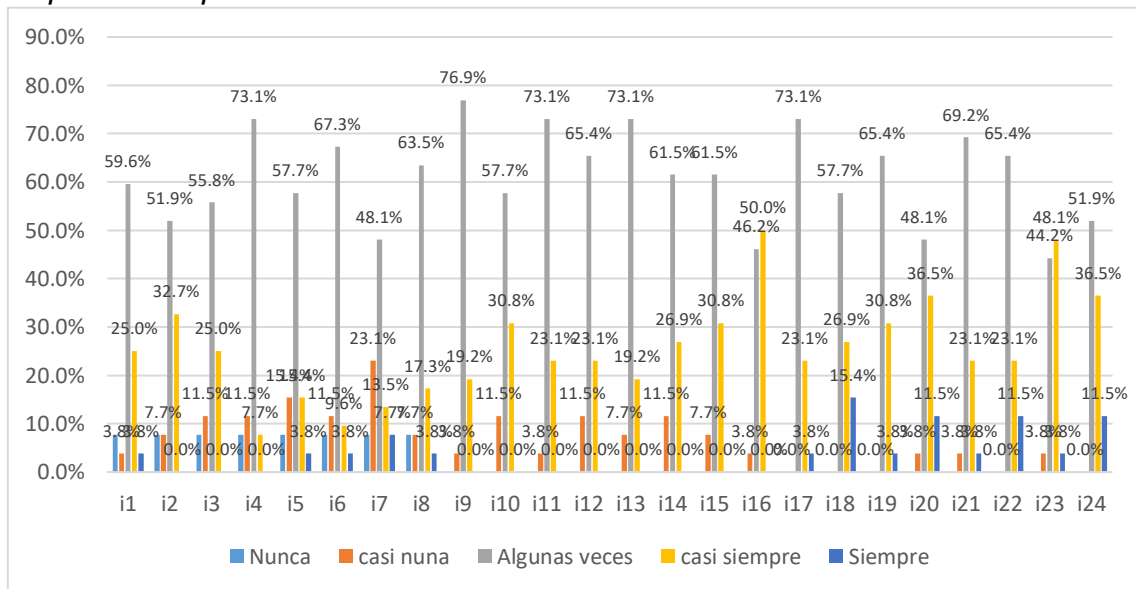


Tabla 3

Nivel de Preparación del aprendizaje y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022

Preparación del aprendizaje	Capacitación profesional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Docentes	%	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas
Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	8	15,4%	8	15,4%
Bueno	0	0,0%	0	0,0%	44	84,6%	44	84,6%
Total	0	0,0%	0	0,0%	52	100,0%	52	100,0%

En cuanto a la relación entre la variable capacitación profesional y la dimensión preparación del aprendizaje, se parte de la premisa según la cual, todos los docentes se sienten obligados a preparar sus programaciones curriculares de corto mediano y largo plazo así como conocer las características de sus estudiantes, esto es, preparar los aprendizajes que se espera logren los estudiantes reflejándose en su buen nivel de capacitación profesional como se evidencia en el 84,6% de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho. Sin embargo, otro 15,4% de docentes presentan ciertas limitaciones al preparar los aprendizajes de los estudiantes, aunque muestren un buen nivel de capacitación profesional que, a pesar de ser un porcentaje mínimo, es una cantidad que preocupa en cierta forma.

Figura 3

Preparación del aprendizaje por los docentes

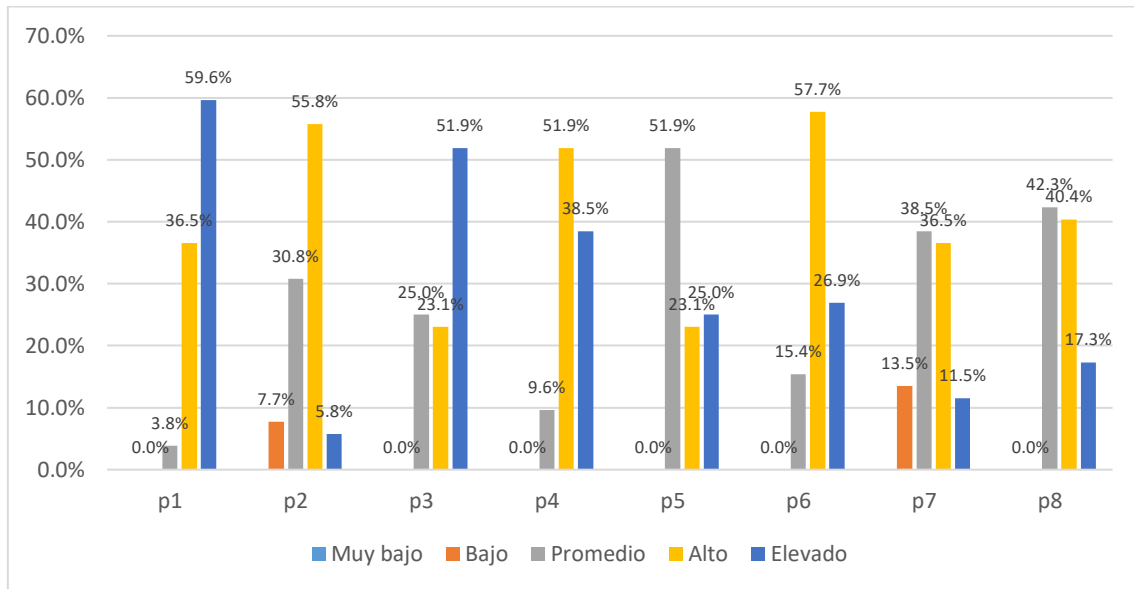


Tabla 4

Nivel de Enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022

Enseñanza para el aprendizaje	Capacitación profesional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Docentes	%	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas
Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	4	7,7%	4	7,7%
Bueno	0	0,0%	0	0,0%	48	92,3%	48	92,3%
Total	0	0,0%	0	0,0%	52	100,0%	52	100,0%

En la tabla de contingencia, y respecto al cruce de la variable capacitación profesional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, se evidencia que un significativo 92,3% de docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho afirmaron tener un buen nivel de enseñanza para el aprendizaje, entendiéndose que los maestros consideran vital en la enseñanza un buen clima pedagógico y didáctico para el aprendizaje así como un buen aprendizaje es resultado de una buena enseñanza, además estos docentes tienen un buen nivel de capacitación profesional. Mientras que solamente un 7,7% de docentes reconocen un regular desempeño en el proceso de enseñanza para el aprendizaje, pese a su continua capacitación profesional que reconoce un nivel bueno, tal como expresan las cifras.

Figura 4

Enseñanza para el aprendizaje por los docentes

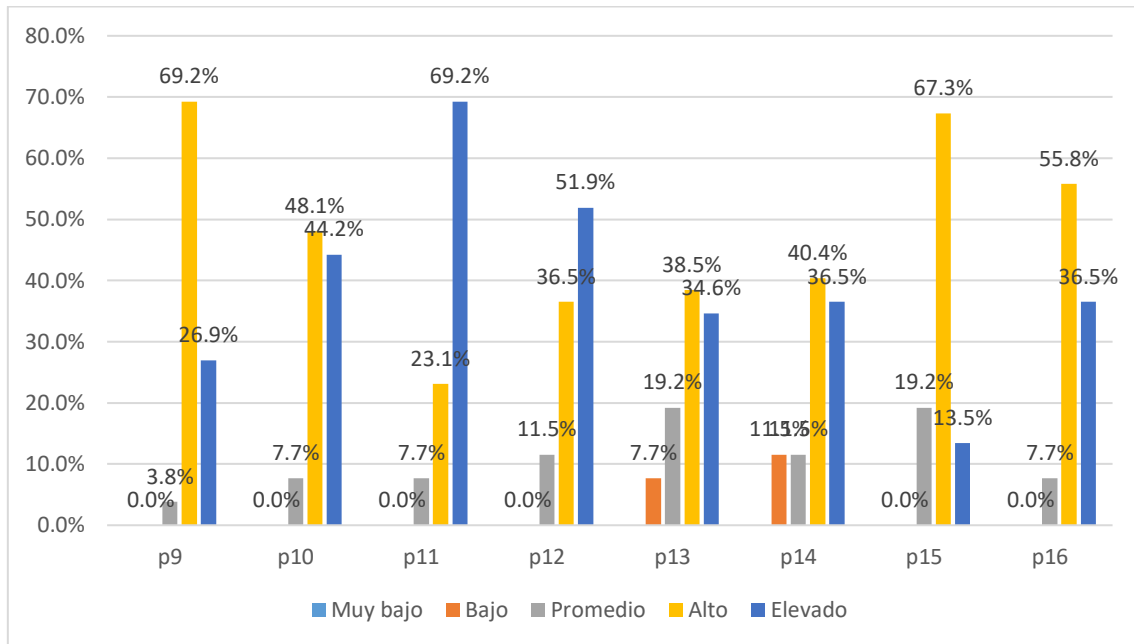


Tabla 5

Nivel de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022

Participación en la gestión de la escuela articulada	Capacitación profesional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Docen tes	%	Recue nto	% de N tablas	Recue nto	% de N tablas	Recue nto	% de N tablas
Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	30	57,7%	30	57,7%
Bueno	0	0,0%	0	0,0%	22	42,3%	22	42,3%
Total	0	0,0%	0	0,0%	52	100,0%	52	100,0%

Respecto a la relación entre la variable capacitación profesional y la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada, se verifica que, el 58% de maestros en la muestra de estudio tiene un buen nivel en la percepción de la capacitación profesional pero un regular nivel de participación en la gestión escolar, es decir que este porcentaje mayoritario considera importante la capacitación profesional aunque tenga una participación regular en la gestión escolar articulada a la comunidad. El siguiente porcentaje de interés, evidencia que, bajo la misma tendencia en la variable 'capacitación profesional', se corresponde con un buen nivel de participación en la gestión escolar, para un 42% de la muestra de docente que se caracteriza por aportar un clima favorable a la gestión escolar y su articulación a la comunidad.

Esto significa también que, la capacitación profesional que reciben los maestros en una tendencia positiva e interesante, no necesariamente se corresponde con una participación comprometida en la gestión escolar, sino más bien está asociada con su desempeño más personal y más involucrado a su labor de aula.

Figura 5

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes

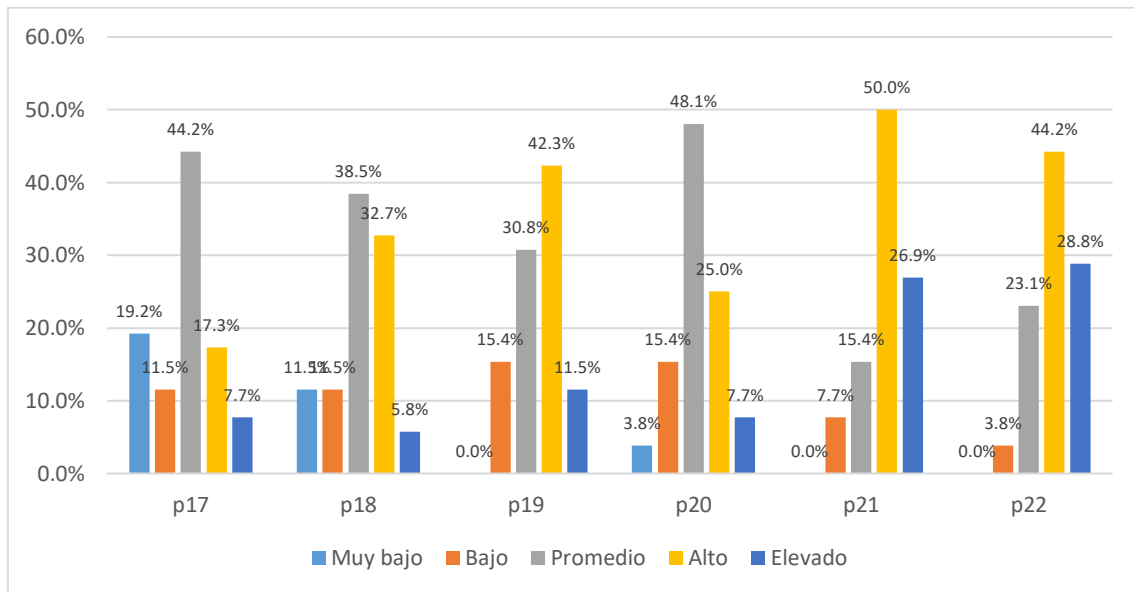


Tabla 6

Nivel de Desarrollo de la profesionalidad, la identidad docente y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022

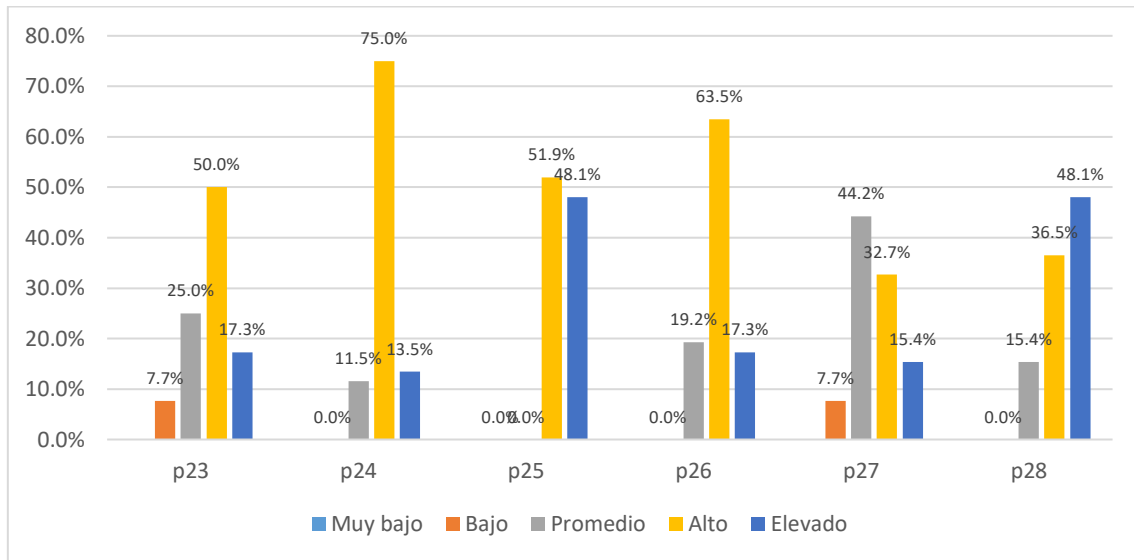
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Capacitación profesional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Docentes	%	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas
Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	10	19,2%	10	19,2%
Bueno	0	0,0%	0	0,0%	42	80,8%	42	80,8%
Total	0	0,0%	0	0,0%	52	100,0%	52	100,0%

En cuanto al cruce de relaciones entre la variable capacitación profesional y la dimensión sobre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se verifica que un importante 80,8% de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, evidencia un buen nivel en cuanto a su capacitación y también un buen nivel en el desarrollo de la profesionalidad e identidad como maestro, lo cual confirma el elevado grado de correlación entre ambas referencias. Apenas un 19,2% verifica un nivel regular en el desarrollo de su profesionalidad e identidad, pero buen nivel en lo que a capacitación profesional respecta. Esto significa la necesidad de seguir apostando por mayor capacitación profesional, pero, con la necesidad de incidir con más fuerza en el desarrollo de la profesionalidad, así como de la identidad docente, entendida como el gesto de vocación expresada en el nivel intelectual, afectiva y práctica de los maestros.

La identidad es un aspecto importante en el desempeño docente; pues, se relaciona con la intención de hacer las cosas por el deseo o el querer hacer las cosas; por encima del criterio de la obligación profesional. La identidad es un componente necesario en el desempeño docente; pues, además de las obligaciones del 'hacer docente' está la voluntad y la vocación de maestra por trascender sus acciones más allá de las simples obligaciones. Eso se interpreta en esta relación.

Figura 6

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes



Hipótesis General

Ho: No existe un alto nivel de relación entre el desempeño docente y la capacitación profesional, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial No 29944, en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022

H1: Existe un alto nivel de relación entre el desempeño docente y la capacitación profesional, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial No 29944, en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022.

Nivel de significancia $\alpha = ,05$

Tabla 7

Correlación entre desempeño docente y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022

			desempeño docente	capacitación profesional
Rho de Spearman	desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,995**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	capacitación profesional	Coeficiente de correlación	,995**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

La correlación Rho de Spearman es de 0,995 muestra que existe una muy alta relación entre el desempeño docente y la capacitación profesional, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial No 29944, en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022. Asimismo, $p=0.000 < 0.05$, comprueba que existe relación significativa entre desempeño docente y la capacitación profesional. Es decir, existen evidencia estadística para afirmar que si el desempeño docente se incrementa también se incrementará la capacitación profesional según las apreciaciones de los maestros encuestados.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe un alto nivel de relación entre la preparación para el aprendizaje y la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022

H1: Existe un alto nivel de relación entre la preparación para el aprendizaje y la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022.

Nivel de significancia $\alpha = ,05$

Tabla 8

Correlación entre la preparación para el aprendizaje y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022

			Preparación para el aprendizaje	capacitación profesional
Rho de Spearman	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	capacitación profesional	Coefficiente de correlación	,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

La correlación Rho de Spearman es de 0,829 muestra que existe un alto nivel de relación entre la preparación para el aprendizaje y la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022. Asimismo, $p=0.000 < 0.05$, comprueba que existe relación significativa entre preparación para el aprendizaje y la capacitación profesional. Es decir, existe evidencia estadística para afirmar que si la preparación para el aprendizaje se incrementa también se incrementará la capacitación profesional según la percepción de la muestra.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe un alto nivel de relación entre la enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac

H1: Existe un alto nivel de relación entre la enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac.

Nivel de significancia $\alpha = ,05$

Tabla 9

Correlación entre la enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022

		enseñanza para el aprendizaje	capacitación profesional	
Rho de Spearman	Enseñanza para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000	,837**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	capacitación profesional	Coeficiente de correlación	,837**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

La correlación Rho de Spearman es de 0,837 muestra que existe un alto nivel de relación entre la enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac. Asimismo, $p=0.000 < 0.05$, comprueba que existe relación significativa entre la enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional. Es decir, existe evidencia estadística para afirmar que si la enseñanza para el aprendizaje se incrementa también se incrementará la capacitación profesional de acuerdo a la percepción de los maestros encuestados.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe un moderado nivel de relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944 de las IIEE de nivel Primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac.

H1: Existe un moderado nivel de relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944 de las IIEE de nivel Primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac.

Nivel de significancia $\alpha = ,05$

Tabla 10

Correlación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022

			participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	capacitación profesional
Rho de Spearman	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
capacitación profesional	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

La correlación Rho de Spearman es de 0,830 muestra que existe un alto nivel de relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac. Asimismo, $p=0.000 < 0.05$, comprueba que existe relación significativa entre participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la capacitación profesional. Es decir, existe evidencia estadística para afirmar que si la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se

incrementa también se incrementará la capacitación profesional según la percepción de los maestros de la muestra de estudio.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe un alto nivel de relación entre el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente respecto a la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac.

H1: Existe un alto nivel de relación entre el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente respecto a la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac.

Nivel de significancia $\alpha = ,05$

Tabla 11

Correlación entre el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente y la capacitación profesional de los docentes de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, 2022

			Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente	Capacitación profesional
Rho de Spearman	Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente	Coefficiente de correlación	1,000	,620**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	capacitación profesional	Coefficiente de correlación	,620**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

La correlación Rho de Spearman es de 0,620 muestra que existe un moderado nivel de relación entre el desarrollo de la profesionalización, la identidad docente y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac. Asimismo, $p=0.000 < 0.05$, comprueba que existe relación significativa entre el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente y la

capacitación profesional. Es decir, existe evidencia estadística para afirmar que si el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente se incrementa también se incrementará la capacitación profesional de acuerdo a la percepción de la muestra.

V. DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis general del presente estudio, en concordancia con el objetivo principal de investigación que fue determinar si existía algún grado de relación entre las variables de investigación, siendo éstas, el desempeño docente y la capacitación profesional, y luego de haber realizado el trabajo de campo, se logró demostrar que, efectivamente existe un muy alto nivel de relación entre el desempeño docente y la capacitación profesional, contemplado en el marco de la Ley de Reforma Magisterial No 29944, en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022 corroborado con un alto nivel de correlación de Spearman ($Rho=0.995$; $p=0.000<0.05$).

Este resultado que se acerca al estudio de Paz y Siccha (2020), en el cual determina igualmente un alto nivel de relación entre la capacitación y el desempeño profesional, trabajo que fue realizado en una entidad educativa de gestión estatal de Trujillo. Los investigadores en esa oportunidad, hallaron que un 45.7% de casos presentaron dificultades en el desempeño docente de la Institución Educativa, valor que es inferior a los datos obtenidos por los docentes del distrito de Challhuahuacho, provincia Cotabambas, región Apurímac (73,1%), y por el cual, se propusieron la intención de validar el planteamiento de un esquema de tipo sistemático y estructurado para evaluar estas variables en los profesores dentro de un espacio social e histórico (Andrade et al., 2020).

En lo que se refiere a capacitación profesional, el total de docentes del distrito de Challhuahuacho evidenciaron desde su apreciación una tendencia importante en sus respuestas, lo cual está identificada con estar altamente capacitados, a diferencia del 59.3% de los docentes de una entidad educativa de gestión estatal de Trujillo en el que señalaron estar en proceso para el logro de su capacitación. Esta relación se evidenció con resultados según los cuales se demuestra una estabilidad en las dimensiones, los componentes y los diferentes elementos que se manejan en el modelo educativo planteado, urgiendo repensar y replantear la parte operativa del modelo educativo en cada lugar (Andrade et al., 2020)

De esa forma, se verifica que, tanto Andrade et al. (2020) así como Paz y Siccha (2020) coinciden en establecer un alto nivel de relación respecto a los resultados hallados en el presente estudio, cuyas variables fueron la capacitación profesional de los maestros y el desempeño docente. Cabe resaltar que estos resultados son según la percepción de los maestros encuestados, teniendo en cuenta que aun hay muchas deficiencias en lo que a educación respecta.

En la primera hipótesis específica y objetivo específico donde se buscaba encontrar el grado de relación entre la preparación para el aprendizaje y la capacitación profesional, se logró demostrar que, de igual forma hay un alto nivel de relación entre la dimensión de preparar para el aprendizaje y la variable asociada con la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, región Apurímac, 2022 según la percepción de los maestros considerados en la muestra. El resultado que evidencia este dato es de un Rho de Spearman =0.829; donde $p=0.000 < 0.05$; lo que ratifica el nivel de correlación que se ha hallado.

Estos resultados concuerdan con investigaciones halladas en el contexto nacional, así como internacional. En el caso de las investigaciones nacionales, se verifica el trabajo de Sánchez (2019), quien presentó un estudio acerca de gestionar la capacitación para el desempeño de maestros en el nivel secundario, con el objetivo de entender la relación entre gestionar la capacitación y el desempeño en los docentes de aula, cuyos resultados son similares al presente estudio con un 84,6% de docentes con buen nivel de preparación para el aprendizaje y capacitación profesional, en concordancia con el estudio de Sanchez (2019), evidenciando una correlación entre las variables con un nivel directo y elevado.

La conclusión demostró la necesidad de generar propuestas de situaciones óptimas para desarrollar más capacitaciones y superar los estándares de desempeño, hasta el momento desplegados, fuera de realizar planificación de cursos de capacitación según las políticas y axiología de cada plantel educativo. (Sanchez, 2019), Es decir, la relación entre capacitación y desempeño es tal, que, si se diseñan más cursos de capacitación, será posible elevar el nivel de desempeño profesional de los maestros en lo que a la preparación del aprendizaje se refiere, pues los maestros

capacitados comprenden que la planificación de su trabajo hace posible un buen desempeño en aula.

Así mismo, la capacitación en herramientas TIC hacen posible mejorar la preparación para el aprendizaje de esta manera incrementar el buen desempeño docente, ya que sin ir muy lejos en el contexto de la pandemia muchos docente se capacitaron y actualizaron en adquirir habilidades tecnológicas sobre todo en el uso de plataformas educativas, herramientas Google, creación de páginas web entre otros, haciendo posible de esta manera preparar de mejor manera los aprendizajes que desean que sus estudiantes logren, tal como se muestran en los resultados del trabajo de Haro De la Cruz (2021) y Sanchez (2019).

. En ese sentido, el uso de las herramientas Google en la preparación del aprendizaje tiene un alto nivel de relación como parte de la capacitación profesional de docentes en lo que las TIC se refiere, esto coincide con Sánchez (2019) como al establecer que, si se diseñan más cursos de capacitación, será posible elevar el nivel de preparación del aprendizaje. Todas estas conclusiones no son ajenas a lo mencionado en el MBDD sobre el uso de recursos disponibles, en este caso la tecnología y lo logrado en las capacitaciones.

En la segunda hipótesis y objetivo específico de la presente investigación, se formularon de tal manera que se buscaba encontrar cómo se relaciona la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la capacitación profesional de los docentes. La prueba de hipótesis y conclusión correspondiente (tercera en el informe) demuestran que, en efecto hay un elevado nivel de relación entre la dimensión relacionada con la enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de Challhuahuacho, Cotabambas, región Apurímac. El valor del coeficiente hallado ha sido de un Rho de Spearman = 0.837; siendo $p=0.000 < 0.05$ y que evidencia la demostración de la hipótesis formulada antes de recoger información en el trabajo de campo.

Este resultado encuentra un nivel de relación con la investigación desarrollada por Armando et al. (2021), quienes formulan un estudio que tiene como variables de tratamiento del desempeño docente y la formación docente respecto a la competencia digital de maestros en el contexto de clases no presenciales.

Al igual que la presente investigación se usaron los GoogleForms para recabar datos dado la coyuntura por la COVID 19, ya que algunos docentes aun se encuentran realizando clases semipresenciales y no es posible encontrarse físicamente con ellos, del mismo modo las UGELs y el MINEDU realizan capacitaciones y actualización en forma virtual y para que los maestros fortalezcan sus habilidades en lo que a estrategias y metodologías de enseñanza se refiere. Considerando los enfoques de la Curricula Nacional y la mediación pedagógica, tal como se menciona en el MBDD (2016). La relación con el presente estudio es la eficiencia de cualquier proceso de capacitación y el mejoramiento del desempeño docente, más aún con la intervención de recursos y procedimientos informáticos. Puesto que se obtuvo un 93,2% de docentes con buen nivel de enseñanza para los aprendizajes y capacitación profesional, resaltando que los resultados obtenidos son la percepción de los maestros encuestados.

Las cifras estadísticas pueden variar, pero los datos definen esa relación y evidencian la positividad de los eventos de capacitación.

En cuanto al trabajo presentado por el autor Alcántara (2022), quien propuso un estudio donde se relacionan dos variables asociadas a las Competencias digitales y desempeño docente en los colegios de Latinoamérica. La asociación que guarda con el presente estudio es, identificar que la capacitación docente va con las competencias digitales, y el desempeño docente en ambas tesis, coinciden como variables, en cuyas conclusiones define que una mayoría de docentes demuestran dificultades en el desarrollo y aplicación de ciertas competencias digitales y desempeño deficiente al servicio remoto, exigiendo mayor capacitación. En ese entender, se evidencia que los docentes que dominan la enseñanza para el aprendizaje son porque se exigen en su capacitación profesional de acuerdo a las exigencias del contexto, ya que desarrollaron competencias digitales entre otras y las aplican en sus aulas.

La tercera hipótesis específica, concuerda con la cuarta conclusión, y se trata de un estudio que se propuso indagar el nivel de relación existente entre la dimensión de participación por parte de los docentes en la gestión escolar y la variable de capacitación profesional. En ese caso, la conclusión obtenida demuestra que, existe un alto nivel de relación entre la participación en la gestión

de la escuela articulada a la comunidad y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario, en la muestra de investigación, con un Rho de Spearman = 0.830; y en el cual el $p=0.000<0.05$. Por tanto, se demuestra la hipótesis y se confirma que, en efecto, la forma de participar de los docentes en la gestión escolar, motiva a la vez que condiciona la necesidad de capacitarse permanentemente.

En tal sentido, existe una relación interesante de resultados con el trabajo de Parado (2021), quien presenta datos de su estudio en el que relaciona la capacitación docente y los datos de la encuesta ENDO, con la cantidad y calidad asociada a los eventos de capacitación de los maestros; habiéndose planteado el objetivo de “determinar la relación entre capacitación docente y formación en servicio”, sobre una muestra de docentes del nivel primario en tres dimensiones específicas tales como las acciones formativas, el acompañamiento y los intereses demostrados por los docentes.

La conclusión del estudio demostró la intención e interés por parte de los docentes respecto a la iniciativa de capacitarse y mejorar su desempeño profesional; sin embargo, esta predisposición no llega a ser canalizada en cuanto a otros intereses formativos, concretamente cursos asociados a maestrías y doctorados, además de pasantías; los cuales, desde el punto de vista de los interesados, incrementaría enormemente el mejoramiento de los desempeño tanto dentro así como fuera del aula, en los docentes.

Estos resultados concuerdan con los resultados de la presenta investigación donde la mayoría de los docentes encuestados (57,7%) tiene una regular participación en la gestión escolar y su articulación comunitaria, ya que los docentes que tienen la iniciativa de capacitarse no siempre tienen la iniciativa de participar fuera del aula, esto debido a que actualmente desde el marco de la Ley N° 29944 se está tomando más énfasis al aspecto de la capacitación profesional en lo que se refieren a cursos de actualización, segundas especialidades, maestrías y doctorados para poder ascender de nivel magisterial y tener mejores ingresos económicos, ya que dichos maestros tienen una buena percepción en el nivel de capacitación profesional.

El siguiente trabajo de investigación alude al resultado de la cuarta hipótesis específica el cual señala la existencia de un moderado nivel de relación entre el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente con la capacitación profesional de los mismos, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac, verificándose un Rho de Spearman = 0.620; para un $p=0.000<0.05$), lo cual corrobora la hipótesis según la cual, el desarrollo profesional y la manifestación de identidad con la carrera, marca una correlación importante con la capacitación profesional.

Este dato, los describió también Gómez (2017) quien desarrolló un trabajo en cual vincula la capacitación docente en TIC y las competencias educativas de los maestros en la Escuela Militar de Chorrillos. Cuyos resultados se acercan al presente trabajo en el cual el un 80,8% de los maestros encuestados perciben un buen nivel en el Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente y capacitación profesional, entendiéndose que los maestros del distrito de Challhuahuacho consideran importante a la comunidad docente y se identifican con ella, dado que en este ámbito se realizan constátenme reuniones colegiadas en las instituciones y redes educativas para de este modo apoyarse en su labor del que hacer educativo.

No obstante, la presente investigación no tomo en cuenta recoger información del tipo de trabajo colegiado que realizan los docentes pues solo se consideró la percepción de los encuestados en que medida se sientes identificados con la profesión que ejercen y el clima favorable que perciben. Lo que si se afirma en el estudio de Gómez (2017) cuyos resultados demostraron una “asociación dependiente entre la capacitación como variable y las competencias educativas de los docentes conformantes de la muestra de observación”.

En concordancia con el documento del MBDD (2016) es la dimensión del desarrollo de la profesionalización e identidad que guarda un alto nivel de relación con la capacitación profesional, ya que un docente que esta en constante proceso de aprendizaje tendrá mejor desempeño en el aula y fuera de ella y de esta manera se consolida su identidad. Si bien es cierto los resultados concuerdan con la teoría considerada para este estudio aun hay muchos aspectos para investigar con mas

detalle y minuciosamente, sobre todo en este ultimo objetivo de la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En cuanto a la hipótesis general, se demuestra que existe un muy alto nivel de relación entre el desempeño docente y la capacitación profesional, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial No 29944, en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac, lo cual se evidencia con el estadístico $Rho= 995; p=0.000<0.05$; los resultados muestran la Ley N° 29944 ha permitido impulsar la capacitación profesional así como el desempeño docente, ya sea de forma personal, es decir con sus propios recursos o mediante Cursos de la UGEL o MINEDU virtuales o presenciales. En ese entender la Ley N° 29944 ha servido para fomentar voluntaria o obligatoriamente, en base a este resultado, la capacitación profesional a costa de su peculio, debido que el MINEDU, DRE y UGEL no ofrecen del todo su apoyo.

Segunda

Al demostrar la primera hipótesis específica, se ha determinado que existe alto nivel de relación entre la preparación para el aprendizaje y la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022 ($Rho=0.829; p=0.000<0.05$). Estos resultados, que reflejan la percepción de los maestros encuestados, demuestran que en el marco de la Ley N° 29944 se han enfatizado la evaluación del desempeño docente, obligando a los maestros a preparar sus clases para que sus estudiantes aprendan y logren lo que se espera según el currículo Nacional de Educación Básica, para lo cual necesitan capacitarse y actualizarse constantemente, ya sean en talleres ofrecidos por el MINEDU mediante las UGELs o de forma particular con sus propios medios.

Tercera

Los datos permitieron determinar que existe un alto nivel de relación entre la enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de

Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac ($Rho=0.837$; $p=0.000<0.05$). Considerando que la enseñanza propiamente dicha es realizada por el maestro en el aula o fuera de ella, estos últimos años se ha tomado énfasis en este aspecto y los maestros se capacitan y actualizan constantemente, sobre todo en este contexto de la pandemia gran parte de docentes ha visto muy conveniente usar las TIC para la enseñanza como pieza clave del buen desempeño docente. Cabe resaltar que sigue existiendo un número considerable que aún se resiste a la tecnología.

Cuarta

La contrastación de hipótesis permitió determinar que existe una relación significativa entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac ($Rho=0.830$; $p=0.000<0.05$). Los resultados muestran que la capacitación profesional que reciben los maestros en una tendencia positiva e interesante, no necesariamente se corresponde con una participación comprometida en la gestión escolar, sino más bien está asociada con su desempeño más personal y más involucrado a su labor de aula, esto debido a que algunos maestros piensan que es una pérdida de tiempo participar en o involucrarse con la comunidad ya que toman mayor importancia a su labor en aula y con sus estudiantes.

Quinta

Los datos permitieron determinar que existe un moderado nivel de relación entre el desarrollo de la profesionalización e identidad docente y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac ($Rho=0.620$; $p=0.000<0.05$). Los resultados muestran que un porcentaje considerado de docente prefiere realizar trabajo individual mas no colegiado, a pesar que la Ley N° 29944 a permitido revalorar la carrera docente con incentivos económicos aún hay maestros que se resisten a capacitarse y actualizarse

profesionalmente para poder escalar en la carrera magisterial debido a que no todos son maestros de vocación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Las Instituciones educativas deberían realizar un análisis profundo a los resultados de la investigación hallados en el presente estudio, para evaluar cómo funcionan las variables de desempeño docente y capacitación profesional, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial No 29944, y promover seguimientos estadísticos en los docentes de instituciones educativas relacionadas con los tres niveles educativos (inicial, primaria, secundaria) en la provincia de Cotabambas en la región Apurímac, cuyos datos sean contrastables con los hallados en el presente estudio.

Segunda

Las Instituciones de Educación Superior en Formación Docente, deberían considerar los datos hallados en el presente estudio y fomentar en sus 'tesistas egresandos' investigaciones relacionadas con la variable 'capacitación profesional', donde se describa estadística y críticamente cuál es la proporción de maestras y maestros que acceden a estudios de postgrado (maestrías, doctorados y II Especialidad) y cuál es la motivación con la cual se toma esta decisión, en la provincia de Cotabambas, región Apurímac.

Tercera

Las Instituciones de Educación Superior en Formación Docente, deberían considerar los datos y resultados del presente estudio para el análisis de los mismos, la consideración como datos antecedentes y el planteamiento de estudios en la variable de 'desempeño docente', para describir la realidad y características del mismo en diversos contextos educativos.

Cuarta

La DREA y UGEL- Cotabambas, así mismo, deberían considerar la información hallada y analizada en el presente estudio para socializarlos con otras instituciones educativas de la región, con la finalidad de intercambiar datos, contrastar tendencias, registrar nueva información que permite afianzar conocimientos sobre el desempeño docente en relación con la capacitación profesional del maestro, en

el marco de la Ley N° 29944, de manera que se construya una base de datos referenciales para nuevos estudios y nuevas inquietudes pedagógicas a ser absueltas.

Quinta

Finalmente a las Instituciones de Educación Superior en Formación Docente se recomienda considerar la información manifiesta en el presente estudio, la formulación y ejecución de nuevas investigaciones en temas como el desarrollo de la profesionalización, la identidad docente, la capacitación profesional en diversos contextos socio geográficos, en el marco de la Ley N° 29944, recurriendo a metodología diversa y asociándolos a otras variables de inquietud tales como la vocación del maestro, la implementación de cursos de capacitación, la calidad de servicio de posgrado, entre otras nuevas variables.

REFERENCIAS

- Alcántara, A. (2022). Capacitación en competencias digitales y desempeño docente en los colegios de Latinoamérica.
- Anchundia, D. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Dominio de las Ciencias*, 5(2). pp. 819-835.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1128/1729>
- Andrade, Celio F. Siguenza, Juan P. Chitacapa, Johanna P. (2020). La educación y la transición de modelos formativos. Citado en: Formación docente y liderazgo escolar. Revista paraguaya de educación. Enero-junio del 2021. Volumen 10, No. 1. En:
<file:///C:/Users/manager/Downloads/Revista%2010.1%20Formaci%C3%B3n%20Docente%20y%20Liderazgo%20Escolar-DGIE.pdf>
- Armando, G.; Gonzales, K. y Paredes, J. (2021). *Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19*. [Tesis de postgrado Universidad Privada María Serrana de Asunción, Paraguay].
<file:///C:/Users/manager/Downloads/gpiconoli,+Desempe%C3%B1o+docente+en+las+competencias+digitales+en+clases+no+presenciales+durante+la+pandemia+COVID+19.pdf>
- Bombino, Laura y Jiménez Carlos Lázaro (2019). La preparación del docente y su papel como líder del proceso enseñanza aprendizaje. Universidad de Sancti Spiritus. Cuba. En Revista Atlante. En:
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/preparacion-docente-ensenanza.html>
- Cruz Aguilar, Reemberto; Paz Rodríguez, Sandra Elizabeth; Siccha Quispe, Hayde Rossello. (2020), Tesis: Propuesta de un plan de capacitación para fortalecer el desempeño profesional en docentes de una institución educativa pública Trujillo, 2020.
- D.S. No. 011-2012-ED. Reglamento de la Ley General de Educación, No. 208044.

- D.S. 004-2013-ED. Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial. No. 29944.
- Delgado, Paulette. (2020). La capacitación docente, el gran reto de la educación en línea. Portal del Instituto para el futuro de la educación. Guatemala. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/capacitacion-docente-covid>
- Devalle de Rendo Alicia (2009). La Formación Docente. Según las representaciones de los futuros maestros. Editorial Lugar, Buenos Aires, Argentina. En: <https://formadores.ning.com/profiles/blogs/devalle-de-rendo-alicia-la?overrideMobileRedirect=1>
- Estrada, Lesly. (2016). El desempeño docente. Departamento de Filosofía, Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo, Venezuela. En: [file:///C:/Users/manager/Downloads/EL_DESEMPEÑO_DOCENTE%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/manager/Downloads/EL_DESEMPEÑO_DOCENTE%20(2).pdf)
- Flores VigilL., GomezY., ChacaltanaR., PradoP., JuradoE., & Huayta FrancoY. (2021). Desafíos en la formación continua docente: Una revisión sistemática. *Revista Científica Pakamuros*, 9(4), 54 - 67. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i4.237>
- Gazmuri, C., Manzi, J., & Paredes, R. (2015). Discipline, climate and school performance in Chile, *Revista De La Cepal*, (115), 115-128. En: <file:///C:/Users/manager/Downloads/Dialnet-DesempenoDocenteYSuInfluenciaEnElAprendizajeDelEst-7344271.pdf>
- Gómez Meza, Juan Jacinto. (2017). Capacitación docente en Tecnologías de la Información y Comunicación y las competencias educativas de los docentes de la EMCH. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Administración de la Educación. UCV. En: file:///C:/Users/manager/Downloads/G%C3%B3mez_MJJ.pdf
- Gonzales Torres, Cornelio (2015). Impacto de la ley de reforma magisterial N° 29944 en la calidad de gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021. Tesis para optar el grado académico de doctor en educación. Universidad San Martín de Porres, Lima. En: file:///C:/Users/manager/Downloads/55onzales_tc.pdf

- Guzmán de Castro, Belkys Juliana; Santiago Castro; Acosta Cruz, William Duvan. (2021) TIC y educación en tiempos difíciles. Delectus Instituto Nacional de Investigación y Capacitación Continua, Perú ISSN-e: 2663-1148 Periodicidad: Semestral núm. 2, 2021. En: <file:///C:/Users/manager/Downloads/117-Texto%20del%20art%C3%ADculo-577-2-10-20210730.pdf>
- Haro De la Cruz Hilda Lisset. (2021). Herramientas Google y Desempeño docente en la Institución Educativa Gonzalo Ugás Salcedo de Pacasmayo. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación. En: file:///C:/Users/manager/Downloads/Haro_DLCHL-SD.pdf
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2010). Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación (5ª ed., pp. 170-191). México.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ª ed., pp. 170-191). México.
- Hernández-Sampieri, Roberto & Mendoza Torres, Christian Paulina. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill. México.
- MINEDU (2012). Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como docente y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.
- MINEDU (2021). Documento normativo. Implementación del Programa de Formación y Capacitación Permanente, durante el año 2021.
- Montenegro, I.(2005).Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio. En: <file:///C:/Users/manager/Downloads/Dialnet-DesempenoDocenteYSuInfluenciaEnElAprendizajeDelEst-7344271.pdf>
- OEI. Formación continua y desarrollo profesional docente. (noviembre 2013). Ponencias del Seminario Internacional. Santiago de Chile. [file:///C:/Users/manager/Downloads/Formaci%C3%B3n%20Continua%20y%20Desarrollo%20Profesional%20Docente%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/manager/Downloads/Formaci%C3%B3n%20Continua%20y%20Desarrollo%20Profesional%20Docente%20(1).pdf)

- Parado Alata, Mayra A. (2021). Características de la capacitación y formación en servicio de docentes del nivel primaria según los resultados de la encuesta ENDO 2018 en Instituciones Educativas de Arequipa. Universidad Peruana Cayetano Heredia. En: file:///C:/Users/manager/Downloads/Caracteristicas_ParadoAlata_Mayra.pdf
- Paz Rodríguez, Sandra Elizabeth y Siccha Quispe, Haydee Rosello (2020). Tesis “Propuesta de un plan de capacitación para fortalecer el desempeño profesional en docentes de una institución educativa pública Trujillo, 2020”.
- Salas Ramírez, Juan Adolfo; Del Valle Sarago, Ysmary. (2018). El docente como promotor social y comunitario en el marco del desarrollo sustentable. Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL. Barinas, Venezuela. En: <file:///C:/Users/manager/Downloads/Dialnet-EIDocenteComoPromotorSocialYComunitarioEnElMarcoDe-7011973.pdf>
- Sánchez Reyes Odaly Ruth (2019), expone su tesis “Gestión de la capacitación docente y su desempeño en el nivel secundaria del colegio Nuestra Señora del Consuelo del distrito de Surco 2017”. Universidad Nacional Federico Villareal.
- UNESCO (2019). La formación docente en servicio en el Perú. Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias. Representación de UNESCO en el Perú. Convenio de asistencia técnica entre el Ministerio de Educación de Perú y la Oficina de UNESCO. Lima.
- Vanegas Ortega, Carlos y Fuentealba Jara, Adrián (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. Universidad de Santiago de Chile y Universidad San Sebastián de Chile. En: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97292019000100115
- Vara-Horna, Arístides (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y

Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net

Yáñez-Segovia, S. et al (2018). Investigación y artículo sobre “Desempeño docente en la capacitación del acompañamiento al examen complejo”. Facultad de Ciencias Agrícolas de la Universidad Central del Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 4(1). pp. 102-114.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/725/pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Desempeño Docente y Capacitación Profesional en el marco de la Ley N° 29944 en las II.EE. primarias del distrito de Challhuahuacho – Cotabambas – Apurímac, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el desempeño docente y la capacitación profesional, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial No 29944, de las Instituciones Educativas (II EE) del nivel Primario del distrito de <u>Challhuahuacho</u>, en la provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de relación existente entre el desempeño docente y la capacitación profesional, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial la Ley No 29944, en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito del distrito de <u>Challhuahuacho</u>, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe un alto nivel de relación entre el desempeño docente y la capacitación profesional, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial No 29944, en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de <u>Challhuahuacho</u>, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022.</p>	<p>Tipo de investigación: básica correlacional</p> <p>Diseño de investigación: no experimental</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>❖ ¿Cuál es el nivel de relación entre la preparación para el aprendizaje y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de <u>Challhuahuacho</u>, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022?</p> <p>❖ ¿Cuál es el nivel de relación entre la enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional de los</p>	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de relación entre la preparación para el aprendizaje y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de <u>Challhuahuacho</u>, provincia de Cotabambas, región Apurímac. • Determinar el nivel de relación entre la enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional de los 	<p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe un alto nivel de relación entre la preparación para el aprendizaje y la capacitación profesional, en el marco de la Ley N° 29944, de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de <u>Challhuahuacho</u>, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022. • Existe un alto nivel de relación entre la enseñanza para el aprendizaje y la capacitación profesional de los 	<p>VARIABLES Y DIMENSIONES</p> <p>Variable 1: Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

<p>docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de <u>Challhuahuacho</u>, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022?</p> <p>❖ ¿Cuál es el nivel de relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de <u>Challhuahuacho</u>, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022?</p> <p>❖ ¿Cuál es el nivel de relación entre el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente respecto a la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de <u>Challhuahuacho</u>, provincia de Cotabambas, región Apurímac, 2022?</p>	<p>29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de <u>Challhuahuacho</u>, provincia de Cotabambas, región Apurímac.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944 de las IIEE de nivel Primario del distrito de <u>Challhuahuacho</u>, provincia de Cotabambas, región Apurímac • Determinar el nivel de relación entre el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente respecto a la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de <u>Challhuahuacho</u>, provincia de Cotabambas, región Apurímac. 	<p>docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de <u>Challhuahuacho</u>, provincia de Cotabambas, región Apurímac.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe un moderado nivel de relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944 de las IIEE de nivel Primario del distrito de <u>Challhuahuacho</u>, provincia de Cotabambas, región Apurímac. • Existe un alto nivel de relación entre el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente respecto a la capacitación profesional de los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, de las IIEE de nivel Primario del distrito de <u>Challhuahuacho</u>, provincia de Cotabambas, región Apurímac. 	<p>Variable 2: Capacitación Profesional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cursos de actualización y capacitación • Cursos de Segunda especialidad. • Cursos de Maestría y Doctorado <p>Muestra</p> <p>52 docentes de nivel primario de instituciones educativas estatales que laboran en el distrito de <u>Challhuahuacho</u>, Cotabambas, Apurímac, 2022</p> <p>Técnica / Instrumentos</p> <p>Encuesta / Ficha de cuestionario</p>
---	---	---	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	VALOR / DATO	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño docente	Según el Minedu, constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes, se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	El docente debe considerar la elaboración de la planificación curricular, la preparación de sus sesiones de aprendizaje donde se especifican las estrategias de enseñanza y evaluación de los aprendizajes, considerar el enfoque intercultural e inclusivo, así como seleccionar el medio y el material educativo. (MBDD, 2016).	<ul style="list-style-type: none"> Planificación curricular Preparación de sesiones de aprendizaje Previsión de medios y material educativo Inserción de interculturalidad e inclusividad 	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Ordinal
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	El docente debe considerar cómo se conduce el proceso de enseñar y aprender mediante un enfoque valorativo de la inclusión y la diversidad, la tarea mediadora del profesor y la generación de un clima adecuado para aprender, la aplicación de metodología y estrategias de evaluación, así como, detectar los logros y desafíos en el proceso de aprender y los indicadores de enseñanza que requiere mejorar. (MBDD, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> Valoración del proceso de "enseñar" Generación de clima adecuado para el aprendizaje Aplicación de metodología, recursos y evaluación Decisiones ante resultados y plan de realimentación 		
		Participación en la gestión de la escuela	El docente debe considerar su participación en la gestión escolar o en la red escolar desde un enfoque	<ul style="list-style-type: none"> Intensidad de participación en la "red docente" de la zona 		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	VALOR / DATO	ESCALA DE MEDICIÓN
	y comprende cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalización y la identidad docente. (MBDD, 2016)	articulada a la comunidad	democrático en un sentido de “comunidad de aprendizaje”, además de fomentar y aportar por un clima institucional favorable, valorando y respetando la comunidad. (MBDD, 2016).	<ul style="list-style-type: none"> • Gestos de participación democrática y sentido de “comunidad de aprendizaje”. • Aportes para un clima favorable en la gestión de la escuela y la comunidad 		
		Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente.	El docente debe considerar, el trabajo en equipo, la interacción con sus pares y la participación en tareas propias del desarrollo profesional, construir hábitos y estilos de profesionalismos docente, así como, su identidad con la profesión docente. (MBDD, 2016).	<ul style="list-style-type: none"> • Demostración de trabajo en equipo y profesionalismo docente • Construcción de hábitos y estilo profesional docente • Identidad con la profesión docente 		
Capacitación Profesional	La capacitación docente y su vínculo con su desempeño en el marco de la ley de reforma magisterial 29944, analizando cómo esta norma entiende y define este fenómeno, asociado a ciertos	Cursos de actualización y capacitación	Se entiende por capacitación docente al proceso por cuyo hecho los maestros adquieren conocimientos y destrezas para promover especialmente un cambio de actitud profesional, estimulando la reflexión por la realidad educativa donde actúa y evaluando sus potenciales creativos para transformar esa realidad o implementar las condiciones de mejoramiento en su desempeño profesional. (UNAC, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de conocimientos en actualización y capacitación • Adquisición de destrezas en actualización y capacitación • Estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos • Estimulación del potencial creativo para la transformación social 	1 = Muy bajo 2 = Bajo 3 = Promedio 4 = Alto 5 = Elevado	Ordinal

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	VALOR / DATO	ESCALA DE MEDICIÓN
	aspectos como la evaluación, la metodología, los estudios de posgrado, en relación a la gestión educativa en general (Ley de Reforma Magisterial N° 29944).	Cursos de Segunda especialidad.	Es el reconocimiento que se obtiene al haber realizado una especialidad profesional que requiere previamente tener licenciatura u otro título profesional equivalente y haber aprobado los estudios de una duración mínima de dos (02) semestres académicos con un contenido mínimo de cuarenta (40) créditos, así como la aprobación de una tesis o un trabajo académico. (RCS-SUNEDU, 2015).	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de conocimientos en la II especialidad • Adquisición de destrezas en la II especialidad • Estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en la II Especialidad • Estimulación del potencial creativo para el mejoramiento educativo en la especialidad 		
		Cursos de Maestría y Doctorado	es un grado académico en lo formal. Teniendo en cuenta que un grado académico es el reconocimiento de la formación educativa o profesional, otorgado a una persona por parte de una Universidad, Institución o Escuela de Educación Superior, según corresponda, autorizada a otorgar diplomas de grado de Bachiller, Maestro y/o Doctor. Solo las instituciones y escuelas de educación superior previstas en la Ley pueden otorgar el grado de bachiller. (Ley Universitaria N° 30220)	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de conocimientos para el nivel de posgrado • Adquisición de destrezas para el nivel de posgrado • Desarrollo elevado del pensamiento crítico-reflexivo para el nivel de posgrado • Estimulación del potencial creativo para la transformación educativa por el nivel de posgrado 		

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO 1: Cuestionario con escala para medir el “Desempeño docente”

Instrucciones: Marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere se acerca a su realidad. Responda con la mayor veracidad posible, tenga en cuenta que este cuestionario es ANÓNIMO.

Datos informativos:

I.E:		
Nivel:		
Edad:		
Género:	Varón ()	Mujer ()
Condición Laboral	Nombrado ()	Contratado ()

Escala de valoración:

Valor	Equivalencia	Categoría
1	N	Nunca
2	CS	Casi nunca
3	AV	A veces
4	CS	Casi siempre
5	S	Siempre

Ítems.	ESCALA DE VALORACIÓN				
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje.					
Como docente, ¿considera la planificación como un acto previo e ineludible.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
La planificación ¿se cumple al 100% previo al proceso de enseñanza-aprendizaje?	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
¿Sólo se puede dictar clases si existe un plan de sesión de aprendizaje?	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Las clases se dictan en su contexto, previa planificación de la misma.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Normalmente sus clases incluye medios y recursos, incluidas las TIC.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Normalmente sus clases incluyen material educativo o medios físicos que ayudan en el aprendizaje	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Sus sesiones se planifican considerando el enfoque de la interculturalidad en forma continua.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Sus sesiones se planifican considerando el enfoque de la inclusividad en forma continua.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)

Ítems.	ESCALA DE VALORACIÓN				
Sumatoria por escalas					
Dimensión					
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje.					
El acto de enseñar se valora como la clave de un buen aprendizaje.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Un buen aprendizaje es el resultado de una buena enseñanza por parte del docente.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Se considera vital en la enseñanza un buen clima pedagógico para el aprendizaje.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Se considera vital en la enseñanza un buen clima didáctico para el aprendizaje	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Existe una preocupación prioritaria para aplicar una buena metodología y procedimientos didácticos.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Existe preocupación por evaluar continuamente para garantizar procesos de reforzamiento y/o retroalimentación.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Cuando tiene los resultados de los aprendizajes, existe reflexión crítica y toma de decisiones al respecto.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Una toma de decisiones implica un plan de mejoras mediante actividades de retroalimentación.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Sumatoria por escalas					
Dimensión					
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.					
Existe una participación en la red de docente, o equipos de trabajo con otros colegas de la zona.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Existe trabajo en equipo donde se refleja el profesionalismo docente acumulado.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Se percibe un clima democrático en la participación de docentes en la gestión educativa.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Se siente un clima de “comunidad de aprendizaje” entre colegas de la institución y con otras instituciones del medio	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Su participación se caracteriza por aportar a un clima favorable de gestión escolar en la Institución.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Su participación se caracteriza por aportar a un clima favorable de gestión institucional en la comunidad/sociedad	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Sumatoria por escalas					

Ítems.	ESCALA DE VALORACIÓN				
Dimensión					
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
Su fuerte, profesional y pedagógicamente hablando, es el “trabajo en equipo”	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
En términos de sinceridad, se demuestra a diario un nivel óptimo de profesionalismo docente.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
La labor profesional cotidiana, es una construcción continua de hábitos pedagógicos y profesionales adecuados.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
La labor cotidiana es un indicador en la construcción adecuada de un “estilo profesional docente” propio	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Se siente en la mayoría de colegas una identidad convencida con la profesión docente.	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Usted tiene una identidad convicta con la profesional docente (vocación).	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
Sumatoria por escalas					
Dimensión					

INSTRUMENTO 2: Cuestionario con escala para medir el nivel de “Capacitación profesional”

Instrucciones: Marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere se acerca a su realidad. Responda con la mayor veracidad posible, tenga en cuenta que este cuestionario es ANÓNIMO.

Datos informativos:

I.E:	
Nivel:	
Edad:	
Género:	Varón () Mujer ()
Condición Laboral	Nombrado () Contratado ()

Escala de valoración:

Valor	Equivalencia	Categoría
1	MB	Muy bajo
2	B	Bajo
3	P	Promedio
4	A	Alto
5	E	Elevado

Encuesta:

Ítems.	ESCALA DE VALORACIÓN				
DIMENSIÓN 1: Cursos de capacitación y actualización .					
La adquisición de conocimientos en el docente, es de un nivel elevado en los cursos de actualización pedagógica.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
La adquisición de conocimientos es de un nivel elevado en los cursos de capacitación pedagógica.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
El mejoramiento de destrezas pedagógicas es de un nivel elevado en los cursos de actualización pedagógica.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
El mejoramiento de destrezas pedagógicas es de un nivel elevado en los cursos de capacitación pedagógica.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
Se siente una estimulación óptima del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de actualización pedagógica.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
Se siente una estimulación óptima del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de capacitación docente.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
Los cursos de actualización y/o capacitación, estimulan el potencial creativo de los docentes participantes.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
Los cursos de actualización y/o capacitación, estimulan el potencial transformador de los docentes, en el aula.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
Sumatoria por escalas					
Dimensión					

Ítems.	ESCALA DE VALORACIÓN				
DIMENSIÓN 2: Cursos de Segunda Especialidad.					
El nivel de conocimientos que se brindan en los cursos de II Especialidad, es de un nivel elevado.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
El nivel de conocimientos que se adquieren los docentes en los cursos de II Especialidad, es de última generación.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
El nivel de destrezas que se transfieren en los cursos de II Especialidad, es de un nivel elevado.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
El nivel de destrezas que adquieren los docentes en los cursos de II Especialidad, es de última generación.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
La estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos II Especialidad, van acorde con su categoría.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
El docente evidencia cambios visibles de profesionalismo cuando egresa de una II especialidad.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
Los cursos de II Especialidad estimulan el potencial creativo en los docentes que los concluyen.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
Los cursos de II Especialidad general cambios notorios en el desempeño profesional para lo que estudiaron los docentes.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
Sumatoria por escalas					
Dimensión					
DIMENSIÓN 3: Cursos de Maestría y Doctorado.					
El nivel de conocimientos que se brindan en los cursos de Maestría, es de un altísimo nivel.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
El nivel de conocimientos que se brindan en los cursos de Doctorado, es de un altísimo nivel.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
El nivel de destrezas que se transfieren en los cursos de Maestría, es de un nivel elevado.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
El nivel de destrezas que se transfieren a los docentes en los cursos de Doctorado, es de un nivel elevado.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
La estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de Maestría, van acorde con el nivel de posgrado.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
La estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de Doctorado, van acorde con el nivel de posgrado.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)

Ítems.	ESCALA DE VALORACIÓN				
El docente evidencia rasgos profesionales y potencial creativo elevados cuando egresa de una Maestría.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
El docente evidencia rasgos profesionales y potencial creativo elevados cuando egresa de un Doctorado.	(MB)	(B)	(P)	(A)	(E)
Sumatoria por escalas					
Dimensión					

Anexo 4. Validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

VARIABLE 1: Desempeño docente:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje.							
1	Como docente, considera la planificación como una acto previo e ineludible.	X		X		X		
2	La planificación se cumple al 100% previo al proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
3	Sólo se puede dictar clases si existe un plan de sesión de aprendizaje.	X		X		X		
4	Las clases se dictan en su contexto, previa planificación de la misma.	X		X		X		
5	Normalmente sus clases incluye medios y recursos, incluidas las TIC.	X		X		X		
6	Normalmente sus clases incluyen material educativo o medios físicos que ayudan en el aprendizaje	X		X		X		
7	Sus sesiones se planifican considerando el enfoque de la interculturalidad en forma continua.	X		X		X		
8	Sus sesiones se planifican considerando el enfoque de la inclusividad en forma continua.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje.							
9	El acto de enseñar se valora como la clave de un buen aprendizaje.	X		X		X		
10	Un buen aprendizaje es el resultado de una buena enseñanza por parte del docente.	X		X		X		
11	Se considera vital en la enseñanza un buen clima pedagógico para el aprendizaje.	X		X		X		
12	Se considera vital en la enseñanza un buen clima didáctico para el aprendizaje	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1 3	Existe una preocupación prioritaria para aplicar una buena metodología y procedimientos didácticos.	X		X		X		
1 4	Existe preocupación por evaluar continuamente para garantizar procesos de reforzamiento y/o retroalimentación.	X		X		X		
1 5	Cuando tiene los resultados de los aprendizajes, existe reflexión crítica y toma de decisiones al respecto.	X		X		X		
1 6	Una toma de decisiones implica un plan de mejoras mediante actividades de retroalimentación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
1 7	Existe una participación en la red de docente, o equipos de trabajo con otros colegas de la zona.	X		X		X		
1 8	Existe trabajo en equipo donde se refleja el profesionalismo docente acumulado.	X		X		X		
1 9	Se percibe un clima democrático en la participación de docentes en la gestión educativa.	X		X		X		
2 0	Se siente un clima de "comunidad de aprendizaje" entre colegas de la institución y con otras instituciones del medio	X		X		X		
2 1	Su participación se caracteriza por aportar a un clima favorable de gestión escolar en la Institución.	X		X		X		
2 2	Su participación se caracteriza por aportar a un clima favorable de gestión institucional en la comunidad/sociedad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	X						
2 3	Su fuerte, profesional y pedagógicamente hablando, es el "trabajo en equipo"	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
2 4	En términos de sinceridad, se demuestra cotidianamente un nivel óptimo de profesionalismo docente.	X	X	X	
2 5	La labor profesional cotidiana, es una construcción continua de hábitos pedagógicos y profesionales adecuados.	X	X	X	
2 6	La labor cotidiana es un indicador en la construcción adecuada de un "estilo profesional docente" propio	X	X	X	
2 7	Se siente en la mayoría de colegas una identidad convencida con la profesión docente.	X	X	X	
2 8	Usted tiene una identidad convicta con la profesional docente (vocación).	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones de desempeño docente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Héctor Abel Román Osorio

DNI: 44602073

Especialidad del validador: Educación Superior

Lima, 20 de mayo del 2022



Firma del experto
DNI 44602073

Mg. Héctor A. Román Osorio

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

VARIABLE 2: Capacitación profesional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cursos de actualización y capacitación.							
1	La adquisición de conocimientos en el docente, es de un nivel elevado en los cursos de actualización pedagógica.	X		X		X		
2	La adquisición de conocimientos es de un nivel elevado en los cursos de capacitación pedagógica.	X		X		X		
3	El mejoramiento de destrezas pedagógicas es de un nivel elevado en los cursos de actualización pedagógica.	X		X		X		
4	El mejoramiento de destrezas pedagógicas es de un nivel elevado en los cursos de capacitación pedagógica.	X		X		X		
5	Se siente una estimulación óptima del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de actualización pedagógica.	X		X		X		
6	Se siente una estimulación óptima del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de capacitación docente.	X		X		X		
7	Los cursos de actualización y/o capacitación, estimulan el potencial creativo de los docentes participantes.	X		X		X		
8	Los cursos de actualización y/o capacitación, estimulan el potencial transformador de los docentes, en el aula.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Cursos de II especialidad.							
9	El nivel de conocimientos que se brindan en los cursos de II Especialidad, es de un nivel elevado.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	El nivel de conocimientos que se adquieren los docentes en los cursos de II Especialidad, es de última generación.	X		X		X		
11	El nivel de destrezas que se transfieren en los cursos de II Especialidad, es de un nivel elevado.	X		X		X		
12	El nivel de destrezas que adquieren los docentes en los cursos de II Especialidad, es de última generación.	X		X		X		
13	La estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos II Especialidad, van acorde con su categoría.	X		X		X		
14	El docente evidencia cambios visibles de profesionalismo cuando egresa de una II especialidad.	X		X		X		
15	Los cursos de II Especialidad estimulan el potencial creativo en los docentes que los concluyen.	X		X		X		
16	Los cursos de II Especialidad general cambios notorios en el desempeño profesional para lo que estudiaron los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Cursos de maestría y doctorado.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El nivel de conocimientos que se brindan en los cursos de Maestría, es de un altísimo nivel.	X		X		X		
18	El nivel de conocimientos que se brindan en los cursos de Doctorado, es de un altísimo nivel.	X		X		X		
19	El nivel de destrezas que se transfieren en los cursos de Maestría, es de un nivel elevado.	X		X		X		
20	El nivel de destrezas que se transfieren a los docentes en los cursos de Doctorado, es de un nivel elevado.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
2 1	La estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de Maestría, van acorde con el nivel de posgrado.	X		X		X		
2 2	La estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de Doctorado, van acorde con el nivel de posgrado.	X		X		X		
2 3	El docente evidencia rasgos profesionales y potencial creativo elevados cuando egresa de una Maestría.	X		X		X		
2 4	El docente evidencia rasgos profesionales y potencial creativo elevados cuando egresa de un Doctorado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones de capacitación prof.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Héctor Abel Román Osorio DNI: 44602073

Especialidad del validador: Educación Superior

Lima, 20 de mayo del 2022



Firma del experto
DNI 44602073

Mg. Héctor A. Román Osorio

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ROMAN OSORIO, HECTOR ABEL DNI 44602073	BACHILLER EN ANTROPOLOGIA Fecha de diploma: 23/01/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ROMAN OSORIO, HECTOR ABEL DNI 44602073	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 04/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/03/2012 Fecha egreso: 22/12/2017	INSTITUTO SUPERIOR DE MÚSICA PÚBLICO LEANDRO ALVIÑA MIRANDA DEL CUSCO <i>PERU</i>
ROMAN OSORIO, HECTOR ABEL DNI 44602073	MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR Fecha de diploma: 23/12/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/07/2013 Fecha egreso: 31/08/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ROMAN OSORIO, HECTOR ABEL DNI 44602073	LICENCIADO EN EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD MUSICA Fecha de diploma: 22/02/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	INSTITUTO SUPERIOR DE MÚSICA PÚBLICO LEANDRO ALVIÑA MIRANDA DEL CUSCO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

VARIABLE 1: Desempeño docente:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Como docente, considera la planificación como una acto previo e ineludible.	X		X		X		
2	La planificación se cumple al 100% previo al proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
3	Sólo se puede dictar clases si existe un plan de sesión de aprendizaje.	X		X		X		
4	Las clases se dictan en su contexto, previa planificación de la misma.	X		X		X		
5	Normalmente sus clases incluye medios y recursos, incluidas las TIC.	X		X		X		
6	Normalmente sus clases incluyen material educativo o medios físicos que ayudan en el aprendizaje	X		X		X		
7	Sus sesiones se planifican considerando el enfoque de la interculturalidad en forma continua.	X		X		X		
8	Sus sesiones se planifican considerando el enfoque de la inclusividad en forma continua.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El acto de enseñar se valora como la clave de un buen aprendizaje.	X		X		X		
10	Un buen aprendizaje es el resultado de una buena enseñanza por parte del docente.	X		X		X		
11	Se considera vital en la enseñanza un buen clima pedagógico para el aprendizaje.	X		X		X		
12	Se considera vital en la enseñanza un buen clima didáctico para el aprendizaje	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1 3	Existe una preocupación prioritaria para aplicar una buena metodología y procedimientos didácticos.	X		X		X		
1 4	Existe preocupación por evaluar continuamente para garantizar procesos de reforzamiento y/o retroalimentación.	X		X		X		
1 5	Cuando tiene los resultados de los aprendizajes, existe reflexión crítica y toma de decisiones al respecto.	X		X		X		
1 6	Una toma de decisiones implica un plan de mejoras mediante actividades de retroalimentación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
1 7	Existe una participación en la red de docente, o equipos de trabajo con otros colegas de la zona.	X		X		X		
1 8	Existe trabajo en equipo donde se refleja el profesionalismo docente acumulado.	X		X		X		
1 9	Se percibe un clima democrático en la participación de docentes en la gestión educativa.	X		X		X		
2 0	Se siente un clima de "comunidad de aprendizaje" entre colegas de la institución y con otras instituciones del medio	X		X		X		
2 1	Su participación se caracteriza por aportar a un clima favorable de gestión escolar en la Institución.	X		X		X		
2 2	Su participación se caracteriza por aportar a un clima favorable de gestión institucional en la comunidad/sociedad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	X		X		X		
2 3	Su fuerte, profesional y pedagógicamente hablando, es el "trabajo en equipo"	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
2 4	En términos de sinceridad, se demuestra cotidianamente un nivel óptimo de profesionalismo docente.	X		X		X		
2 5	La labor profesional cotidiana, es una construcción continua de hábitos pedagógicos y profesionales adecuados.	X		X		X		
2 6	La labor cotidiana es un indicador en la construcción adecuada de un "estilo profesional docente" propio	X		X		X		
2 7	Se siente en la mayoría de colegas una identidad convencida con la profesión docente.	X		X		X		
2 8	Usted tiene una identidad convicta con la profesional docente (vocación).	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Mercedes Ovalle Mendoza

DNI: 45578282

Especialidad del validador: *Administración de la Educación*

Lima, 20 de mayo del 2022

Firma del experto
DNI 45578282

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

VARIABLE 2: Capacitación profesional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cursos de actualización y capacitación.							
1	La adquisición de conocimientos en el docente, es de un nivel elevado en los cursos de actualización pedagógica.	X		X		X		
2	La adquisición de conocimientos es de un nivel elevado en los cursos de capacitación pedagógica.	X		X		X		
3	El mejoramiento de destrezas pedagógicas es de un nivel elevado en los cursos de actualización pedagógica.	X		X		X		
4	El mejoramiento de destrezas pedagógicas es de un nivel elevado en los cursos de capacitación pedagógica.	X		X		X		
5	Se siente una estimulación óptima del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de actualización pedagógica.	X		X		X		
6	Se siente una estimulación óptima del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de capacitación docente.	X		X		X		
7	Los cursos de actualización y/o capacitación, estimulan el potencial creativo de los docentes participantes.	X		X		X		
8	Los cursos de actualización y/o capacitación, estimulan el potencial transformador de los docentes, en el aula.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Cursos de II especialidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El nivel de conocimientos que se brindan en los cursos de II Especialidad, es de un nivel elevado.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	El nivel de conocimientos que se adquieren los docentes en los cursos de II Especialidad, es de última generación.	X		X		X		
11	El nivel de destrezas que se transfieren en los cursos de II Especialidad, es de un nivel elevado.	X		X		X		
12	El nivel de destrezas que adquieren los docentes en los cursos de II Especialidad, es de última generación.	X		X		X		
13	La estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos II Especialidad, van acorde con su categoría.	X		X		X		
14	El docente evidencia cambios visibles de profesionalismo cuando egresa de una II especialidad.	X		X		X		
15	Los cursos de II Especialidad estimulan el potencial creativo en los docentes que los concluyen.	X		X		X		
16	Los cursos de II Especialidad general cambios notorios en el desempeño profesional para lo que estudiaron los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Cursos de maestría y doctorado.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El nivel de conocimientos que se brindan en los cursos de Maestría, es de un altísimo nivel.	X		X		X		
18	El nivel de conocimientos que se brindan en los cursos de Doctorado, es de un altísimo nivel.	X		X		X		
19	El nivel de destrezas que se transfieren en los cursos de Maestría, es de un nivel elevado.	X		X		X		
20	El nivel de destrezas que se transfieren a los docentes en los cursos de Doctorado, es de un nivel elevado.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
2 1	La estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de Maestría, van acorde con el nivel de posgrado.	X		X		X		
2 2	La estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de Doctorado, van acorde con el nivel de posgrado.	X		X		X		
2 3	El docente evidencia rasgos profesionales y potencial creativo elevados cuando egresa de una Maestría.	X		X		X		
2 4	El docente evidencia rasgos profesionales y potencial creativo elevados cuando egresa de un Doctorado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Mercedes Ovalle Mendoza**

DNI: 45578282

Especialidad del validador: *Administración de la Educación.*

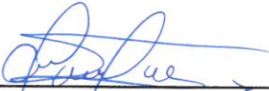
Lima, 20 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del experto
DNI 45578282

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
OVALLE MENDOZA, MERCEDES DNI 45578282	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD: EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 17/09/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
OVALLE MENDOZA, MERCEDES DNI 45578282	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/03/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
OVALLE MENDOZA, MERCEDES DNI 45578282	MAESTRO/MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/05/2011 Fecha egreso: 19/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

VARIABLE 1: Desempeño docente:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje.							
1	Como docente, considera la planificación como una acto previo e ineludible.	X		X		X		
2	La planificación se cumple al 100% previo al proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
3	Sólo se puede dictar clases si existe un plan de sesión de aprendizaje.	X		X		X		
4	Las clases se dictan en su contexto, previa planificación de la misma.	X		X		X		
5	Normalmente sus clases incluye medios y recursos, incluidas las TIC.	X		X		X		
6	Normalmente sus clases incluyen material educativo o medios físicos que ayudan en el aprendizaje	X		X		X		
7	Sus sesiones se planifican considerando el enfoque de la interculturalidad en forma continua.	X		X		X		
8	Sus sesiones se planifican considerando el enfoque de la inclusividad en forma continua.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje.							
9	El acto de enseñar se valora como la clave de un buen aprendizaje.	X		X		X		
10	Un buen aprendizaje es el resultado de una buena enseñanza por parte del docente.	X		X		X		
11	Se considera vital en la enseñanza un buen clima pedagógico para el aprendizaje.	X		X		X		
12	Se considera vital en la enseñanza un buen clima didáctico para el aprendizaje	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
1 3	Existe una preocupación prioritaria para aplicar una buena metodología y procedimientos didácticos.	X		X		X		
1 4	Existe preocupación por evaluar continuamente para garantizar procesos de reforzamiento y/o retroalimentación.	X		X		X		
1 5	Cuando tiene los resultados de los aprendizajes, existe reflexión crítica y toma de decisiones al respecto.	X		X		X		
1 6	Una toma de decisiones implica un plan de mejoras mediante actividades de retroalimentación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
1 7	Existe una participación en la red de docente, o equipos de trabajo con otros colegas de la zona.	X		X		X		
1 8	Existe trabajo en equipo donde se refleja el profesionalismo docente acumulado.	X		X		X		
1 9	Se percibe un clima democrático en la participación de docentes en la gestión educativa.	X		X		X		
2 0	Se siente un clima de "comunidad de aprendizaje" entre colegas de la institución y con otras instituciones del medio	X		X		X		
2 1	Su participación se caracteriza por aportar a un clima favorable de gestión escolar en la Institución.	X		X		X		
2 2	Su participación se caracteriza por aportar a un clima favorable de gestión institucional en la comunidad/sociedad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	X		X		X		
2 3	Su fuerte, profesional y pedagógicamente hablando, es el "trabajo en equipo"	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
2 4	En términos de sinceridad, se demuestra cotidianamente un nivel óptimo de profesionalismo docente.	X	X	X	
2 5	La labor profesional cotidiana, es una construcción continua de hábitos pedagógicos y profesionales adecuados.	X	X	X	
2 6	La labor cotidiana es un indicador en la construcción adecuada de un "estilo profesional docente" propio	X	X	X	
2 7	Se siente en la mayoría de colegas una identidad convencida con la profesión docente.	X	X	X	
2 8	Usted tiene una identidad convicta con la profesional docente (vocación).	X	X	X	


Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. GABRIEL CHAMBILLA LAQUITICONA DNI: 01303185

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN AMBIENTAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Lima, 20 de mayo del 2022



**Firma del experto
DNI 01303185**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

VARIABLE 2: Capacitación profesional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cursos de actualización y capacitación.							
1	La adquisición de conocimientos en el docente, es de un nivel elevado en los cursos de actualización pedagógica.	X		X		X		
2	La adquisición de conocimientos es de un nivel elevado en los cursos de capacitación pedagógica.	X		X		X		
3	El mejoramiento de destrezas pedagógicas es de un nivel elevado en los cursos de actualización pedagógica.	X		X		X		
4	El mejoramiento de destrezas pedagógicas es de un nivel elevado en los cursos de capacitación pedagógica.	X		X		X		
5	Se siente una estimulación óptima del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de actualización pedagógica.	X		X		X		
6	Se siente una estimulación óptima del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de capacitación docente.	X		X		X		
7	Los cursos de actualización y/o capacitación, estimulan el potencial creativo de los docentes participantes.	X		X		X		
8	Los cursos de actualización y/o capacitación, estimulan el potencial transformador de los docentes, en el aula.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Cursos de II especialidad.							
9	El nivel de conocimientos que se brindan en los cursos de II Especialidad, es de un nivel elevado.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
10	El nivel de conocimientos que se adquieren los docentes en los cursos de II Especialidad, es de última generación.	X		X		X		
11	El nivel de destrezas que se transfieren en los cursos de II Especialidad, es de un nivel elevado.	X		X		X		
12	El nivel de destrezas que adquieren los docentes en los cursos de II Especialidad, es de última generación.	X		X		X		
13	La estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos II Especialidad, van acorde con su categoría.	X		X		X		
14	El docente evidencia cambios visibles de profesionalismo cuando egresa de una II especialidad.	X		X		X		
15	Los cursos de II Especialidad estimulan el potencial creativo en los docentes que los concluyen.	X		X		X		
16	Los cursos de II Especialidad general cambios notorios en el desempeño profesional para lo que estudiaron los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Cursos de maestría y doctorado.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El nivel de conocimientos que se brindan en los cursos de Maestría, es de un altísimo nivel.	X		X		X		
18	El nivel de conocimientos que se brindan en los cursos de Doctorado, es de un altísimo nivel.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
21	La estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de Maestría, van acorde con el nivel de posgrado.	X		X		X		
22	La estimulación del pensamiento crítico-reflexivo en los cursos de Doctorado, van acorde con el nivel de posgrado.	X		X		X		
23	El docente evidencia rasgos profesionales y potencial creativo elevados cuando egresa de una Maestría.	X		X		X		
2	El docente evidencia rasgos profesionales v							

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CHAMBILLA LAQUITICONA, GABRIEL DNI 01303185	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: QUIMICO BIOLOGICAS Fecha de diploma: 28/09/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
CHAMBILLA LAQUITICONA, GABRIEL DNI 01303185	LICENCIADO EN EDUCACION QUIMICO-BIOLOGICAS Fecha de diploma: 28/09/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
CHAMBILLA LAQUITICONA, GABRIEL DNI 01303185	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 12/01/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
CHAMBILLA LAQUITICONA, GABRIEL DNI 01303185	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN AMBIENTAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE Fecha de diploma: 26/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/03/2004 Fecha egreso: 10/08/2007	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU

Anexo 5. Muestra piloto para calcular la confiabilidad desempeño docente

M U E S T R A	Dimensión 1								Dimensión 2								Dimensión 3						Dimensión 4						
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 0	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 0	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	
1	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4		
2	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	
3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5
6	5	4	5	5	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	
7	5	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4
8	5	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	
9	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
10	5	4	5	5	3	4	2	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	

CONFIABILIDAD PARA DESEMPEÑO DOCENTE MEDIANTE ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	28

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	103,70	116,900	,712	,911
VAR00002	104,90	114,989	,643	,911
VAR00003	104,10	109,878	,747	,908
VAR00004	104,10	116,100	,633	,911
VAR00005	104,70	134,011	-,579	,929
VAR00006	104,30	112,233	,706	,909
VAR00007	105,10	127,878	-,189	,925
VAR00008	104,70	129,122	-,364	,923
VAR00009	104,20	118,622	,500	,913
VAR00010	104,10	116,989	,565	,912
VAR00011	103,90	108,767	,889	,905
VAR00012	104,00	111,111	,768	,908

VAR00013	104,40	112,044	,802	,908
VAR00014	104,30	110,456	,816	,907
VAR00015	104,70	115,344	,857	,909
VAR00016	104,40	123,156	,131	,918
VAR00017	105,00	112,444	,514	,913
VAR00018	104,90	110,767	,583	,912
VAR00019	104,60	122,489	,224	,916
VAR00020	104,90	114,767	,659	,910
VAR00021	104,30	110,456	,816	,907
VAR00022	104,40	113,156	,728	,909
VAR00023	104,50	119,611	,369	,915
VAR00024	104,40	116,267	,697	,910
VAR00025	104,10	124,544	,043	,918
VAR00026	104,40	118,711	,492	,913
VAR00027	104,80	115,733	,474	,913
VAR00028	104,20	111,289	,854	,907

Anexo 6. Muestra piloto para calcular la confiabilidad capacitación profesional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	24

SUJ ETOS	Dimensión 1:								Dimensión 2:								Dimensión 3:							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
6	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
8	3	3	3	3	2	3	5	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
9	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
10	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4

CONFIABILIDAD PARA CAPACITACION PROFESIONAL MEDIANTE ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	73,10	63,878	,059	,906
VAR00002	73,20	56,178	,699	,894
VAR00003	73,40	63,600	,059	,908
VAR00004	73,40	63,600	,059	,908
VAR00005	73,30	63,567	,042	,910
VAR00006	73,40	61,378	,601	,899
VAR00007	73,30	61,344	,150	,913
VAR00008	73,30	62,011	,299	,903
VAR00009	73,00	58,222	,814	,894

VAR00010	73,20	57,067	,501	,901
VAR00011	73,10	59,433	,745	,896
VAR00012	73,30	56,900	,559	,898
VAR00013	73,20	56,400	,907	,891
VAR00014	73,10	55,211	,941	,889
VAR00015	73,00	56,444	,745	,893
VAR00016	72,70	59,344	,429	,901
VAR00017	73,20	61,733	,528	,900
VAR00018	72,90	60,544	,454	,900
VAR00019	73,10	59,433	,745	,896
VAR00020	72,80	58,178	,746	,895
VAR00021	73,20	56,400	,907	,891
VAR00022	73,00	58,222	,814	,894
VAR00023	72,90	59,433	,421	,901
VAR00024	72,80	58,178	,746	,895



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BAZÁN TANCHIVA LUIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño Docente y Capacitación Profesional en el marco de la Ley N° 29944 en las II.EE. primarias del distrito de Challhuahuacho – Cotabambas – Apurímac, 2022", cuyo autor es VARGAS TINTA ELIZABETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BAZÁN TANCHIVA LUIS DNI: 16662187 ORCID 0000-0002-0464-3295	Firmado digitalmente por: LBAZANTA el 25-08-2022 00:35:22

Código documento Trilce: TRI - 0424071