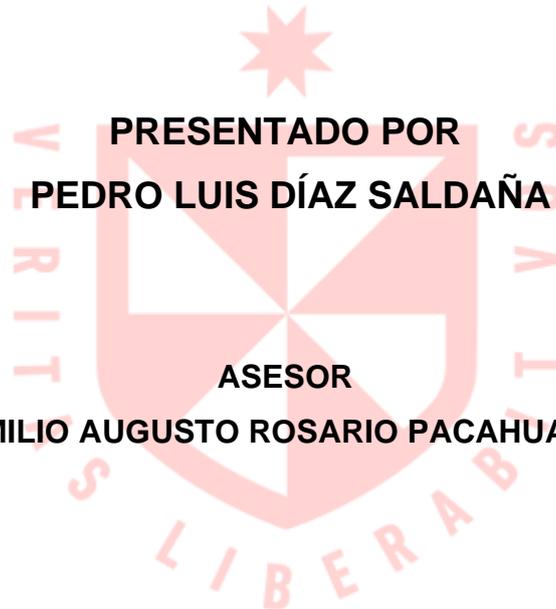




**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

**LA CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA I.E. MANCO II DE QUILLABAMBA
(Cusco 2022)**



**PRESENTADO POR
PEDRO LUIS DÍAZ SALDAÑA**

**ASESOR
EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

SECCIÓN DE POSGRADO

**LA CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MANCO II
DE QUILLABAMBA (Cusco 2022)**

TESIS PARA OPTAR

**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PRESENTADO POR:

PEDRO LUIS DÍAZ SALDAÑA

ASESOR:

DR. EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA

LIMA, PERÚ

2023

**LA CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MANCO II
DE QUILLABAMBA (Cusco 2022)**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala

PRESIDENTE DEL JURADO:

Dra. Patricia Edith Guillén Aparicio

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. César Herminio Capillo Chávez

Dr. Edwin Barrios Valer

DEDICATORIA

Con el permiso de Dios, dedico con mucho cariño a mi esposa Rosa María y a mi hija Mixi Vanelly, quiénes son mi grata compañía y el motor de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Dios del cielo por la energía de vida, el tiempo y las oportunidades.

A los miembros de mi familia por su compañía y apoyo incondicional.

A la Universidad Sam Martín de Porres por su trabajo en favor de la mejora de la calidad de la educación y la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

También agradezco a mis colegas docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba, por la accesibilidad para realizar la investigación.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1.1. Antecedentes de la Investigación.....	6
1.1.2. Bases Teóricas	9
1.1.3. Definición de términos básicos.....	17
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	20
2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivada	20
2.2. Operacionalización de Variables	21
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.1. Diseño Metodológico	24
3.2. Diseño muestral:.....	25
3.3. Técnicas de Recolección de Datos	25
3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	26
3.5. Aspectos éticos	26
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	27

4.1. Resultados descriptivos.....	27
4.2. Análisis inferencial.....	37
CAPITULO VI: DISCUSIÓN.....	46
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	51
FUENTES DE INFORMACIÓN	52
ANEXOS.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variables y Definición de Capacitación Pedagógica.....	21
Tabla 2 Variables y Definición del Desempeño Docente.....	22
Tabla 3 Capacitación Pedagógica de los Docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)	27
Tabla 4 Capacitación Docente en Planificación Curricular en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)	28
Tabla 5 Capacitación Pedagógica en Estrategias Metodológicas de los Docentes de la I.E Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)	29
Tabla 6 Capacitación Pedagógica en Evaluación de los Aprendizajes de los Estudiantes por los Docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022).....	30
Tabla 7 Capacitación Pedagógica en Tecnologías Educativas de los Docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)	31
Tabla 8 Percepción del Desempeño Docente de los Maestros de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022).....	32
Tabla 9 Percepción del Desempeño Docente en Preparación de Clases en los Maestros de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)	33
Tabla 10 Percepción del Desempeño Docente en el Desarrollo de los Aprendizajes en Aula de los Docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)	34
Tabla 11 Percepción del Desempeño Docente en el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente en los Maestros de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022).....	35
Tabla 12 Descripción de la Relación entre la Capacitación Pedagógica y el Desempeño Docente	37
Tabla 13 Correlación de Spearman entre la Capacitación Pedagógica y el Desempeño Docente	38
Tabla 14 Relación entre la Capacitación Pedagógica y la Preparación de Clases.....	38
Tabla 15 Correlación de Spearman entre la Capacitación Pedagógica y el Desempeño Docente en la Preparación de Clases para los Estudiantes	40

Tabla 16 Descripción de la Relación entre la Capacitación Pedagógica y el Desarrollo de los Aprendizajes en Aula	41
Tabla 17 Correlación de Spearman entre la Capacitación Pedagógica y el Desarrollo de la Aprendizajes en Aula	42
Tabla 18 Descripción de la Relación entre la Capacitación Pedagógica y el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente.....	43
Tabla 19 Correlación de Spearman entre la Capacitación Pedagógica y el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje de Docentes que Reciben Capacitación Pedagógica en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022).....	27
Figura 2 Porcentaje de Docentes que Reciben Capacitación Pedagógica en planificación curricular en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022).....	28
Figura 3 Porcentaje de Docentes que Reciben Capacitación Pedagógica en Estrategias Metodológicas en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022).....	29
Figura 4 Porcentaje de Docentes que Reciben Capacitación Pedagógica en Evaluación de los Aprendizajes de los Estudiantes en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022).....	30
Figura 5 Porcentaje de Docentes que Reciben Capacitación Pedagógica en Tecnología Educativa en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022).....	31
Figura 6 Porcentaje de Percepción del Desempeño Docente de los Maestros de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)	32
Figura 7 Porcentaje de Docentes que Preparan sus Clases en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022).....	33
Figura 8 Porcentaje de Docentes que Desarrollan sus Aprendizajes en Aula en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)	34
Figura 9 Porcentaje de Maestros que Desarrollan la Profesionalidad e Identidad Docente en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)	36

RESUMEN

El presente trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa Manco II de Quillabamba (Cusco 2022). La población en estudio fue de los 52 docentes del nivel secundario, de género masculino y femenino, entre nombrados y contratados, a quienes se les aplicó un cuestionario. Este cuestionario midió la capacitación pedagógica y el desempeño docente en sus dimensiones: preparación de clases para el aprendizaje, el desarrollo del aprendizaje en el aula y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, tipo correlacional y diseño no experimental. Para la obtención de los resultados se utilizó el sistema SPSS V25, en el que se analizó el coeficiente Rho Spearman. Los resultados muestran que existe relación directa y moderada de 0,508 entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente, lo que resulta significativa; similar a ello resultó la relación con la preparación de clases para el aprendizaje con un valor de 0,549; con el desarrollo de los aprendizajes en aula es 0,466; mientras que el valor de 0,169 con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, esta última no es significativa y se interpreta que los docentes no sólo dependen de capacitación pedagógica para su desarrollo profesional. Por lo anterior se recomienda al equipo directivo y jerárquico de la institución educativa que promuevan e inviertan en capacitación pedagógica para sus maestros en todo tiempo, para lograr los resultados que esperan, de mejorar la calidad educativa.

Palabras Claves: Capacitación pedagógica; desempeño docente.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between pedagogical training and teaching performance at Manco II educational institution in Quillabamba (Cusco 2022). The study population comprised 52 secondary level teachers, both male and female, including both permanent and contracted staff, who were administered a questionnaire. This questionnaire assessed pedagogical training and teaching performance across various dimensions: class preparation for learning, development of learning in the classroom, and the enhancement of professional identity among teachers. The research adheres to a quantitative, correlational approach with a non-experimental design. To obtain results, SPSS V25 was employed, analyzing the Spearman's Rho coefficient. The results revealed a direct and moderate relationship of 0.508 between pedagogical training and teaching performance, which was significant. Similarly, a significant relationship was found between class preparation for learning (0.549) and the development of learning in the classroom (0.466), whereas the value of 0.169 for the enhancement of professional identity and teacher identity was not significant. This implies that teachers' professional development does not solely rely on pedagogical training. Therefore, it is recommended that the educational institution's management and hierarchy promote and invest in continuous pedagogical training for their teachers to achieve the desired outcomes of enhancing educational quality.

Keywords: Pedagogical training; teaching performance.

NOMBRE DEL TRABAJO

**LA CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y EL D
ESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MANCO
II DE QUILLABAMBA (Cusco 2022)**

AUTOR

PEDRO LUIS DÍAZ SALDAÑA

RECUENTO DE PALABRAS

23588 Words

RECUENTO DE CARACTERES

132188 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

137 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.4MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 22, 2023 12:52 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 22, 2023 12:54 AM GMT-5

● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente

INTRODUCCIÓN

Tras dos años de incertidumbre y rigidez en la educación formal y presencial debido a las restricciones impuestas por la pandemia mundial del Covid-19, los maestros retornan a las aulas enfrentando el desafío de adaptarse a las nuevas circunstancias. Su compromiso principal es recuperar y elevar los niveles de aprendizaje en los estudiantes.

Más allá del entorno hogareño, recae en los maestros la valiosa tarea de forjar individuos íntegros entre los estudiantes. Estos jóvenes deben estar preparados para enfrentar los desafíos de la vida, asumiendo roles como ciudadanos ejemplares o profesionales comprometidos con el progreso de sus comunidades y del país en general. Por consiguiente, se requiere la presencia de mentores altamente capacitados y educados, capaces de modelar a sus discípulos hacia el perfil ideal que todos aspiramos alcanzar.

Según la nota de prensa del el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI, publicada el 04 de julio del 2020 (INEI, 2020), reporta que existen 576 275 maestros que laboran en los diferentes niveles del sistema educativo del país; de los cuales el 90,0% labora en Educación Básica Regular, el 5,3% en educación no universitaria, el 2,2 % en educación básica alternativa, el 1,8 % en técnico productiva y el 0,7 % en educación especial. En EBR el 19,2% trabaja en educación inicial, el 41,5% en primaria, y el 39,3 % e secundaria; además hace mención que el 58% son mujeres y el 42% son varones.

En términos de grupos etarios, el 55,9% de los docentes se encuentran en el rango de edades entre 30 y 49 años, mientras que el 25,7% tiene edades comprendidas entre 50 y 59 años. Los docentes menores de 29 años y aquellos mayores de 60 años representan cada uno el 9,2% del total.

Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), el 18,3% de los docentes a nivel nacional posee estudios de posgrado, ya sea maestría o doctorado. En cuanto al género, se

observa una proporción similar entre mujeres (18,4 %) y hombres (18,1 %) docentes con estudios de posgrado. Además, se señala que el 92% de los profesores hacen uso de internet, con un 95,2% de las mujeres afirmando utilizarlo, en comparación con el 89,6% de los hombres (INEI, 2020).

La pandemia del Covid 19, ha desnudado muchas debilidades de los sistemas educativos en el mundo, de los cuales el Perú no es la excepción, ya que miles de maestros han tenido que adaptarse a trabajar a distancia por los medios virtuales sin estar capacitados ni contar con las herramientas para el caso, el 55% de docentes no tenía dominio de la tecnología; por lo que aún se necesita capacitación intensiva a los docentes para que su trabajo pedagógico se a más eficiente (RPP, 2021).

Según una encuesta realizada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF y el Banco Mundial, revela que sólo la mitad de los países encuestados dieron a sus docentes capacitación adicional sobre educación a distancia. Otro estudio donde participó la Organización de las Naciones Unidas para Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO muestra que 81 % de los maestros de primaria y el 78 % de los docentes de secundaria a nivel mundial apenas cumplen con los requisitos para desempeñar sus funciones, demostrando que muchos no están preparados para abordar los problemas a los que se enfrentan. En Latinoamérica se muestra aún más preocupante el problema, ya que el 83 % de los maestros de primaria y 84 % de los maestros de secundaria no tienen las herramientas necesarias para hacer enfrentar a los retos que ha traído la pandemia (Delgado P. , 2020).

Según Tedesco (2001), existe un problema significativo en la elección de la carrera docente: esta ha perdido prestigio y las mentes jóvenes más brillantes optan por otras profesiones, debido a problemas sociales y salariales. Como resultado, la docencia suele ser considerada como la última opción después de intentar ingresar a la universidad. Este fenómeno no es exclusivo de algunos países, sino que se observa en diversas regiones como en países árabes, Pakistán, América Latina, entre otros.

En Argentina, por ejemplo, el 70 % de los maestros afirman haber considerado otras opciones más atractivas antes de decidirse por ser maestros. Mientras tanto, en Perú, un estudio realizado a finales de la década pasada reveló que la docencia era vista como una alternativa ocupacional para los jóvenes de bajos ingresos y con un rendimiento académico más bajo.

Por lo que podemos decir que el sistema educativo en el país en la actualidad se encuentra sumido en una grave crisis, tanto en el bajo nivel del logro de los aprendizajes de los estudiantes como en la escasa capacitación de los maestros y su consecuencia en la baja calidad de estos.

A través de evaluaciones internas en las instituciones educativas, se ha identificado una serie de problemáticas que afectan a los docentes. Se ha observado que muchos maestros improvisan en sus clases, aunque algunos pocos se esfuerzan por ofrecer lo mejor de sí mismos. Se han detectado debilidades en la metodología del trabajo académico, así como desconocimiento y confusión en las programaciones actuales por competencias. Además, se evidencia dificultad en la elaboración y uso de instrumentos de evaluación, así como la carencia de manuales y textos actualizados que orienten las actividades pedagógicas de los docentes.

La situación se ve agravada por la gran deserción escolar; durante el año 2020, la pandemia de Covid-19 provocó que alrededor de 300,000 estudiantes dejaran de asistir a las escuelas. Esta crisis educativa se ha acentuado en los últimos dos años debido a los efectos de la pandemia y la inestabilidad política en el país, lo que ha llevado a tocar fondo en la situación educativa nacional.

Desde mi óptica como docente, luego de haber transitado en cargos como: docente de aula, coordinador pedagógico, alguna vez director de una institución educativa, padre de familia y alumno cuando era estudiante, he apreciado escasa preparación y capacitación pedagógica de los maestros; pues dificultan el trabajo por competencias y en la mayoría de

ellos existe la metodología de la educación tradicional (dictado, copiado y evaluación por contenidos) que genera aburrimiento, cansancio y desánimo de los estudiantes, es común encontrar maestro que ingresan a clases sin el diseño de su sesión de clase y menos sus instrumentos de evaluación, el trabajo colegiado es un mero ritual que si no se vigila, lo utilizan para otros menesteres y menos el pedagógico; Además la escasa formación ética y moral hace que el trato al estudiante no sea cálido, amical y dentro de los márgenes del respeto. Todo ello se ve reflejado en el bajo rendimiento académico de los estudiantes. Por lo que es muy necesario implementar constantemente programas y talleres de capacitación pedagógica para de alguna manera elevar el sentido de responsabilidad e identidad en el trabajo docente

Ante esta situación, se ha creído conveniente realizar el presente trabajo de investigación en la Institución Educativa “Manco II” de Quillabamba en la región Cusco. Institución educativa que tiene los adjetivos bajo resoluciones otorgadas por el Ministerio de Educación de “Glorioso y Emblemático”; además, atiende a 960 estudiantes del nivel secundario de ambos sexos y donde laboran 52 maestros.

El objetivo general de la indagación es determinar la relación que existe entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022), cuya hipótesis es demostrar que si existe relación entre las variables en estudio; por ello radica su importancia en demostrar de manera cuantitativa y cualitativa la relación que existe entre la capacitación pedagógica y el desempeño laboral de los docentes, resultados que servirán como precedente para invertir o no en capacitación y actualización pedagógica si es que queremos mejorar la calidad educativa en el país. En el estudio, no existieron limitaciones significativas que opacaran la investigación. Sin embargo, es válido considerar la posibilidad de que haya existido un leve grado de falta de sinceridad por parte de los encuestados debido a su tendencia natural a aparentar responsabilidad, compromiso, idoneidad y eficiencia en su trabajo. Por esta razón, se considera un nivel de confianza del 95%.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y de diseño correlacional, donde participaron los 52 maestros que laboran en la institución educativa en mención. Está compuesta de cinco capítulos, además de las recomendaciones y conclusiones, las referencias bibliográficas y los anexos que corroboran el trabajo de indagación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1.1. Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Nacionales

Una investigación realizada por (Álvarez & Estrella, 2019), cuyo objetivo de su tesis era Identificar las diferencias significativas respecto a la evaluación del desempeño docente entre los participantes y no participantes del Programa de Segunda Especialidad en Didáctica de la Educación Primaria en las instituciones educativas públicas pertenecientes a la UGEL N° 01, año 2019, la tesis es de nivel descriptivo comparativo, su diseño es no experimental y de naturaleza transversal, ex post facto. Para ello, se diseñó una ficha de observación de clase, instrumento de recogida de datos, la cual estuvo conformada por 26 ítems de respuesta única en una escala de Likert, su diseño se hizo teniendo en cuenta el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD). La muestra no probabilística intencional estuvo conformada por 72 docentes del nivel primario en instituciones públicas, pertenecientes a la UGEL N° 01 de Lima Metropolitana.

El trabajo de investigación encontró que existen diferencias significativas entre los profesores que participaron del Programa de Segunda Especialidad en Didáctica en Educación Primaria y los que no participaron; pues los docentes que participaron del programa obtuvieron puntajes más altos en su desempeño docente en relación a los que no participaron, esto significó que planifican su trabajo pedagógico, evidencian

dominio de contenidos de su especialidad y conducen el proceso de enseñanza en un clima favorable al aprendizaje con motivación constante a los estudiantes y la aplicación de estrategias metodológicas diversas.

Un estudio realizado por (Chalco F., 2019) en un programa de formación en competencias pedagógicas y tecnológicas para el ejercicio docente de los profesores de una institución educativa del distrito de Villa María del Triunfo en Lima el año 2019, con el objetivo de promover el desarrollo de tales competencias y mejorar su ejercicio docente, encontró que aplicando el modelo TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge – Conocimiento Tecnológico, pedagógico y de contenido o Disciplinario) para docentes en el ejercicio de sus funciones, permitió que desarrollaran sus capacidades pedagógicas y tecnológicas, las que a la vez ayudaron a mejorar las competencias pedagógicas de sus estudiantes. Cabe mencionar que este modelo TPACK, considera coordinar y conectar tres tipos de conocimientos: disciplinar, tecnológico y pedagógico en los docentes.

Otro estudio de investigación llevado a cabo por Cordero Y. (2020) adoptó un enfoque cualitativo de nivel descriptivo. Empleó el método de estudio de caso junto con entrevistas semiestructuradas. El objetivo principal fue analizar las percepciones de los docentes de secundaria respecto a los programas de formación continua en un consorcio educativo privado en Villa El Salvador - Lima, Perú. Los resultados revelaron una notable insatisfacción entre los docentes debido a la falta de organización, planificación previa y la elección de especialistas no idóneos. No obstante, los docentes destacaron la formación continua interna entre pares, conocida como coaching, como un aspecto positivo para su desarrollo profesional. Esta práctica, llevada a cabo por coordinadores en cada área, se percibe como más beneficiosa para su crecimiento pedagógico continuo, ya que se ajusta a sus necesidades actuales. Además, fomenta un mayor grado de confianza y colaboración, lo que motiva a los docentes a aprender más. Como sugerencia para mejorar la formación continua, los docentes indicaron la importancia de considerar sus necesidades tanto

pedagógicas como emocionales a través de encuestas. También señalaron la necesidad de especialistas con una sólida trayectoria profesional, con conocimientos en educación básica y familiarizados con la realidad educativa de los docentes a capacitar.

Antecedentes Internacionales

Un estudio realizado por (Delgado C., 2019), que consistió en la aplicación de un cuestionario a 67 docentes mexicanos pertenecientes a diez instituciones educativas del sistema estatal de los niveles preescolar, primario y medio superior de los ámbitos urbano y rural (50 % respectivamente para cada ámbito), participantes del proyecto de modernización educativa con la implementación de los talleres generales de actualización, con preguntas que fueron de carácter cerrado con la finalidad de obtener mayores elementos que permitan valorar cualitativamente las variables ¿A qué le atribuyes la buena o mala efectividad de los cursos tomados? ¿El sistema educativo tendrá bien claro el modelo de maestro que quiere formar?, los resultados muestran que el programa no cumplió con la expectativa deseada y no cumplieron los objetivos deseados; pues continúan las mismas prácticas dentro del aula, y que a pesar de la proliferación de estudios de post grado en educación en ese país, los resultados son insuficientes y los maestros manifiestan que estos cursos no atienden sus necesidades de preparación y carecen de un modelo de docente ejemplar.

El estudio conducido por Achundia I. (2019) incluyó a 30 docentes en Manta, Ecuador, con el propósito de implementar un programa de capacitación en técnicas didácticas. Utilizando un enfoque cuantitativo descriptivo, se encontró inicialmente que los estudiantes mostraban apatía y pasividad en clase. Sin embargo, la encuesta reveló que el 76,4% de los docentes empleaba técnicas didácticas socializadas e individualizadas para mantener a los estudiantes comprometidos. Los resultados sugieren que la formación docente, centrada en cursos con objetivos claros y

evaluables, especialmente en técnicas didácticas, es fundamental para mejorar el desempeño pedagógico.

Otro trabajo de investigación realizado en escuelas fiscales de la provincia de Carchi – Ecuador, con el objetivo de saber cómo los docentes de Carchi logran los mejores resultados en el rendimiento académico de sus estudiantes en las pruebas del INEVAL de su país, se aplicó una encuesta a 27 profesores en 13 escuelas: 11 rurales y 2 urbanas divididas en escuelas tipo A, B y C; se encontró que: se resalta el acompañamiento docente, la asesoría pedagógica y la capacitación permanente de los docentes; pues ello impacta en la correcta gestión del aula, donde prima el lenguaje positivo que realza la autoestima de los estudiantes (Zhicay et al., 2019).

1.1.2. Bases Teóricas

La capacitación pedagógica

La relevancia de la capacitación pedagógica de los docentes radica en su papel fundamental para garantizar la preparación adecuada de maestros y la consecución de un aprendizaje de calidad para los estudiantes del país. De acuerdo con Cuevas (2012), la capacitación implica una serie de acciones orientadas a preparar a las personas para desempeñar de manera más eficiente su labor. Por otro lado, Ander-Egg (1999) describe la capacitación docente como un proceso correctivo destinado a cubrir las deficiencias que la formación inicial de los maestros no logró abordar y que su desempeño profesional actual demanda.

La formación docente es el conjunto de cursos o eventos académicos oficiales que habilitarán a los docentes para desempeñar su función pedagógica y abarcan desde los diplomados, licenciatura, maestrías y doctorados (Arenas et al., 2009). La capacitación es una estrategia que conlleva a la superación del desenvolvimiento profesional, debe realizarse colectivamente mediante actividades orientadas a perfeccionar al docente para que pueda desenvolverse de manera efectiva en el desarrollo de su tarea pedagógica (Marzabal et al., 2015).

En el sistema educativo finlandés, los programas de formación inicial se destacan por la creación de profesores altamente calificados. Desde el primer semestre, combinan la teoría con la práctica a lo largo de 5 o 6 años de estudios, complementados con un año de capacitación práctica. Durante este proceso, todos los maestros en formación trabajan con un mentor docente. Tras varios años de estudio y una extensa experiencia práctica en el aula, los estudiantes pueden convertirse en maestros cualificados y asumir la responsabilidad de una clase sin supervisión. Esto ha hecho que la docencia sea una de las carreras más prestigiosas, exigentes y valoradas en Finlandia, reservada únicamente para los individuos más talentosos y comprometidos que ofrecerán servicios educativos de calidad (Saavedra et al., 2019).

Planificación curricular

La planificación se define como el arte de concebir y diseñar procesos que faciliten el aprendizaje de los estudiantes. Se considera un proceso curricular en el cual se proyectan acciones en el aula para vivir, construir e internalizar experiencias de aprendizaje deseables. Esta perspectiva, descrita por el Ministerio de Educación (2019), enfatiza que la planificación es una hipótesis de trabajo flexible, basada en un diagnóstico de las necesidades de aprendizaje. Durante su ejecución, se permite ajustarla según la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje para garantizar su pertinencia y eficacia.

Luckesi (2011) afirma que planificar implica establecer metas y buscar formas de alcanzarlas, enfatizando la necesidad de tener objetivos claros previos a la planificación. Carriazo et al. (2020) resaltan la importancia de la planificación curricular para organizar coherentemente los objetivos de aprendizaje en el aula. Esto implica tomar decisiones anticipadas sobre el qué, el porqué y el cómo del aprendizaje.

Además, la planificación eficaz permite una gestión del tiempo más efectiva, priorizando la labor pedagógica sobre las tareas administrativas que pueden

interrumpir el proceso educativo. Asimismo, durante la planificación, el docente debe seleccionar y diseñar actividades acordes a las situaciones de aprendizaje identificadas en sus alumnos.

Las competencias y capacidades demandadas por el currículo son la base de la programación. Es necesario identificar y comprender el significado de las competencias y capacidades. Seleccionar los indicadores que ayudarán a verificar que tales desempeños están o no siendo alcanzados. □ El docente debe ser un referente en aquellas competencias que busca desarrollar. □ Los sujetos que aprenden son el eje vertebrador de la planificación, pues todo debe articularse a ellos y responder a sus diferencias.

La revista Cubana (Mineduc, 2021) sostiene que la planificación curricular es un instrumento pedagógico, didáctico que tiene como fin de establecer de manera clara los pasos a seguir el docente con el propósito de tener éxito; que debe considerar el desarrollo de las habilidades, las estrategias metodológicas, recursos y materiales a utilizar dentro del aula, así como las adaptaciones para la inclusión de la diversidad de los alumnos que la integran. En ella se ubican y se proyectan las actividades a realizarse.

Currículo Nacional

El Currículo Nacional de la Educación Básica es el documento que dirige la política educativa en el Perú y contiene los aprendizajes que se espera lograr en los estudiantes al término de la educación básica. Por ello, incluye en sus contenidos el perfil de egreso, las competencias nacionales con sus capacidades y desempeños por áreas, considerando niveles de logro esperados por ciclos. Además, proporciona orientaciones sobre la evaluación formativa y diversificación curricular. Este currículo nacional sirve como base para la construcción de programas o planes curriculares y su diversificación a nivel regional y de la institución educativa (Minedu, 2016).

Estrategias Metodológicas:

Las estrategias metodológicas son el conjunto de técnicas y procedimientos de los que se sirven los docentes para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, mejorar la comprensión y producir aprendizajes significativos en los estudiantes; éstas se deben seleccionar, utilizar y aplicar según la temática y las características particulares de los estudiantes (Arguello & Sequeira, 2016)

Son herramientas que contribuyen a que la enseñanza se cristalice en un acto interactivo entre maestro y estudiantes dentro del aula de clases; pues también se puede decir que es el procedimiento para orientar el aprendizaje de los alumnos. En este proceso existen diversas actividades y que varían según el tipo de contenido o características de estudiantes con los que se trabaja (Delgado & Ríos, 2018)

Entre las estrategias y procedimientos metodológicos que aportan a mejorar el aprendizaje dentro de las tendencias constructivistas se menciona a los siguientes: Los mapas conceptuales, las redes semánticas, la lluvia de ideas, la formulación de hipótesis, la elaboración de estrategias de resolución de problemas, la planificación conjunta del aprendizaje, la construcción de gráficos y cuadros, los juegos de roles, los juegos de simulación, las situaciones de resolución de problemas, las estrategias metacognitivas para aprender a aprender, el método de proyectos, entre otras (Weitzman, 2022)

Las estrategias metodológicas son planificadas y deben ser aplicadas de forma flexible, dinámica y adaptable; para su correcta aplicación es necesario que el docente comprenda la composición mental de sus estudiantes, luego reorientar su enseñanza tradicional a un espacio agradable y acogedor según los intereses de los estudiantes y esto a partir de pautas, ejemplos, actividades o escenarios que el maestro debe diseñar para que el aprendizaje sea activo (Loor & Alarcón, 2021).

Uno de los retos y preocupación de los maestros es mejorar el desarrollo su práctica pedagógica de manera reflexiva, atractiva, interesante e interactiva, por lo que implica dedicar esfuerzos para reforzar sus estrategias metodológicas a través de capacitaciones permanentes (Gutierrez & Gomez, 2018).

Evaluación de los aprendizajes

La evaluación de los aprendizajes, a menudo relegada a un papel secundario en el proceso educativo, se lleva a cabo de manera informal, lo que resalta la necesidad de que todos los miembros de la comunidad educativa tengan conocimientos básicos al respecto. En ocasiones, los estudiantes limitan la evaluación a la idea de exámenes, mientras que para los docentes suele representar un desafío que requiere tiempo y para el que no siempre han sido capacitados (Mendiola, 2018).

Roman Nowak afirma que "El aprendizaje no es una calificación", Derek Rowntree plantea que "La evaluación es un intento de conocer a la persona", y Mark Twain compara la recolección de datos para la evaluación con recoger basura, señalando la importancia de tener un propósito claro al hacerlo (Miller, 2012).

De acuerdo con Clavijo (2021), la evaluación de los aprendizajes se realiza a lo largo del proceso de enseñanza y aprendizaje, permitiendo tomar decisiones y ajustar la enseñanza según las dificultades o necesidades de los estudiantes, nunca como una actividad exclusiva al final del proceso. Gonzales Pérez, mencionado por el mismo autor, destaca la interrelación entre evaluador (maestro) y evaluado (alumnos) como una característica fundamental de la evaluación de los aprendizajes, habilidad que muchos docentes consideran crítica y que requiere un análisis y una profundización para cumplir con los desafíos educativos del siglo XXI (Clavijo, 2021).

Por otro lado, Belmonte (2010) sostiene que el acto evaluativo no debe tener un carácter punitivo, sino ser un diagnóstico que provea información relevante sobre las dificultades de los alumnos para alcanzar los objetivos establecidos. En ese

sentido, el estudiante no debería sentirse como una víctima, sino más bien como un actor principal en la evaluación al autoevaluarse con conciencia sobre sus expectativas finales (Belmonte, 2010).

Tecnología educativa

Cuando hablamos de tecnología educativa nos referimos a las herramientas adaptadas a los sistemas informáticos que facilitan el proceso de enseñanza, estas ayudan al maestro a planificar y ejecutar de forma rápida y efectiva los contenidos académicos (Izquierdo, 2021).

La tecnología educativa beneficia la práctica docente y mejora el aprendizaje de los alumnos, ya que ayuda el interactuar entre maestros y estudiantes, mejora la eficiencia y la eficacia educativa, flexibiliza su desarrollo en el espacio y en el tiempo, eleva el interés y la motivación de los estudiantes, sirve para actividades complementarias del aprendizaje y se accede de manera rápida a la información (Mata, 2013)

Las Tecnologías de Información y Comunicación TIC, solo agrupan aquellos recursos relacionados con los medios de comunicación (cine, televisión, radio e internet), mientras que la tecnología educativa es una disciplina que incluye el estudio de los medios, materiales, portales web y plataformas tecnológicas al servicio del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Los fines son formar e instruir como respuesta a las necesidades e inquietudes de los usuarios. Estas tecnologías educativas se han multiplicado exponencialmente en la actualidad (actividades digitales de aprendizaje, portafolios, elaboración de blogs, entre otros), diseñadas para dinamizar los entornos escolares y promover la adquisición de nuevas competencias (Perez Porto & M, 2014).

El desempeño docente

(Guzman, 2016) diseña características del profesor ideal en el cumplimiento de su desempeño como docente, las que deben ser: “un líder académico, una persona culta, un promotor de valores, un modelo a seguir, un activo participante en su comunidad, un luchador social, un investigador, tener responsabilidad social, trabajar en colegiado, diseñar materiales, un terapeuta para atender los problemas psicológicos de los estudiantes y, a veces, también de los padres de familia, un agente preventivo del acoso escolar, un gestor para obtener materiales y apoyos para la escuela, un administrador de los recursos escolares, un experto en las TIC, innovador” y el mismo autor se pregunta ¿creemos que existirá una persona capaz de mostrar todas estas virtudes?; pues quizá imposible de encontrar y por ello sólo debemos exigir a los docentes que sea un experto en los procesos que favorecen el aprendizaje de sus alumnos y que actúe con sentido ético.

Para (Flores, como se citó en Martines et. al, 2020) el desempeño docente incluye un conjunto de tareas, actividades y decisiones en las que el profesor debe participar en la formación de personas que más adelante contribuyan al desarrollo de socio-cultural de su entorno y que para ello es indispensable evaluarlos para mejorar la calidad educativa.

El desempeño docente se encuentra estrechamente vinculado con la calidad de la educación, destacando así el papel crucial que desempeñan los docentes en su mejora, según lo señalado por Martínez et al. (2017) como se citó en Escribano (2018).

Según el Marco del Buen desempeño Docente del Perú establece: dominios, competencias y desempeños que se espera de los profesores y profesoras dominen a lo largo de su carrera profesional. Estos son; cuatro dominios: la preparación del maestro para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para los aprendizajes en aula, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Minedu, 2012),

Las competencias que comprende el Marco del Buen Desempeño Docente son nueve en el orden siguiente:

- Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
- Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
- Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
- Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
- Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.

- Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
- Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

1.1.3. Definición de términos básicos

Aprendizaje

Es la adquisición de conocimiento de algo por medio del estudio, el ejercicio, práctica o la experiencia, en el caso educativo se refiere al logro del perfil de los estudiantes egresados.

Capacidades

Son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son: habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes que deben tener los estudiantes para afrontar una situación problemática.

Capacitación pedagógica

Es el proceso que involucra políticas, procedimientos, actividades asignadas y realizadas por los docentes para potenciar sus conocimientos, actitudes, comportamientos y habilidades para mejorar su práctica pedagógica en aula y la comunidad escolar.

Competencia

Es el resultado del conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que deben lograr los estudiantes para alcanzar su realización como personas y como profesionales.

Desarrollo de los aprendizajes

Es el proceso mediante el cual se adquieren habilidades, se asimila información, se alcanzan nuevos conocimientos y acciones, que en el ámbito educativo los estudiantes lo adquieren durante las sesiones o actividades de aprendizaje.

Desempeño docente

Es una descripción objetiva de lo que hacen los docentes durante el proceso de enseñanza – aprendizaje con sus estudiantes en el aula y comunidad educativa.

Docencia

Es la actividad de una persona o profesional que se dedica a la enseñanza, en el caso educativo de los profesores de aula.

Educación de calidad

Se trata de una educación en la que los objetivos están diseñados para satisfacer las necesidades del individuo (en este caso, el estudiante) y fomentar su desarrollo personal, capacitándolo para adaptarse exitosamente a distintos ámbitos de su vida.

Enseñanza

Es un proceso en el que se transmite, conocimientos, saberes, técnicas, estrategias, valores e ideas entre personas con una cierta finalidad, en el caso educativo para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Logro de los aprendizajes

Se refieren a los logros alcanzados por los estudiantes después de haber participado en un proceso educativo que abarca un conjunto integral de conocimientos, habilidades, destrezas y valores adquiridos en consonancia con los objetivos y propósitos establecidos en el currículo nacional.

Planificación a corto plazo

Hace referencia a la disposición secuencial y organizada de los procesos de aprendizaje planificados en experiencias, módulos, proyectos o unidades didácticas que se desarrollan durante un período de varias semanas, con una extensión máxima de hasta dos meses. Esto incluye también las actividades diarias o sesiones de aprendizaje dentro de este marco temporal.

Planificación a largo plazo

Se refiere a la planificación anual de los aprendizajes que los estudiantes desarrollarán por grado e incluye los propósitos de aprendizaje, las competencias, capacidades, desempeños y enfoques transversales.

Preparación de clases

Se trata del proceso que los docentes llevan a cabo antes de iniciar una actividad o sesión de aprendizaje en el aula. Este proceso implica la planificación y organización de los conocimientos, habilidades y valores que se pretenden desarrollar. También abarca la anticipación de los recursos, materiales y equipos necesarios para garantizar un desarrollo dinámico y efectivo de la clase.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivada

2.1.1. Hipótesis Principal

Existe la relación entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022).

2.1.2. Hipótesis Derivadas

- Existe la relación entre la capacitación Pedagógica y la preparación de clases para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022).
- Existe la relación entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de los aprendizajes en aula en los docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022).
- Existe la relación la relación entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022).

2.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1*Variables y Definición de Capacitación Pedagógica*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala
V.1 Capacitación pedagógica	Proceso didáctico que realizan los docentes para el ejercicio de su profesión docente.	Es la forma como los docentes se preparan para ejercer sus tareas de: planificación, estrategias de enseñanza, evaluación y tecnologías para el desarrollo óptimo de su trabajo pedagógico en aula.	Planificación curricular Estrategias metodológicas Evaluación de los aprendizajes Tecnología educativa	Currículo nacional. Programaciones a largo plazo. Programaciones a corto plazo. Estilos de enseñanza. Calidad de la enseñanza. Evaluación Diagnóstica. Evaluación formativa. Instrumentos de evaluación. Dominio de las Tecnologías de la información y comunicación TIC.	Encuestas Encuestas Encuestas Encuestas	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

Tabla 2*Variables y Definición del Desempeño Docente*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala
V.2 Desempeño docente	Descripción objetiva de los que hacen los docentes durante el proceso de enseñanza aprendizaje con los estudiantes en aula.	Docente es el que forma a otro de manera apropiada y se mide con la rúbrica de desempeño y la encuesta metodológica.	Preparación de clases para el aprendizaje de los estudiantes.	Programación anual. Planificación de experiencias de aprendizaje. Planificación de actividades de aprendizaje.	Encuestas	Ordinal
			Desarrollo de los aprendizajes en aula.	Involucra activamente a los estudiantes. Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico. Evalúa el progreso de los aprendizajes y retroalimenta. Propicia un ambiente de respeto y proximidad. Regula de forma positiva el comportamiento de los estudiantes.	Encuestas	Ordinal

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica pedagógica. Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas.	Encuestas	Ordinal
---	--	-----------	---------

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño Metodológico

Para (Robles, 2012), el diseño metodológico de la investigación es el plan general de lo que se realizará para responder a la pregunta de indagación. (Calderon, 2011), lo considera como el conjunto de procedimientos para dar respuesta a la pregunta de investigación y comprobar la hipótesis. La investigadora hace mención a Christensen, como se citó en Bernal (2000), y a Sánchez (1990), en los que considera que el diseño metodológico es el plan o estrategia imaginada para dar respuesta al problema y alcanzar los objetivos de investigación; También considera que es la estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio.

Por ello, el trabajo de investigación presentado correspondió al enfoque cuantitativo, nivel básico, tipo correlacional y diseño no experimental con el que se describió y explicó el fenómeno de la capacitación pedagógica de los docentes y su desempeño en la tarea docente.

Sampieri (2014) manifiesta que la correlación de datos nos sirve para probar la hipótesis con medición numérica y análisis estadístico para establecer ítems de comportamientos y probar teorías; en base a esto se realiza la recolección y el análisis de datos para mejorar las preguntas de indagación y formular nuevas cuando las interpretamos, indicando lo que se aspira con claridad, porque son las guías de estudio.

El mismo autor indica que bajo este enfoque la investigación es no experimental debido a que no se manipula deliberadamente las variables y se puede sostener en la observación del fenómeno.

Variables

Variable capacitación pedagógica

Proceso didáctico que realizan los docentes para el ejercicio de su profesión docente y mejorar su práctica pedagógica.

Variable desempeño docente

Descripción objetiva de lo que hacen los docentes durante el proceso de enseñanza aprendizaje con los estudiantes en aula.

3.2. Diseño muestral:

La población estuvo constituida por todos los docentes en actividad que laboraron durante el año académico 2022 en la I.E. Manco II de Quillabamba - Cusco. El número total fue de 52, compuestos por docentes tanto nombrados como contratados, y la modalidad de la institución era de jornada regular.

3.3. Técnicas de Recolección de Datos

El uso de técnicas e instrumentos ayuda a cuantificar de manera numérica los resultados de las variables; por lo que para el presente trabajo de indagación se aplicó una encuesta a los 52 docentes que trabajan en la institución educativa glorioso y emblemático "Manco II" de Quillabamba, para conocer su formación profesional en cuanto a la capacitación docente previa o durante el año lectivo 2022.

El cuestionario de la encuesta estuvo compuesto de 44 preguntas para la variable independiente y 37 preguntas para la variable dependiente, todas de respuesta cerrada en escala de Likert, con las siguientes respuestas: nunca, casi nunca, ocasionalmente, casi siempre y siempre.

En cuanto a la validez y confiabilidad del instrumento, fue validado por 03 expertos calificados (docentes universitarios) y con un nivel de confianza del 95%.

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Los datos estadísticos permitieron recolectar, analizar, interpretar y presentar los datos y resultados de la investigación y para ello se utilizaron:

- Tipo de análisis de datos: cuantitativo.
- Organización de datos: Organización tabular. La clasificación fue en base a variables y dimensiones, en las que se consideró frecuencias y porcentajes de sus posibles valores.
- Almacenamiento y procesamiento de datos: Base de datos SPSS, versión 25. Para la representación gráfica se utilizó la gráfica de barras y para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Spearman.

3.5. Aspectos éticos

Bajo juramento se declaró que tanto el trabajo de investigación como los datos eran veraces, originales y fidedignos. Se adjuntaron los documentos utilizados durante la investigación para respaldar esta afirmación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

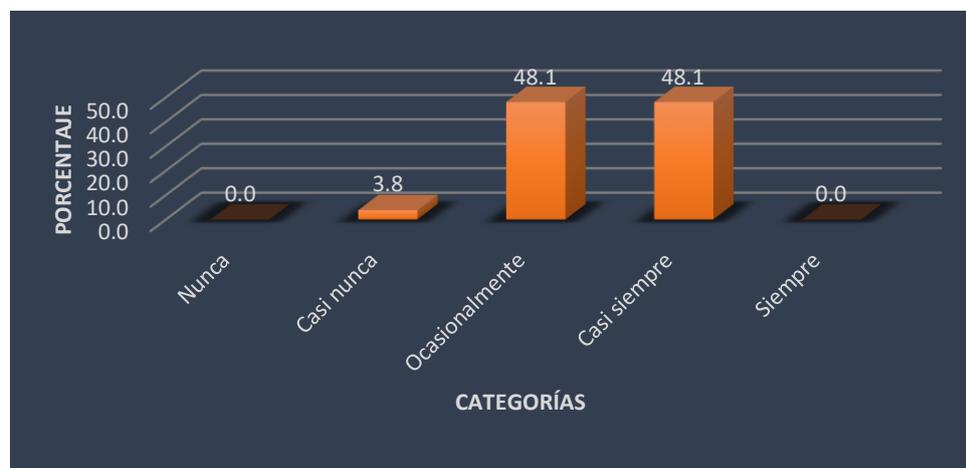
Tabla 3

Capacitación Pedagógica de los Docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)

V1: Capacitación Pedagógica	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	2	3.8
Ocasionalmente	25	48.1
Casi Siempre	25	48.1
Siempre	0	0.0
Total	52	100.0

Figura 1

Porcentaje de Docentes que Reciben Capacitación Pedagógica en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)



La tabla 3 y la figura 1 mostraron la capacitación pedagógica que recibieron los maestros de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022). En ellas se observó que las categorías "ocasionalmente" y "casi siempre" destacaron con un 48,1 % cada una, lo que indicaba que la mayoría de los maestros participaban en cursos de capacitación pedagógica.

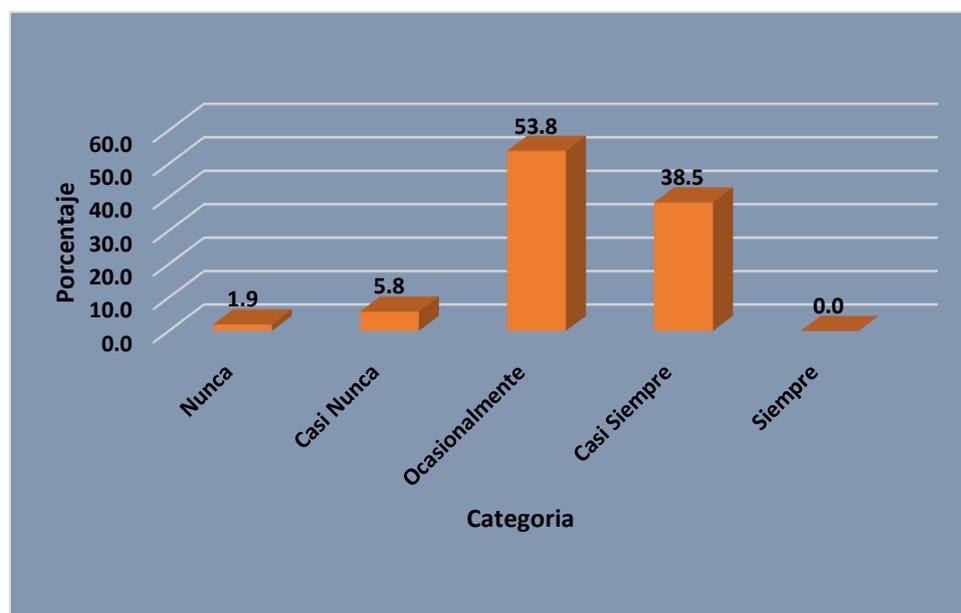
Tabla 4

Capacitación Docente en Planificación Curricular en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)

D1: Planificación Curricular	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1.9
Casi Nunca	3	5.8
Ocasionalmente	28	53.8
Casi Siempre	20	38.5
Siempre	0	0.0
Total	52	100.0

Figura 2

Porcentaje de Docentes que Reciben Capacitación Pedagógica en planificación curricular en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)



En la tabla 4 y la figura 2 se presentó la capacitación pedagógica sobre planificación curricular que recibieron los docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022). Se observó que la categoría más destacada fue "ocasionalmente" con un 53,8 %, seguida de "casi siempre" con un 38,5 %. Esto evidencia que la mayoría de los docentes participaron en capacitaciones sobre planificación curricular a corto y largo plazo.

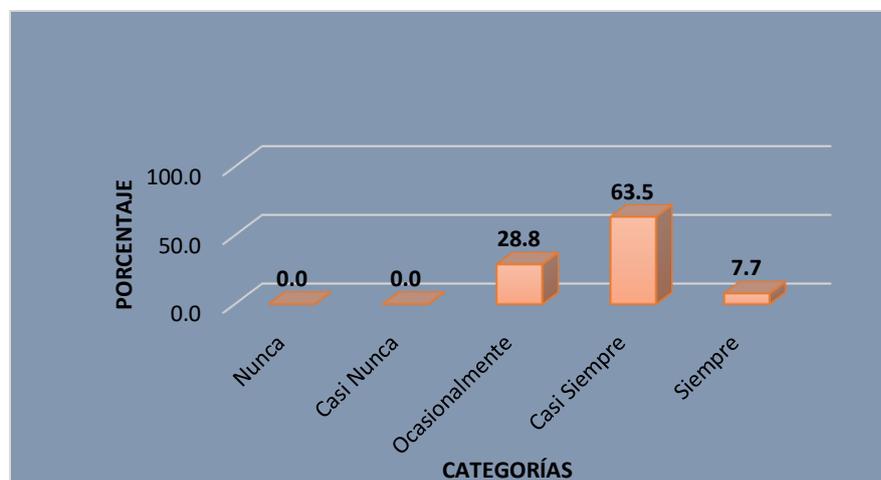
Tabla 5

Capacitación Pedagógica en Estrategias Metodológicas de los Docentes de la I.E Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)

D2: Estrategias Metodológicas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0
Ocasionalmente	15	28.8
Casi siempre	33	63.5
Siempre	4	7.7
Total	52	100.0

Figura 3

Porcentaje de Docentes que Reciben Capacitación Pedagógica en Estrategias Metodológicas en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)



La tabla 5 y la figura 3 presentan el porcentaje de docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba, Cusco 2022, que participaron en capacitaciones pedagógicas sobre estrategias metodológicas para la enseñanza. En estos datos, se destacó que la categoría "casi siempre" alcanza el 63,5 %, mientras que el 28,8 % y el 7,7 % recibieron formación "ocasionalmente" y "rara vez", respectivamente.

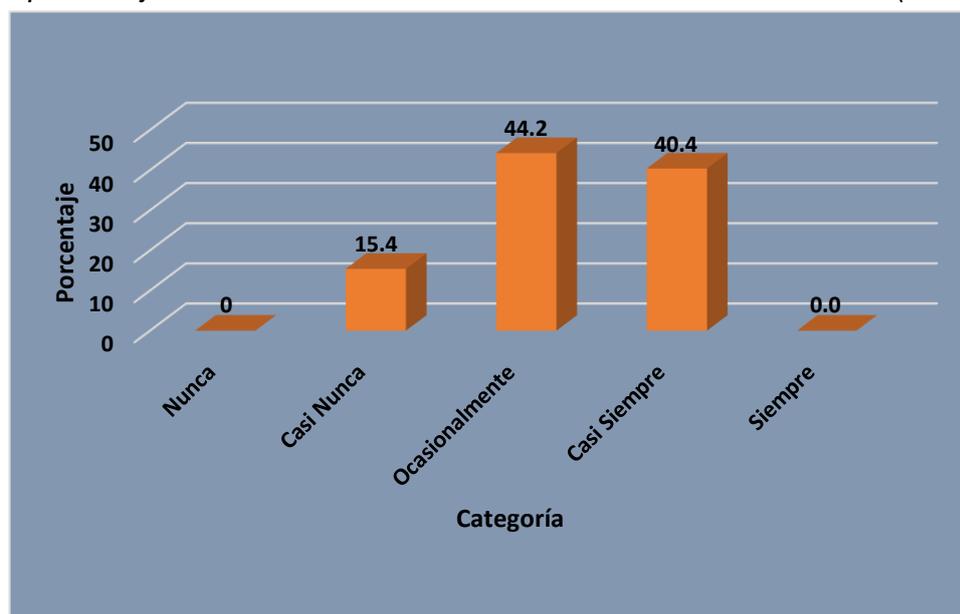
Tabla 6

Capacitación Pedagógica en Evaluación de los Aprendizajes de los Estudiantes por los Docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)

D3: Evaluación de los Aprendizajes	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	8	15.4
Ocasionalmente	23	44.2
Casi Siempre	21	40.4
Siempre	0	0.0
Total	52	100.0

Figura 4

Porcentaje de Docentes que Reciben Capacitación Pedagógica en Evaluación de los Aprendizajes de los Estudiantes en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)



En la tabla 6 y la figura 4 se mostró la capacitación pedagógica de los docentes en evaluación de los aprendizajes de los estudiantes en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022). En estos datos, se observó que las categorías más destacadas fueron "ocasionalmente" y "casi siempre", con un 44,2 % y un 40,4 % respectivamente. Esto indicó que los docentes optaron por capacitarse en esta dimensión, aunque no lo hicieron de manera urgente ni continua.

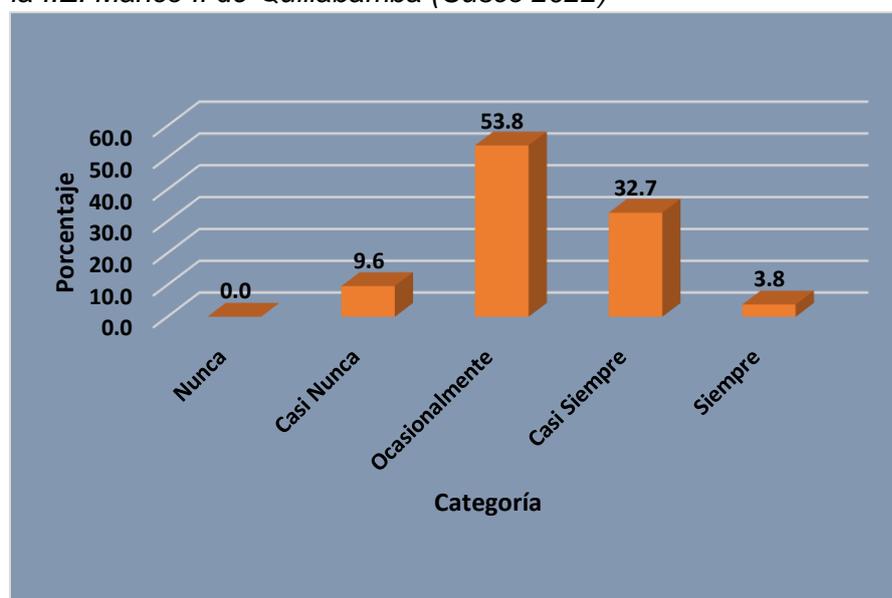
Tabla 7

Capacitación Pedagógica en Tecnologías Educativas de los Docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)

D4: Tecnología Educativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	5	9.6
Ocasionalmente	28	53.8
Casi Siempre	17	32.7
Siempre	2	3.8
Total	52	100.0

Figura 5

Porcentaje de Docentes que Reciben Capacitación Pedagógica en Tecnología Educativa en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)



En la tabla 7 y la figura 5 se presentó la capacitación pedagógica en tecnología educativa que recibieron los docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba, Cusco 2022. En estos datos, se evidenció que la categoría más representativa fue "ocasionalmente" con un 53,8 %, seguida de "casi siempre" con un 32,7 %. Esto indicó que los docentes optaron por esta capacitación, aunque no mostraron un alto interés ni la consideraron una prioridad.

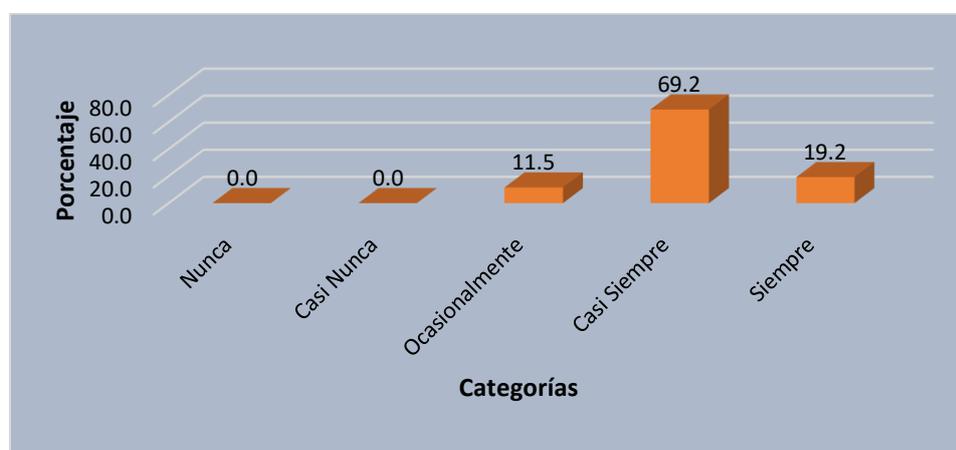
Tabla 8

Percepción del Desempeño Docente de los Maestros de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)

V2: Desempeño Docente	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	0	0.0
Ocasionalmente	6	11.5
Casi Siempre	36	69.2
Siempre	10	19.2
Total	52	100.0

Figura 6

Porcentaje de Percepción del Desempeño Docente de los Maestros de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)



La Tabla 8 y la Figura 6 mostraron la percepción del desempeño docente de los maestros de la I.E. Manco II de Quillabamba, (Cusco 2022). En esos datos, se resaltó que su desempeño fue considerado "casi siempre" con un 69,2 %. Este resultado se atribuyó a la capacitación pedagógica recibida, lo que sugiere que dicho porcentaje de profesores se percibieron desempeñando la totalidad de sus funciones docentes "casi siempre".

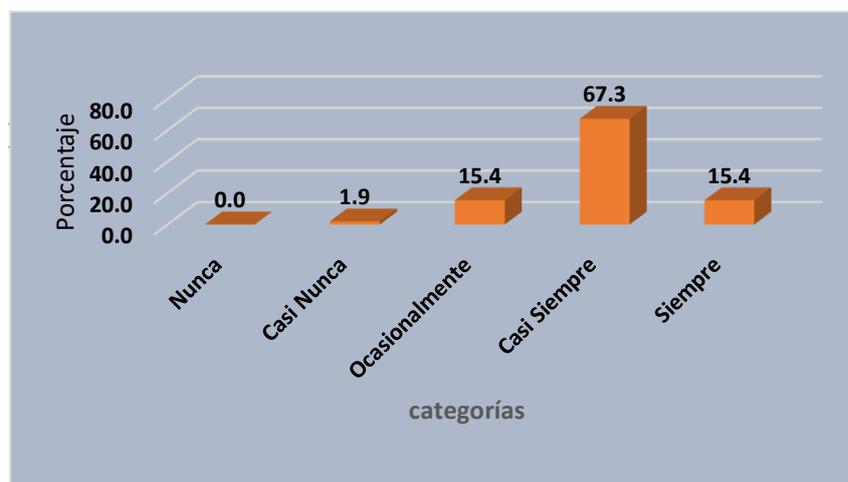
Tabla 9

Percepción del Desempeño Docente en Preparación de Clases en los Maestros de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)

D1: Preparación de Clases	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	1	1.9
Ocasionalmente	8	15.4
Casi Siempre	35	67.3
Siempre	8	15.4
Total	52	100.0

Figura 7

Porcentaje de Docentes que Preparan sus Clases en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)



La Tabla 9 y la Figura 7 mostraron la percepción de los docentes sobre su desempeño en la preparación de clases para el aprendizaje de los estudiantes. En esos datos, se destacó que la categoría más resaltante fue "casi siempre" con un 67,3%, mientras que un 15,4% indicó que lo hacían "siempre". Estos porcentajes evidenciaron el compromiso de los docentes en la preparación de sus clases antes de ingresar al salón de clases.

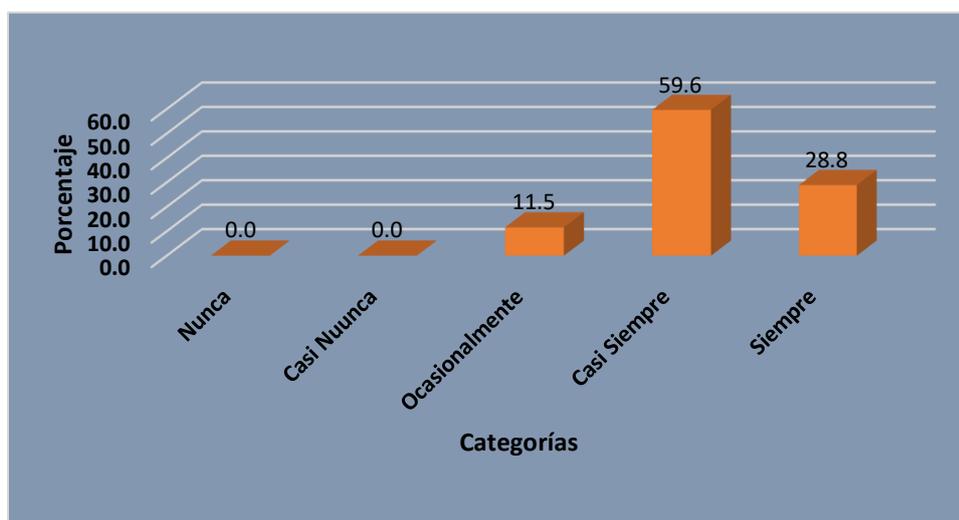
Tabla 10

Percepción del Desempeño Docente en el Desarrollo de los Aprendizajes en Aula de los Docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)

D2: Desarrollo de los Aprendizajes en Aula	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	0	0.0
Ocasionalmente	6	11.5
Casi siempre	31	59.6
Siempre	15	28.8
Total	52	100.0

Figura 8

Porcentaje de Docentes que Desarrollan sus Aprendizajes en Aula en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)



La Tabla 10 y la Figura 8 mostraron la percepción de los maestros sobre el desarrollo de los aprendizajes en el aula. En estos datos, se observó que las categorías "casi siempre" y "siempre" fueron las más destacadas, con un 59,6 % y un 28,8 % respectivamente. Esto evidenció la relevancia del trabajo en el aula como resultado de la capacitación pedagógica recibida por la mayoría de los docentes.

Tabla 11

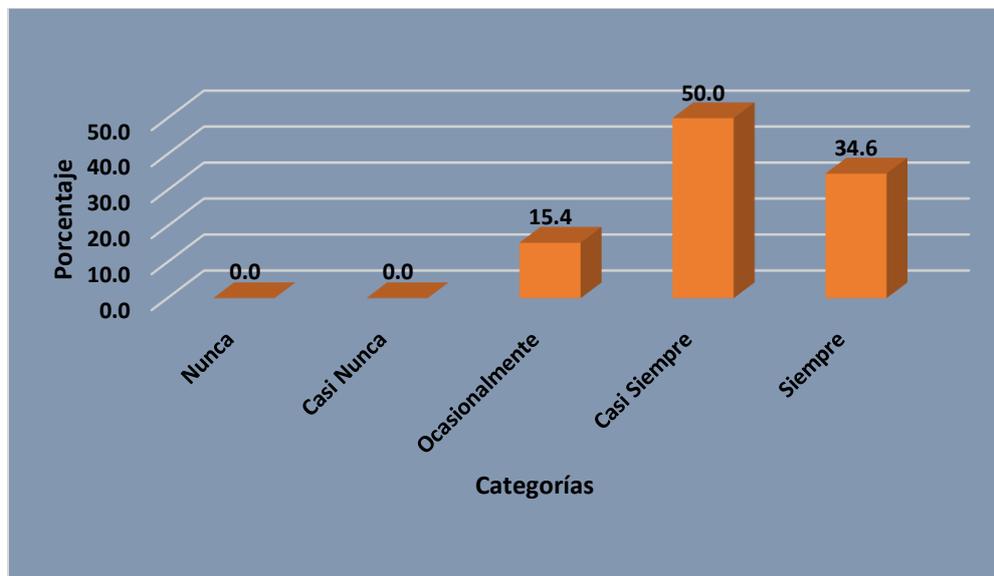
Percepción del Desempeño Docente en el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente en los Maestros de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)

D3: Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	0	0.0
Ocasionalmente	8	15.4
Casi Siempre	26	50.0
Siempre	18	34.6
Total	52	100.0

Figura 9

Porcentaje de Maestros que Desarrollan la Profesionalidad e Identidad Docente en la I.E.

Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)



La Tabla 11 y la Figura 9 mostraron el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de los maestros de la I.E. Manco II de Quillabamba, (Cusco 2022). Se observó que las categorías "casi siempre" y "siempre" fueron las más significativas, representando un 50 % y un 34,6 % respectivamente. Esto evidenció el marcado interés de la mayoría de los profesores por mejorar su identidad y desarrollo profesional.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de Hipótesis General

Tabla 12

Descripción de la Relación entre la Capacitación Pedagógica y el Desempeño Docente

		V2: Desempeño Docente			Total
		Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre	
V1:	Casi Nunca	1 1,9%	1 1,9%	0 0,0%	2 3,8%
	Ocasionalmente	5 9,6%	19 36,5%	1 1,9%	25 48,1%
	Casi Siempre	0 0,0%	16 30,8%	9 17,3%	25 48,1%
	Total	6 11,5%	36 69,2%	10 19,2%	52 100,0%

En la tabla 12 se observó que el 36,5% (19) de docentes expresaron que tienen un desempeño casi siempre, a pesar de que la capacitación pedagógica fue ocasionalmente, lo que demuestra un poco de autosuficiencia de los tales; Así mismo hallamos relación en un 30,8% (16) de docentes que expresan un desempeño casi siempre, cuando la capacitación pedagógica también fue casi siempre.

Comprobación de la hipótesis general

HIPÓTESIS NULA (H0) No existe relación entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente en la I.E. Manco II de Quillabamba, (Cusco 2022)

HIPÓTESIS ALTERNA (H) Existe relación entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente en la I.E. Manco II de Quillabamba, (Cusco 2022)

NIVEL DE CONFIANZA = 95%

NIVEL DE SIGNIFICANCIA = 0,05

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN = Si $\rho_{\text{valor}} < 0,05$; entonces se procede a rechazar la H_0 .

Tabla 13

Correlación de Spearman entre la Capacitación Pedagógica y el Desempeño Docente

		V2: Desempeño Docente	
Rho de Spearman	V1: Capacitación Pedagógica	Coeficiente de correlación	0,508**
		ρ_{valor}	0.000
		N	52

La tabla 13 muestra correlación positiva (Rho 0,508) y significativa ($\rho=000<0,005$) entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente; por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula (H_0); es decir; que existe relación entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente en los maestros de la I.E. Manco II de Quillabamba, (Cusco 2022).

4.2.2 Prueba de Hipótesis Específica 1

Tabla 14

Relación entre la Capacitación Pedagógica y la Preparación de Clases

		D1: Preparación de Clases				Total
		Casi Nunca	Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre	
Casi Nunca		1	1	0	0	2
		1,9%	1,9%	0,0%	0,0%	3,8%

		0	7	17	1	25
V1:	Ocasionalmente	0,0%	13,5%	32,7%	1,9%	48,1%
Capacitación						
		0	0	18	7	25
Pedagógica	Casi Siempre	0,0%	0,0%	34,6%	13,5%	48,1%
		1	8	35	8	52
	Total	1,9%	15,4%	67,3%	15,4%	100,0%

En la tabla 14 se observó que el más alto porcentaje (34,6%) de maestros reciben capacitación pedagógica casi siempre y su preparación de clases también es casi siempre, lo que muestra relación entre variables; mas no así el 32,7% de maestros que recibieron capacitación pedagógica ocasionalmente tuvieron un desempeño casi siempre, lo que demuestra un poco de autosuficiencia en la opinión de los tales.

Comprobación de la hipótesis específica 1

HIPOTESIS NULA (H_0) No existe relación entre la capacitación pedagógica y la preparación de clases para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)

HIPOTESIS ALTERNA (H_1) Existe relación entre la capacitación pedagógica y la preparación de clases para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)

NIVEL DE CONFIANZA = 95%

NIVEL DE SIGNIFICANCIA = 0,05

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN = Si $p_valor < 0,05$; entonces se procede a rechazar la H_0 .

Tabla 15

Correlación de Spearman entre la Capacitación Pedagógica y el Desempeño Docente en la Preparación de Clases para los Estudiantes

		Preparación de clases para el aprendizaje de los estudiantes	
Rho de Spearman	V1; Capacitación Pedagógica	Coeficiente de correlación	,549**
		Significancia bilateral	0.000
		N	52

La tabla 15 muestra una correlación positiva ($Rho = 0,549$) y significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre la capacitación pedagógica y la preparación de clases para el aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula (H_0); es decir: existe relación entre la capacitación pedagógica y la preparación de clases para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022).

4.2.3. Prueba de la Hipótesis Específica 2

Tabla 16

Descripción de la Relación entre la Capacitación Pedagógica y el Desarrollo de los Aprendizajes en Aula

		Desarrollo de los Aprendizajes en Aula			Total
		Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre	
V1: Capacitación Pedagógica	Casi Nunca	0 0,0%	2 3,8%	0 0,0%	2 3,8%
	Ocasionalmente	6 11,5%	16 30,8%	3 5,8%	25 48,1%
	Casi Siempre	0 0,0%	13 25,0%	12 23,1%	25 48,1%
	Total	6 11,5%	31 59,6%	15 28,8%	52 100,0%

La tabla 16 muestra la relación entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente en el desarrollo de las actividades en aula, observando que el 30,8% de los maestros expresa que casi siempre las desarrolla los ítems establecidos a pesar de que la capacitación pedagógica fue ocasionalmente, lo que muestra una opinión autosuficiente de los maestros; mas por el contrario el 25% de los maestros muestran un casi siempre en el desarrollo de los mencionados, mostrando relación sincera con la capacitación pedagógica que recibieron. Además, el 23,1% de los maestros expresan que “siempre” desarrollan aprendizajes pertinentes en el aula a pesar de que casi siempre recibieron capacitación pedagógica; valor que muestra también un poco de autosuficiencia en sus opiniones.

Comprobación de la hipótesis específica 2

HIPÓTESIS NULA (H0) No existe relación entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de los aprendizajes en aula en la I.E. Manco II de Quillabamba, (Cusco 2022)

HIPÓTESIS ALTERNA (H2) Existe relación entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de los aprendizajes en aula en la I.E. Manco II de Quillabamba, (Cusco 2022)

NIVEL DE CONFIANZA = 95%

NIVEL DE SIGNIFICANCIA = 0,05

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN = Si $p_valor < 0,05$; entonces se procede a rechazar la H_0 .

Tabla 17

Correlación de Spearman entre la Capacitación Pedagógica y el Desarrollo de la Aprendizajes en Aula

		Desarrollo de los Aprendizajes en Aula	
Rho de Spearman	V1: Capacitación Pedagógica	Coeficiente de Correlación	,466**
		Significancia (bilateral)	0.000
		N	52

La tabla 17 muestra una correlación positiva (Rho = 0,466) y significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de los aprendizajes en aula. Por lo tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula (H_0); por lo que se afirma que existe relación

entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de los aprendizajes en el aula en la I.E. Manco II de Quillabamba, (Cusco 2022).

4.2.4. Prueba de la Hipótesis específica 3

Tabla 18

Descripción de la Relación entre la Capacitación Pedagógica y el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente

		Desarrollo de la Profesionalidad e			Total
		Identidad Docente			
		Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre	
V1: Capacitación Pedagógica	Casi Nunca	1 1,9%	0 0,0%	1 1,9%	2 3,8%
	Ocasionalmente	5 9,6%	13 25,0%	7 13,5%	25 48,1%
	Casi Siempre	2 3,8%	13 25,0%	10 19,2%	25 48,1%
	Total	8 15,4%	26 50%	18 34,6%	52 100,0%

En la tabla 18 se apreció que en los totales de ambas variables existen ciertas incoherencias no relacionales; pues el 50% de los maestros casi siempre desarrolla la profesionalidad e identidad docente a pesar de que el 48,1% opinó que recibió capacitación pedagógica ocasionalmente; de la misma manera se aprecia en el 34,6% de los maestros señalan, que siempre desarrollan la profesionalidad e identidad docente a pesar de que el 48,1% opina que casi siempre recibió capacitación pedagógica; datos que muestran mucha

autosuficiencia y un espíritu no sincero y sólo pretenden aparentar que desarrollan la profesionalidad e identidad docente sin necesidad de que se los capacite.

Comprobación de la hipótesis específica 3

HIPÓTESIS NULA (H0) No existe relación entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la I.E. Manco II de Quillabamba, (Cusco 2022)

HIPÓTESIS ALTERNA (H3) Existe relación entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la I.E. Manco II de Quillabamba, (Cusco 2022)

NIVEL DE CONFIANZA = 95%

NIVEL DE SIGNIFICANCIA = 0,231

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN = Si $p_valor > 0,05$; entonces se procede a confirmar la H_0 .

Tabla 19

Correlación de Spearman entre la Capacitación Pedagógica y el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente

		Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente	
Rho de Spearman	V1: Capacitación Pedagógica	Coefficiente de correlación	0,169
		Significancia (bilateral)	0,231
		N	52

La tabla 19 muestra una relación positiva ($Rho=0,169$); pero no significativa ($p=0,231>0,05$) entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Por lo tanto confirmamos nuestra hipótesis nula (H_0); es decir: No existe relación entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la I.E. Manco II de Quillabamba, (Cusco 2022).

CAPITULO VI: DISCUSIÓN

En el presente trabajo de indagación, la variable de capacitación pedagógica abarca dimensiones esenciales: planificación curricular, estrategias metodológicas, evaluación de los aprendizajes y tecnología educativa. Estas se consideran fundamentales e imprescindibles para todos los docentes, quienes deben capacitarse constantemente para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. No solo se trata de una capacitación de por vida, sino también de un proceso continuo para renovar el entusiasmo, mantenerse actualizados en las nuevas tendencias pedagógicas e integrar las experiencias exitosas en su labor como maestros de aula.

Por otro lado, la variable de desempeño docente engloba dimensiones cruciales: preparación de clases para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo de los aprendizajes en el aula y el crecimiento de la profesionalidad e identidad docente. Estas dimensiones son evaluadas durante todo proceso de monitoreo o supervisión pedagógica realizado por el personal jerárquico y directivo de la institución educativa, así como por cualquier entidad externa de educación. Estos aspectos se encuentran definidos en el Marco del Buen Desempeño Docente.

Los resultados reflejan que, en la I.E. Manco II de Quillabamba, (Cusco 2022), la mayoría de los docentes recibían capacitación pedagógica en diferentes áreas. En cuanto a la planificación curricular, predominaron las categorías "casi siempre" (32,7%) y "ocasionalmente" (53,8%). Respecto a las estrategias metodológicas, hubo una significativa presencia en las categorías "ocasionalmente" (28,8%) y "casi siempre" (63,5%), indicando una mejora notable en esta dimensión.

En el ámbito de la evaluación de los aprendizajes, las categorías "casi siempre" (40,4%) y "ocasionalmente" (44,2%) representaron la mayoría de la capacitación. Asimismo, en tecnología educativa, se observó que las categorías predominantes fueron "ocasionalmente" (53,8%) y "casi siempre" (32,7%). Estos datos revelan que los docentes recibieron cierto nivel de capacitación pedagógica, aunque también sugieren la presencia de aspectos como dejadez, despreocupación, conformismo o quizás falta de oportunidades para la formación. Idealmente, se buscaría alcanzar la categoría "siempre" para lograr una mejora constante en la calidad educativa.

Cuando analizamos la variable desempeño docente encontramos resultados optimistas y prometedores, pues el 67,3% de los maestros opinan que casi siempre planifican o preparan sus clases, el 59,6% se considera que casi siempre realiza un óptimo desarrollo de clases en aula; mientras que el 50,0% y el 34,6% se considera que casi siempre y siempre respectivamente desarrollan su profesionalidad e identidad docente.

Luego de los resultados encontrados en la indagación se afirma que si existe relación entre las variables: capacitación pedagógica y desempeño docente en la I.E. Manco II de Quillabamba, (Cusco 2022), de manera específica: el desempeño docente en preparación de clases para el aprendizaje y el desarrollo de los aprendizajes en aula; más no tanto así en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente que muestra una relación positiva pero no significativa.

Lo que podemos decir que estos resultados muestran relación con los trabajos realizados por (Sáenz et al., 2010) quienes concluyen que "los cursos de capacitación pedagógica tienen un efecto positivo en la práctica docente" y que sobre todo se refleja en la calidad de comunicación, la relación profesor-alumno y las estrategias pedagógicas empleadas.

También los resultados guardan relación con la indagación realizada por (Chico, 2019) quién llegó a la conclusión de que la capacitación pedagógica y el desempeño docente

presentan una fuerte relación R de Pearson significativa al 5% (0.019), teniendo estas una relación proporcional, puesto que el aumento de nivel de una influye en la otra.

Por otro lado, un trabajo de indagación realizado por (Guevara, 2020) encontró que los docentes que mostraron mucho interés y entusiasmo en recibir capacitación pedagógica en planificación de los aprendizajes mostraron un desempeño significativo. Se observó un orden y cumplimiento destacados en sus planificaciones de largo y corto plazo.

Asimismo, un trabajo de indagación realizado por (Tinta, 2022) en docentes del nivel primario en el Distrito de Chalhahuacho – Cotabambas – Apurímac – Perú ha encontrado un alto nivel de relación entre el desempeño docente y la capacitación profesional, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial No. 29944. El presente trabajo de investigación también tiene relación con el trabajo realizado por (Urbina, 2017) quién concluye que la capacitación se relaciona positivamente con el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico SISE.

Ante estos resultados se puede preguntar ¿cómo es que existe la opinión de un alto porcentaje de docentes que casi siempre y siempre en el último caso desarrollan las tareas inherentes de los docentes si su capacitación pedagógica fue en su mayoría de manera ocasional o casi siempre? Y la explicación es que muchos de ellos se capacitan por sí mismos haciendo uso de las redes sociales (observan vídeos en YouTube o webinars en el Facebook), otros no son sinceros en sus opiniones, como lo dice (Ojaos, 2013) que la sinceridad en estos tiempos no es un valor tan apreciado, la mentira y el modo de expresarse más conveniente a sus intereses marcan el día a día de las relaciones sociales y, un tercer grupo quizá hacen alarde de ser autosuficientes en el desempeño de sus tareas como docentes.

En la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, que comprende a la reflexión sobre su práctica pedagógica, el trabajo grupal y colaborativo con sus pares, la participación en actividades de su desarrollo profesional, y el ejercicio de su profesión desde

una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas; la relación que se muestra entre la capacitación pedagógica y su desempeño es positiva pero no significativa debido a que los maestros entienden que es una cualidad inherente a su función, que es fortalecida de manera autónoma y no requiere tanta capacitación para ello y por otro lado una muestra de autosuficiencia de su parte para demostrar que están comprometidos con su labor de docentes.

CONCLUSIONES

La investigación realizada en la I.E. Manco II de Quillabamba, (Cusco 2022) nos mostró que existe relación moderada y directa entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente al encontrar en la prueba rho de Spearman el valor de 0,508 lo que resulta significativo e implica decir que a mayor capacitación pedagógica mayor desempeño de la labor docente y por el contrario a menor capacitación pedagógica menor será el desempeño.

En lo que respecta a la preparación de clases para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes, en la prueba rho de Spearman se encontró el valor de 0,549 lo que demuestra que existe una relación moderada y directa entre las variables; por lo que los maestros tendrán mayor desempeño en la preparación de clases cuando haya mayor capacitación pedagógica al respecto y viceversa.

Se encontró una relación directa y moderada entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de los aprendizajes en aula por parte de los docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba, (Cusco 2022) al encontrar en la prueba rho de Spearman el valor de 0,466, lo que demostró también que a más capacitación pedagógica habrá más y mejor desempeño de la tarea docente en aula.

Por último se afirma que no existe una relación significativa entre las variables capacitación pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, ya que en la prueba rho de Spearman obtuvimos el valor de 0,169 como coeficiente de correlación y una significancia bilateral de 0,231, lo que indicó que los docentes muestran autosuficiencia en el desarrollo de su profesionalidad e identidad como docentes, o éstos parámetros se ven influenciados por otros factores como la auto-capacitación o el sentido común de ser maestro.

RECOMENDACIONES

Se sugiere a los futuros investigadores llevar a cabo estudios que no solo consideren la perspectiva de los docentes, sino también que contemplen los resultados de los monitoreos efectuados por los coordinadores pedagógicos y el equipo directivo de la institución educativa. De esta manera, se podrán analizar relaciones más fiables y precisas. En ocasiones, la visión exclusiva de los maestros puede ser sesgada, tendiendo a mostrar un cumplimiento que no refleja necesariamente la realidad, por lo que es crucial considerar otras fuentes para obtener una visión más completa y

Se insta a los maestros a involucrarse de manera continua en cursos que impliquen implementación pedagógica en áreas como planificación curricular, estrategias metodológicas, evaluación de los aprendizajes, tecnología educativa y demás aspectos relevantes. Se reconoce que un maestro capacitado tiene un desempeño superior en su labor docente.

Al equipo directivo y jerárquico de la Institución Educativa Manco II de Quillabamba, Cusco, que propicie e invierta en cursos de capacitación pedagógica para sus profesores en todo tiempo; ya que queda demostrado que existe una relación directa entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Achundia I., M. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Revista Científica "Dominio de las ciencias"*, 5(2), 819-835. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7344271>
- Alvarez A., G. T. (2019). *Evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas pertenecientes a la UGEL N° 01* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio Institucional UNSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10606>
- Ander-Egg. (1999). *Diccionario de Pedagogía*. Magisterio de Río de la Plata.
- Arenas, Martha, & Fernandez, J. (2009). Formación pedagógica docente y desempeño académico de alumnos en la facultad de Ciencias Administrativas de la UABC. *Rev. educ. sup* 38(150).
- Arguello, B., & Sequeira, M. (2016). *Estrategias metodológicas relacionadas a la enseñanza-aprendizaje de la disciplina: Historia de Nicaragua en los estudiantes del Séptimo grado de Educación Secundaria*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua] Repositorio UNAN. <https://repositorio.unan.edu.ni/1638/>
- Belmonte, L. T. (2010). La evaluación de aprendizajes y competencias en el aula. *Revista de Difusión Cultural y Científica- Universidad La Salle – Bolivia. Fides Et Ratio*, 4(2), 86-98.
- Calderon, L. (2011). *El Diseño Metodológico*.
- Carriazo, Perez, & Gaviria. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25 (3). <https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/27963600007.pdf>
- Chalco F., M. S. (2019). *Programa de formación en competencias pedagógicas y tecnológicas para el ejercicio docente de los profesores de una institución educativa*

- del distrito de Villa María del Triunfo*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital PUCP.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14606>
- Chico, M. M. (2019). *Capacitación pedagógica y desempeño docente en la I.E. Chimbote – Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Pedro]. Repositorio de USP.
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13201>
- Clavijo, G. A. (15 de febrero de 2021). *La evaluación del y para el aprendizaje*.
<https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/evaluacion-del-y-para-el-aprendizaje/>
- Cordero Y., R. (2020). *Percepciones de los docentes de secundaria sobre la formación continua en un consorcio educativo privado del Perú*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital PUCP.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19851>
- Cuevas R., V. e. (2012). Actores en el desarrollo territorial rural: elementos relevantes y redes de conocimiento de los extensionistas pecuarios en Sinaloa. *Spanish Journal of Rural Development*, 3 (4), 63-78.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4195346>
- Delgado C., S. (2019). Perspectivas en torno a la formación docente y la posibilidad de una capacitación y actualización constante: una mirada desde los actores en una universidad mexicana. *PANORAMA*, 13(24), 33-41.
<https://doi.org/10.15765/pnrm.v13i24.1204>
- Delgado, J. G., & Ríos, C. G. (2018). Estrategias metodológicas de enseñanza y aprendizaje con un enfoque lúdico. *Revista de Educación y Desarrollo*, 45, 1-10.
https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/45/45_Delgado.pdf
- Delgado, P. (26 de octubre de 2020). *La capacitación docente, el gran reto de la educación en línea*. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/capacitacion-docente-covid/>

- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42 (2), 1-25.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Guevara, Y. (2020). Capacitación pedagógica para mejorar el desempeño de los docentes de educación preescolar en la competencia planifica la enseñanza. *Educare et Comunicare. Revista de investigación de la Facultad de Humanidades*, 8(1), 14-24.
- Gutiérrez, J., & Gómez, F. (2018). *Estrategias didácticas de enseñanza y aprendizaje desde una perspectiva interactiva*. Escuela Normal De Santa Ana Zicatecoyan.
- Carlos Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos Y Representaciones*, 4(2), 285–358. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- INEI. (2020). *Cerca de 600 mil maestros celebran su día en el Perú*. Nota de Prensa 097 INEI, 1, 2. <https://m.inei.gov.pe/prensa/noticias/cerca-de-600-mil-maestros-conmemoran-su-dia-en-el-peru-12287/>
- Izquierdo, A. M. (20 de noviembre de 2021). <https://www.lucaedu.com/que-es-la-tecnologia-educativa>
- Loor Alcívar, K. K., & Alarcón Barcia, L. A. (2021). Estrategias metodológicas creativas para potenciar los estilos de aprendizaje. *Revista San Gregorio*, (48), 1–14.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v0i48.1934>
- Luckesi, C. (2011). Avaliação da aprendizagem: Componente do ato pedagógico. *Revista UFG*, 23(1). <https://revistas.ufg.br/sv/article/view/26702/15297>
- Martines, G., Esparza, A., & R, G. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

- Marzabal A, Rocha A, & B., & T. (2015). Caracterización del desarrollo profesional de docentes de ciencias. Parte I Sistemas de representación implícita en epistemología profesional docente. *Revista Educación Química*, 26, 117-126.
- Mata, W. G. (mayo de 2013). La tecnología educativa como disciplina pedagógica. <https://www.monografias.com/trabajos96/tecnologia-educativa-como-disciplina-pedagogica/tecnologia-educativa-como-disciplina-pedagogica>
- Mendiola, M. S. (2018). La evaluación del aprendizaje de los estudiantes: ¿es realmente tan complicada? *Revista Digital Universitaria*, 19 (6).
<http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a1>
- Miller, M. D. (2012). *Medición y Evaluación en la Enseñanza*. Pearson USA.
- Minedu. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Minedu.
- Minedu. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Ministerio de Educación del Perú.
- Minedu. (2017). *Cartilla de planificación curricular para educación primaria*. Minedu.
- Mineduc. (2021). La planificación curricular en innovación: elemento imprescindible en el proceso educativo. *Revista cubana de educación superior*, 40 (1).
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v40n1/0257-4314-rces-40-01-e17.pdf>
- Ministerio de Educación. (2019). *La Planificación del Trabajo Pedagógico*. Ministerio de Educación.
- Ojaos, S. R. (02 de diciembre de 2013). *Educación Sincera*.
<http://www.salvarojeducacion.com/2013/12/la-educacion-sincera.html>:
- Perez Porto, J., & M, M. (19 de noviembre de 2014). *Tecnología educativa - Qué es, ventajas, historia y usos. Definicion*. <https://definicion.de/tecnologia-educativa/>

Robles, F. (2012). *Diseño de investigación - Metodología*.

https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/258462/mod_resource/content/1/DISE%C3%91O_METODOLOGICO-CALDERON.pdf

Saavedra, J., Alasuutari, H., & Gutierrez, M. (2019). *Los maestros y la confianza, los pilares del sistema educativo de Finlandia*. Banco Mundial - Blogs.

Sáenz, M., Cárdenas, M., & Rojas, E. (2010). Efectos de la capacitación pedagógica en la práctica docente universitaria en salud. *Revista de salud pública*, 12, 425-433.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42217801008>

Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGRAW-HILL.

<https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view>

Tedesco, J. C. (2001). *Profesionalización y capacitación docente*. IPE. <http://www.iipe-buenosaires.org.ar/pdfs/cordobacordiep>.

Tinta, E. V. (2022). *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 de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97458>

Urbina, R. C. (2017). *Capacitación, supervisión pedagógica y desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico SISE*. [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1933>

Weitzman, J. (2022). *Estrategias Metodológicas*. <https://educrea.cl/estrategias-metodologicas/>

Zhicay, G., Once, M., Crespo, O., & López, M. (2019). La importancia del docente: gestión eficaz del aula. *Revista "Espacios"*, 40(31), 1-8.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la Tesis	LA CAPACITACION PEDAGÓGICA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. MANCO II DE QUILLABAMBA (Cusco, 2022)
Línea de Investigación	Educación
Autor	PEDRO LUIS DÍAZ SALDAÑA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Cuál es la relación entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)?	Determinar la relación entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)	Existe relación entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)	V.I.: Capacitación Pedagógica V.D.: Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación curricular • Estrategias metodológicas • Evaluación de los aprendizajes • Tecnología educativa • Preparación de clases para el aprendizaje de los estudiantes. • Desarrollo de los aprendizajes en aula. • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 	Enfoque: cuantitativo Nivel: básico Tipo: no experimental Diseño: correlacional Unidad de análisis: los docentes de la I.E. "Manco II" de Quillabamba Cusco

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Indicadores	Medios de certificación (Fuente/Técnica)
¿Cuál es la relación entre la capacitación Pedagógica y la preparación de clases para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)	Determinar la relación entre la capacitación Pedagógica y la preparación de clases para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022).	Existe la relación entre la capacitación Pedagógica y la preparación de clases para el aprendizaje de los docentes en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022))			
¿Cuál es la relación entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de los aprendizajes en aula de los docentes en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)?	Determinar la relación entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de los aprendizajes en aula de los docentes de la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)	Existe relación entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de los aprendizajes en aula de los docentes en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)			Cuestionario
¿Cuál es la relación entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la I.E. Manco II de	Determinar la relación de la de la capacitación pedagógica y el desarrollo de la	Existe relación la relación entre la capacitación pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad e			

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
Quillabamba (Cusco 2022)?	profesionalidad e identidad docente en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)	identidad docente en la I.E. Manco II de Quillabamba (Cusco 2022)			

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla N° 1

Operacionalización de la variable 1

Variable: Capacitación pedagógica		
Definición conceptual: Es el conjunto de acciones dirigidas a una persona con el objeto de prepararla para que esta realice mejor su trabajo; Además debemos entenderla como la preparación remedial de los maestros, para llenar los vacíos que su formación inicial no logró y que su desempeño profesional en la actualidad lo requiere.		
Instrumento: encuesta		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Planificación curricular	Indicador 1: Currículo nacional	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que recibió y recibe capacitación sobre el uso del nuevo currículo nacional vigente? • ¿Considera que la capacitación que recibió o recibe sobre el currículo nacional satisface sus expectativas? • ¿Considera que se siente capacitado en el uso y manejo de las competencias, capacidades, desempeños y estándares de su área según el currículo nacional? • ¿Considera que se siente capacitado en el uso y manejo de las competencias y enfoques transversales del currículo nacional?
	Indicador 2: Planificación a largo plazo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿A menudo recibe capacitación sobre programación anual de las áreas que enseña? • ¿A menudo está satisfecho con la capacitación que recibe sobre programación anual? • ¿A menudo siente que los capacitadores tienen dominio sobre planificación anual? • ¿A menudo siente que los capacitadores sobre planificación anual satisfacen sus expectativas?
	Indicador 3: Planificaciones a corto plazo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que recibe a menudo capacitación sobre programación de experiencias de aprendizaje? • ¿Considera que las capacitaciones sobre programación en experiencias de aprendizaje han satisfecho sus expectativas? • ¿Considera que está capacitado para programar sus experiencias de aprendizaje? • ¿Considera que es necesario considerar el contexto para programar la experiencia de aprendizaje? • ¿Considera que a menudo está recibiendo capacitación sobre planificación de actividades o sesiones de aprendizaje?

Estrategias metodológicas	Indicador 1: Estilos de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que las capacitaciones sobre planificación de actividades o sesiones de aprendizaje han satisfecho sus expectativas? • ¿Considera que se siente capacitado para planificar sus actividades o sesiones de aprendizaje? • ¿Considera que ha recibido capacitación sobre estilos de aprendizaje de los estudiantes? • ¿Considera que conoce bien las formas cómo aprenden los estudiantes? • ¿Considera que está capacitado para desarrollar los diferentes procesos pedagógicos de enseñanza en el aula? • ¿Considera que el profesor debe ser el que tiene el conocimiento y la experiencia que los estudiantes requieren? • ¿Consideras que el docente debe mantener su estatus entre los estudiantes por su conocimiento y, desde luego, dentro de la escuela? • ¿Considera que el profesor debe ser el “ejemplo para sus estudiantes” y que por su medio y su desempeño debe mostrar a ellos las formas adecuadas para pensar y comportarse? • ¿Consideras que el docente es el que guía a los estudiantes hacia el aprendizaje mediante cuestionamientos alternativos y toma de decisiones? • ¿Consideras que el docente debe dar libertad al alumno para ser lo más autónomo posible?
	Indicador 2: Calidad de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que en los profesores recae la responsabilidad de la calidad de enseñanza? • ¿Considera que el currículo nacional contribuye a la calidad de la enseñanza? • ¿Considera que las instituciones de las que recibió capacitación han contribuido en la mejora su calidad de enseñanza en el aula? • ¿Considera que las autoridades pedagógicas de su institución contribuyen a mejorar su calidad de enseñanza?
Evaluación de los aprendizajes	Indicador 1: Evaluación Diagnóstica.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que ha sido capacitado para realizar evaluaciones diagnósticas a sus estudiantes? • ¿Considera que quién le capacitó en evaluación diagnóstica satisfizo sus expectativas? • ¿Considera que la evaluación diagnóstica es indispensable para conocer más de cerca a sus estudiantes?
	Indicador 2: Evaluación formativa.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que ha sido capacitado en evaluación formativa de los estudiantes? • ¿Considera que la capacitación sobre evaluación formativa satisfizo sus expectativas?

Tecnología Educativa	Indicador 3: Instrumentos de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que conoce bien los procesos y pasos de la evaluación formativa? • ¿Considera que la evaluación formativa contribuye al aprendizaje de los estudiantes? • ¿Considera que ha sido capacitado en elaborar diferentes instrumentos de evaluación a los estudiantes? • ¿Considera que quién lo capacitó en instrumentos de evaluación satisfizo sus expectativas? • ¿Considera que está capacitado suficientemente para elaborar y aplicar diferentes instrumentos de evaluación a sus estudiantes?
	Indicador 1: Dominio de las TIC.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que ha recibido capacitación en el dominio de las tecnologías de información de la comunicación TIC? • ¿Considera que los cursos de capacitación en TIC han satisfecho sus expectativas? • ¿Considera que tiene dominio en el manejo de los recursos tecnológicos para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje?
	Indicador 2: Educación virtual.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que ha recibido capacitación para impartir educación virtual a sus estudiantes cuando el caso lo requiera? • ¿Considera que los cursos para impartir educación por medios virtuales a sus estudiantes han satisfecho sus expectativas? • ¿Considera que la educación virtual es necesario todavía en este periodo de transición a la presencialidad de la educación? • ¿Considera que tiene dominio suficiente para impartir educación por medios virtuales a sus estudiantes?

Tabla N° 2
Operacionalización de la variable 2

Variable: Desempeño docente		
Definición conceptual: Descripción objetiva de lo que hacen los docentes durante el proceso de enseñanza aprendizaje con los estudiantes en aula.		
Instrumento: Encuesta		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Preparación de clases para el aprendizaje de los estudiantes	Indicador 1: Programación anual	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que tiene conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales? • ¿Elabora su programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados? • ¿Consulta el currículo nacional para guiar sus programaciones? • ¿Considera que tiene dominio en programar sus competencias, capacidades, desempeños y estándares de su área? • ¿Considera que tiene dominio en programar las competencias y enfoques transversales establecidos en el currículo nacional? • ¿Considera que el trabajo por competencias del nuevo currículo nacional satisface las expectativas de los estudiantes?
	Indicador 2: Programación de experiencias de aprendizaje EDA	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que si tiene conocimientos actualizados y comprende los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña? • ¿Selecciona los contenidos en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes? • ¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes? • ¿Tiene dominio suficiente para diseñar y programar sus experiencias de aprendizaje durante el año académico?

Desarrollo de los aprendizajes en aula	Indicador 3: Programación de actividades de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña? • ¿Considera que diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos? • ¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje? • ¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados? • ¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo?
	Indicador 1: Involucra activamente a los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración? • ¿Considera que orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje? • ¿Considera que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?
	Indicador 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica? • ¿Considera que desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes que los motiven a aprender? • ¿Considera que maneja y utiliza eficientemente los recursos tecnológicos en el aula para promover el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en los estudiantes?
	Indicador 3: Evalúa el progreso de los aprendizajes y retroalimenta	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<p>Indicador 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes en todas las actividades o sesiones de aprendizaje? • ¿Considera que sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna? • ¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder? • ¿Considera que organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad? • ¿Considera que promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes? • ¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?
	<p>Indicador 5: Regula de forma positiva el comportamiento de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Establece normas de convivencia con los estudiantes y las hace cumplir durante todo el desarrollo de la clase? • ¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?
	<p>Indicador 1: Reflexiona sobre su práctica y desarrollo procesos de aprendizaje continuo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas? • ¿Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?
	<p>Indicador 2: Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje? • ¿Considera que actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos? • ¿Considera que si actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?

-
- ¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa?
 - ¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?
-

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Nombre del instrumento		Capacitación pedagógica						
Autor del instrumento		Pedro Luis Díaz Saldaña						
Definición conceptual		Es el conjunto de acciones dirigidas a una persona con el objeto de prepararla para que esta realice mejor su trabajo; Además debemos entenderla como la preparación remedial de los maestros, para llenar los vacíos que su formación inicial no logró y que su desempeño profesional en la actualidad lo requiere.						
Población		52						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
Capacitación pedagógica	Planificación curricular	Currículo nacional	1. ¿Considera que recibió y recibe capacitación sobre el uso del nuevo currículo nacional vigente?					
			2. ¿Considera que la capacitación que recibió o recibe sobre el currículo nacional satisface sus expectativas?					
			3. ¿Considera que se siente capacitado en el uso y manejo de las competencias, capacidades, desempeños y					

			estándares de su área según el currículo nacional?						
			4. ¿Considera que se siente capacitado en el uso y manejo de las competencias y enfoques transversales del currículo nacional?						
		Programación de largo plazo	5. ¿A menudo recibe capacitación sobre programación anual de las áreas que enseña?						
			6. ¿A menudo está satisfecho con la capacitación que recibe sobre programación anual?						
			7. ¿A menudo siente que los capacitadores tienen dominio sobre planificación anual?						
			8. ¿A menudo siente que los capacitadores sobre planificación anual satisfacen sus expectativas?						
		Programación de corto plazo	9. ¿Considera que recibe a menudo capacitación sobre programación de experiencias de aprendizaje?						
			10. ¿Considera que las capacitaciones sobre programación en experiencias						

			de aprendizaje han satisfecho sus expectativas?					
			11. ¿Considera que está capacitado para para programar sus experiencias de aprendizaje?					
			12. ¿Considera que es necesario considerar el contexto para programar la experiencia de aprendizaje?					
			13. ¿Considera que a menudo está recibiendo capacitación sobre planificación de actividades o sesiones de aprendizaje?					
			14. ¿Considera que las capacitaciones sobre planificación de actividades o sesiones de aprendizaje han satisfecho sus expectativas?					
			15. ¿Considera que se siente capacitado para planificar sus actividades o sesiones de aprendizaje?					
	Estrategias metodológicas	Estilos de enseñanza	16. ¿Considera que ha recibido capacitación sobre estilos de aprendizaje de los estudiantes?					

			17. ¿Considera que conoce bien las formas cómo aprenden los estudiantes?					
			18. ¿Considera que está capacitado para desarrollar los diferentes procesos pedagógicos de enseñanza en el aula?					
			19. ¿Considera que el profesor debe ser el que tiene el conocimiento y la experiencia que los estudiantes requieren?					
			20. ¿Consideras que el docente debe mantener su estatus entre los estudiantes por su conocimiento y, desde luego, dentro de la escuela?					
			21. ¿Considera que el profesor debe ser el “ejemplo para sus estudiantes” y que por su medio y su desempeño debe mostrar a ellos las formas adecuadas para pensar y comportarse?					
			22. ¿Consideras que el docente es el que guía a los					

			estudiantes hacia el aprendizaje mediante cuestionamientos alternativos y toma de decisiones?						
			23. ¿Consideras que el docente debe dar libertad al alumno para ser lo más autónomo posible?						
		Calidad de la enseñanza	24. ¿Considera que en los profesores recae la responsabilidad de la calidad de enseñanza?						
			25. ¿Considera que el currículo nacional contribuye a la calidad de la enseñanza?						
			26. ¿Considera que las instituciones de las que recibió capacitación han contribuido en la mejora su calidad de enseñanza en el aula?						
			27. ¿Considera que las autoridades pedagógicas de su institución contribuyen a mejorar su calidad de enseñanza?						

	Evaluación de los aprendizajes	Evaluación diagnóstica	28. ¿Considera que ha sido capacitado para realizar evaluaciones diagnósticas a sus estudiantes?					
			29. ¿Considera que quién le capacitó en evaluación diagnóstica satisfizo sus expectativas?					
			30. ¿Considera que la evaluación diagnóstica es indispensable para conocer más de cerca a sus estudiantes?					
		Evaluación formativa	31. ¿Considera que ha sido capacitado en evaluación formativa de los estudiantes?					
			32. ¿Considera que la capacitación sobre evaluación formativa satisfizo sus expectativas?					
			33. ¿Considera que conoce bien los procesos y pasos de la evaluación formativa?					
			34. ¿Considera que la evaluación formativa contribuye al aprendizaje de los estudiantes?					

		Instrumentos de evaluación	35. ¿Considera que ha sido capacitado en elaborar diferentes instrumentos de evaluación a los estudiantes?					
			36. ¿Considera que quién lo capacitó en instrumentos de evaluación satisfizo sus expectativas?					
			37. ¿Considera que está capacitado suficientemente para elaborar y aplicar diferentes instrumentos de evaluación a sus estudiantes?					
	Tecnología educativa	Dominio de las TIC	38. ¿Considera que ha recibido capacitación en el dominio de las tecnologías de información de la comunicación TIC?					
			39. ¿Considera que los cursos de capacitación en TIC han satisfecho sus expectativas?					
			40. ¿Considera que tiene dominio en el manejo de los recursos tecnológicos para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje?					

		Educación virtual	41. ¿Considera que ha recibido capacitación para impartir educación virtual a sus estudiantes cuando el caso lo requiera?					
			42. ¿Considera que los cursos para impartir educación por medios virtuales a sus estudiantes han satisfecho sus expectativas?					
			43. ¿Considera que la educación virtual es necesario todavía en este periodo de transición a la presencialidad de la educación?					
			44. ¿Considera que tiene dominio suficiente para impartir educación por medios virtuales a sus estudiantes?					
Desempeño docente	Preparación de clases	Programación anual	45. ¿Considera que tiene conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?					

			46. ¿Considera que elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?					
			47. ¿Considera que a menudo consulta el currículo nacional para guiar sus programaciones?					
			48. ¿Considera que tiene dominio en programar sus competencias, capacidades, desempeños y estándares de su área?					
			49. ¿Considera que tiene dominio en programar las competencias y enfoques transversales establecidos en el currículo nacional?					
			50. ¿Considera que el trabajo por competencias del nuevo currículo nacional satisface las					

			expectativas de los estudiantes?					
		Programación de experiencias de aprendizaje EDAS	51. ¿Considera que si tiene conocimientos actualizados y comprende los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?					
			52. ¿Considera que si sabe seleccionar los contenidos en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?					
			53. ¿Considera que si contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?					
			54. ¿Considera que si tiene dominio suficiente para diseñar y programar sus					

			experiencias de aprendizaje durante el año académico?					
		Programación de actividades de aprendizaje	55. ¿Considera que si demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?					
	56. ¿Considera que si diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?							
	57. ¿Considera que si crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?							
	58. ¿Considera que si diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?							

			59. ¿Considera que si diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo?					
Desarrollo de aprendizajes en aula	Involucra activamente a los estudiantes.		60. ¿Considera que si construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?					
			61. ¿Considera que si orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?					
			62. ¿Considera que si constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?					

		Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico	63. ¿Considera que si propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?					
			64. ¿Considera que sí desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes que los motiven a aprender?					
			65. ¿Considera que si maneja y utiliza eficientemente los recursos tecnológicos en el aula para promover el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en los estudiantes?					
		Evalúa el progreso de los aprendizajes y retroalimenta	66. ¿Considera que si utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?					

			67. ¿Considera que si elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes en todas las actividades o sesiones de aprendizaje?					
			68. ¿Considera que si sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?					
			69. ¿Considera que sí evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder?					
		Propicia un ambiente de respeto y proximidad	70. ¿Considera que si organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?					
			71. ¿Considera que si promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como					

			fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?					
			72. ¿Considera que si genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?					
		Regula de forma positiva el comportamiento de los estudiantes	73. ¿Considera que si establece normas de convivencia con los estudiantes y las hace cumplir durante todo el desarrollo de la clase?					
			74. ¿Considera que si resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?					
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica pedagógica	75. ¿Considera que si reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?					

			76. ¿Considera que si reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?					
			77. ¿Considera que si comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?					
		Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas.	78. ¿Considera que si actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos?					
			79. ¿Considera que si actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?					
			80. ¿Considera que si interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar					

			experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa?					
			81. ¿Considera que si integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?					

**ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTO 1**

Estimado(a) Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focusgroup ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de postgrado.

Título del proyecto de tesis:	LA CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA I.E. MANCO II DE QUILLABAMBA (Cusco 2022)
Línea de investigación:	Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiante autor del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
DÍAZ SALDAÑA, Pedro Luis	

Asesor del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Emilio Augusto Rosario Pacahuala	

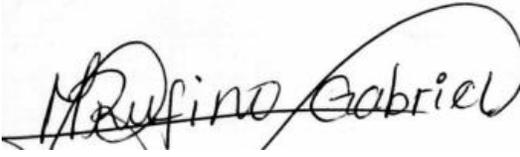
Quillabamba – Cusco, julio de 2022

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Nota. Adaptado de: Galicia Liliana A., Valderrama Jorge A. & Navarro Rubén E. (2017)
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000300042#B2

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos:	Mag. Margarita Mercedes Rufino Gabriel
Sexo:	Hombre () Mujer (X) Edad 43 años
Profesión:	DOCENTE
Especialidad:	EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA
Años de experiencia:	7
Cargo que desempeña actualmente:	DOCENTE DE EDUCACIÓN
Institución donde labora:	Universidad Católica de Trujillo
Firma	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N° 1
VARIABLE 1 (Capacitación pedagógica)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario académico					
Autor del Instrumento	Pedro Luis Díaz Saldaña					
Variable 1:	Variable independiente					
Definición Conceptual:	Es el conjunto de acciones dirigidas a una persona con el objeto de prepararla para que esta realice mejor su trabajo; Además debemos entenderla como la preparación remedial de los maestros, para llenar los vacíos que su formación inicial no logró y que su desempeño profesional en la actualidad lo requiere.					
Población: Docentes	52					
Dimensión/ indicador	Ítems				Observaciones y/o recomendaciones	
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		
Planificación curricular	1. ¿Considera que recibió o recibe capacitación sobre el uso del nuevo currículo nacional vigente?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera que la capacitación que recibió o recibe sobre el currículo nacional satisface sus expectativas?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera que se siente capacitado(a) en el uso y manejo de las competencias, capacidades, desempeños y estándares de su área según el currículo nacional?	4	4	4	4	
	4. ¿Considera que se siente capacitado(a) en el uso y manejo de las competencias y enfoques transversales del currículo nacional?	4	4	4	4	

	5. ¿Recibe o recibió capacitación sobre programación anual de las áreas que enseña?	4	4	4	4	
	6. ¿Está satisfecho con la capacitación que recibe o recibió sobre programación anual?	4	4	4	4	
	7. ¿Siente que los capacitadores tienen dominio sobre planificación anual?	4	4	4	4	
	8. ¿Siente que los capacitadores sobre planificación anual satisfacen sus expectativas?	4	4	4	4	
	9. ¿Considera que recibe o recibió capacitación sobre programación en experiencias de aprendizaje?	4	4	4	4	
	10. ¿Considera que las capacitaciones sobre programación en experiencias de aprendizaje han satisfecho sus expectativas?	4	4	4	4	
	11. ¿Considera que está capacitado para programar sus experiencias de aprendizaje?	4	4	4	4	
	12. ¿Considera que es necesario considerar el contexto para programar la experiencia de aprendizaje?	4	4	4	4	
	13. ¿Recibe o recibió capacitación sobre planificación de actividades o sesiones de aprendizaje?	4	4	4	4	
	14. ¿Considera que las capacitaciones sobre planificación de actividades o sesiones de aprendizaje han satisfecho sus expectativas?	4	4	4	4	
	15. ¿Se siente capacitado para planificar sus actividades o sesiones de aprendizaje?	4	4	4	4	
Estrategias metodológicas	16. ¿Ha recibido capacitación sobre estilos de aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	4	
	17. ¿Considera que conoce bien las formas cómo aprenden los estudiantes?	4	4	4	4	

	18. ¿Se siente capacitado para desarrollar los diferentes procesos pedagógicos de enseñanza en el aula?	4	4	4	4	
	19. ¿Considera que el profesor debe ser el que tiene el conocimiento y la experiencia que los estudiantes requieren?	4	4	4	4	
	20. ¿Considera que el docente debe mantener su estatus entre los estudiantes por su conocimiento y desde luego dentro de la escuela?	4	4	4	4	
	21. ¿Considera que el profesor debe ser el “ejemplo para sus estudiantes” y que por su medio y su desempeño debe mostrar a ellos las formas adecuadas para pensar y comportarse?	4	4	4	4	
	22. ¿Considera que el docente es el que guía a los estudiantes hacia el aprendizaje mediante cuestionamientos alternativos y toma de decisiones?	4	4	4	4	
	23. ¿Considera que el docente debe dar libertad al alumno para ser lo más autónomo posible?	4	4	4	4	
	24. ¿Considera que en los profesores recae la responsabilidad de la calidad de enseñanza?	4	4	4	4	
	25. ¿Considera que el currículo nacional contribuye a la calidad de la enseñanza?	4	4	4	4	
	26. ¿Considera que las instituciones de las que recibió capacitación han contribuido en mejorar su calidad de enseñanza en el aula?	4	4	4	4	
	27. ¿Considera que las autoridades pedagógicas de su institución contribuyen a mejorar su calidad de enseñanza?	4	4	4	4	
Evaluación de los aprendizajes	28. ¿Ha sido capacitado(a) para realizar evaluaciones diagnósticas a sus estudiantes?	4	4	4	4	
	29. ¿Considera que quién le capacitó en evaluación	4	4	4	4	

	diagnóstica satisfizo sus expectativas?					
	30. ¿Considera que la evaluación diagnóstica es indispensable para conocer más de cerca a sus estudiantes?	4	4	4	4	
	31. ¿Ha sido capacitado(a) en evaluación formativa de los estudiantes?	4	4	4	4	
	32. ¿Considera que la capacitación sobre evaluación formativa satisfizo sus expectativas?	4	4	4	4	
	33. ¿Conoce bien los procesos y pasos de la evaluación formativa?	4	4	4	4	
	34. ¿Considera que la evaluación formativa contribuye al aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	4	
	35. ¿Ha sido capacitado(a) en elaborar diferentes instrumentos de evaluación a los estudiantes?	4	4	4	4	
	36. ¿Considera que quién lo capacitó en instrumentos de evaluación satisfizo sus expectativas?	4	4	4	4	
	37. ¿Se siente capacitado(a) suficientemente para elaborar y aplicar diferentes instrumentos de evaluación a sus estudiantes?	4	4	4	4	
Tecnología educativa	38. ¿Ha recibido capacitación en el dominio de las tecnologías de información de la comunicación TIC?	4	4	4	4	
	39. ¿Considera que los cursos de capacitación en TIC han satisfecho sus expectativas?	4	4	4	4	
	40. ¿Tiene dominio en el manejo de los recursos tecnológicos para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje?	4	4	4	4	
	41. ¿Ha recibido capacitación para impartir educación virtual a sus estudiantes cuando el caso lo requiera?	4	4	4	4	

	42. ¿Considera que los cursos que recibió para impartir educación por medios virtuales a sus estudiantes han satisfecho sus expectativas?	4	4	4	4	
	43. ¿Considera que la educación virtual es necesario todavía en este periodo de transición a la presencialidad de la educación?	4	4	4	4	
	44. ¿Tiene dominio suficiente para impartir educación por medios virtuales a sus estudiantes?	4	4	4	4	

TABLA N° 2
VARIABLE 2 (Desempeño docente)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario académico					
Autor del Instrumento	Pedro Luis Díaz Saldaña					
Variable 2:	Variable dependiente					
Definición Conceptual:	Descripción objetiva de lo que hacen los docentes durante el proceso de enseñanza aprendizaje con los estudiantes en aula.					
Población: Docentes	52					
Dimensión/indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Planificación de los aprendizajes	1. ¿Considera que tiene conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera que elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las	4	4	4	4	

	estrategias y medios seleccionados?					
	3. ¿Considera que a menudo consulta el currículo nacional para guiar sus programaciones?	4	4	4	4	
	4. ¿Considera que tiene dominio en programar sus competencias, capacidades, desempeños y estándares de su área?	4	4	4	4	
	5. ¿Considera que tiene dominio en programar las competencias y enfoques transversales establecidos en el currículo nacional?	4	4	4	4	
	6. ¿Considera que el trabajo por competencias del nuevo currículo nacional satisface las expectativas de los estudiantes?	4	4	4	4	
	7. ¿Considera que tiene conocimientos actualizados y comprende los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	4	4	4	4	
	8. ¿Considera que si sabe seleccionar los	4	4	4	4	

	contenidos en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?					
9.	¿Considera que si contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?	4	4	4	4	
10.	¿Considera que si tiene dominio suficiente para diseñar y programar sus experiencias de aprendizaje durante el año académico?	4	4	4	4	
11.	¿Considera que si demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	4	4	4	4	
12.	¿Considera que si diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar	4	4	4	4	

	curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?					
	13. ¿Considera que si crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	4	4	4	4	
	14. ¿Considera que si diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	4	4	4	4	
	15. ¿Considera que si diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo?	4	4	4	4	
Desarrollo de los aprendizajes en aula	16. ¿Considera que si construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la	4	4	4	4	

	justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?					
	17. ¿Considera que si orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	4	4	4	4	
	18. ¿Considera que si constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	4	4	4	4	
	19. ¿Considera que propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	4	4	4	4	
	20. ¿Considera que desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus	4	4	4	4	

	estudiantes que los motiven a aprender?					
	21. ¿Considera que maneja y utiliza eficientemente los recursos tecnológicos en el aula para promover el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en los estudiantes?	4	4	4	4	
	22. ¿Considera que utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	4	
	23. ¿Considera que elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes en todas las actividades o sesiones de aprendizaje?	4	4	4	4	
	24. ¿Considera que sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?	4	4	4	4	

	25. ¿Considera que evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder?	4	4	4	4	
	26. ¿Considera que organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?	4	4	4	4	
	27. ¿Considera que promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?	4	4	4	4	
	28. ¿Considera que genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?	4	4	4	4	
	29. ¿Considera que establece normas de convivencia con los estudiantes y las	4	4	4	4	

	hace cumplir durante todo el desarrollo de la clase?					
	30. ¿Considera que resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?	4	4	4	4	
Desarrollo de la Profesionalidad e identidad docente	31. ¿Considera que reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?	4	4	4	4	
	32. ¿Considera que reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?	4	4	4	4	
	33. ¿Considera que comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades	4	4	4	4	

	educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?					
34.	¿Considera que actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos?	4	4	4	4	
35.	¿Considera que actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	4	4	4	4	
36.	¿Considera que interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa?	4	4	4	4	
37.	¿Considera que integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la	4	4	4	4	

	comunidad y su entorno?					
--	-------------------------	--	--	--	--	--

ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

JUICIO DE EXPERTO 2

Estimado(a) Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
 4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de postgrado.

Título del proyecto de tesis:	LA CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA I.E. MANCO II DE QUILLABAMBA (Cusco 2022)
Línea de investigación:	Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiante autor del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
DÍAZ SALDAÑA, Pedro Luis	

Asesor del proyecto:

Apellidos y Nombres

Firma

Emilio Augusto Rosario Pacahuala



Quillabamba – Cusco, julio de 2022

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<p>5. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.</p>	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<p>6. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>7. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<p>8. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Nota. Adaptado de: Galicia Liliana A., Valderrama Jorge A. & Navarro Rubén E. (2017) http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000300042#B2

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos:	Dra. Ana Cecilia De Paz Lázaro
Grado Académico:	Doctora en Psicología Educacional y Tutorial
Sexo:	Hombre () Mujer (<input checked="" type="checkbox"/>) Edad: 45 años
Profesión:	Licenciada en educación
Especialidad:	Ciencias Históricas Sociales
Años de experiencia:	19 años
Cargo que desempeña actualmente:	Directora de Departamento Académico
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Barranca
Firma	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N° 1
VARIABLE 1 (Capacitación pedagógica)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario académico					
Autor del Instrumento	Pedro Luis Díaz Saldaña					
Variable 1:	Variable independiente					
Definición Conceptual:	Es el conjunto de acciones dirigidas a una persona con el objeto de prepararla para que esta realice mejor su trabajo; Además debemos entenderla como la preparación remedial de los maestros, para llenar los vacíos que su formación inicial no logró y que su desempeño profesional en la actualidad lo requiere.					
Población: Docentes	52					
Dimensión/ indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Planificación curricular	1. ¿Considera que recibió o recibe capacitación sobre el uso del nuevo currículo nacional vigente?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera que la capacitación que recibió o recibe sobre el currículo nacional satisface sus expectativas?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera que se siente capacitado(a) en el uso y manejo de las competencias, capacidades, desempeños y estándares de su área según el currículo nacional?	4	4	4	4	
	4. ¿Considera que se siente capacitado(a) en el uso y manejo de las competencias y enfoques transversales del currículo nacional?	4	4	4	4	
	5. ¿Recibe o recibió capacitación sobre programación anual de las áreas que enseña?	4	4	4	4	

	6. ¿Está satisfecho con la capacitación que recibe o recibió sobre programación anual?	4	4	4	4	
	7. ¿Siente que los capacitadores tienen dominio sobre planificación anual?	4	4	4	4	
	8. ¿Siente que los capacitadores sobre planificación anual satisfacen sus expectativas?	4	4	4	4	
	9. ¿Considera que recibe o recibió capacitación sobre programación en experiencias de aprendizaje?	4	4	4	4	
	10. ¿Considera que las capacitaciones sobre programación en experiencias de aprendizaje han satisfecho sus expectativas?	4	4	4	4	
	11. ¿Considera que está capacitado para para programar sus experiencias de aprendizaje?	4	4	4	4	
	12. ¿Considera que es necesario considerar el contexto para programar la experiencia de aprendizaje?	4	4	4	4	
	13. ¿Recibe o recibió capacitación sobre planificación de actividades o sesiones de aprendizaje?	4	4	4	4	
	14. ¿Considera que las capacitaciones sobre planificación de actividades o sesiones de aprendizaje han satisfecho sus expectativas?	4	4	4	4	
	15. ¿Se siente capacitado para planificar sus actividades o sesiones de aprendizaje?	4	4	4	4	
Estrategias metodológicas	16. ¿Ha recibido capacitación sobre estilos de aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	4	
	17. ¿Considera que conoce bien las formas cómo aprenden los estudiantes?	4	4	4	4	
	18. ¿Se siente capacitado para desarrollar los diferentes procesos pedagógicos de enseñanza en el aula?	4	4	4	4	
	19. ¿Considera que el profesor debe ser el que tiene el conocimiento y	4	4	4	4	

	la experiencia que los estudiantes requieren?					
	20. ¿Considera que el docente debe mantener su estatus entre los estudiantes por su conocimiento y desde luego dentro de la escuela?	4	4	4	4	
	21. ¿Considera que el profesor debe ser el “ejemplo para sus estudiantes” y que por su medio y su desempeño debe mostrar a ellos las formas adecuadas para pensar y comportarse?	4	4	4	4	
	22. ¿Considera que el docente es el que guía a los estudiantes hacia el aprendizaje mediante cuestionamientos alternativos y toma de decisiones?	4	4	4	4	
	23. ¿Considera que el docente debe dar libertad al alumno para ser lo más autónomo posible?	4	4	4	4	
	24. ¿Considera que en los profesores recae la responsabilidad de la calidad de enseñanza?	4	4	4	4	
	25. ¿Considera que el currículo nacional contribuye a la calidad de la enseñanza?	4	4	4	4	
	26. ¿Considera que las instituciones de las que recibió capacitación han contribuido en mejorar su calidad de enseñanza en el aula?	4	4	4	4	
	27. ¿Considera que las autoridades pedagógicas de su institución contribuyen a mejorar su calidad de enseñanza?	4	4	4	4	
Evaluación de los aprendizajes	28. ¿Ha sido capacitado(a) para realizar evaluaciones diagnósticas a sus estudiantes?	4	4	4	4	
	29. ¿Considera que quién le capacitó en evaluación diagnóstica satisfizo sus expectativas?	4	4	4	4	
	30. ¿Considera que la evaluación diagnóstica es indispensable para conocer más de cerca a sus estudiantes?	4	4	4	4	
	31. ¿Ha sido capacitado(a) en evaluación formativa de los estudiantes?	4	4	4	4	

	32. ¿Considera que la capacitación sobre evaluación formativa satisfizo sus expectativas?	4	4	4	4	
	33. ¿Conoce bien los procesos y pasos de la evaluación formativa?	4	4	4	4	
	34. ¿Considera que la evaluación formativa contribuye al aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	4	
	35. ¿Ha sido capacitado(a) en elaborar diferentes instrumentos de evaluación a los estudiantes?	4	4	4	4	
	36. ¿Considera que quién lo capacitó en instrumentos de evaluación satisfizo sus expectativas?	4	4	4	4	
	37. ¿Se siente capacitado(a) suficientemente para elaborar y aplicar diferentes instrumentos de evaluación a sus estudiantes?	4	4	4	4	
Tecnología educativa	38. ¿Ha recibido capacitación en el dominio de las tecnologías de información de la comunicación TIC?	4	4	4	4	
	39. ¿Considera que los cursos de capacitación en TIC han satisfecho sus expectativas?	4	4	4	4	
	40. ¿Tiene dominio en el manejo de los recursos tecnológicos para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje?	4	4	4	4	
	41. ¿Ha recibido capacitación para impartir educación virtual a sus estudiantes cuando el caso lo requiera?	4	4	4	4	
	42. ¿Considera que los cursos que recibió para impartir educación por medios virtuales a sus estudiantes han satisfecho sus expectativas?	4	4	4	4	
	43. ¿Considera que la educación virtual es necesario todavía en este periodo de transición a la presencialidad de la educación?	4	4	4	4	
	44. ¿Tiene dominio suficiente para impartir educación por medios virtuales a sus estudiantes?	4	4	4	4	

TABLA N° 2

VARIABLE 2 (Desempeño docente)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario académico					
Autor del Instrumento	Pedro Luis Díaz Saldaña					
Variable 2:	Variable dependiente					
Definición Conceptual:	Descripción objetiva de lo que hacen los docentes durante el proceso de enseñanza aprendizaje con los estudiantes en aula.					
Población: Docentes	52					
Dimensión/indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Planificación de los aprendizajes	1. ¿Considera que tiene conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?	4	4	4	4	
	2. ¿Elabora su programación en equipo considerando las características de los estudiantes?	4	4	4	4	
	3. ¿Consulta el currículo nacional para guiar sus programaciones?	4	4	4	4	
	4. ¿Considera que tiene dominio en programar sus competencias, capacidades,	4	4	4	4	

	desempeños y estándares de su área?					
	5. ¿Considera que tiene dominio en programar las competencias y enfoques transversales establecidos en el currículo nacional?	4	4	4	4	
	6. ¿Considera que el trabajo por competencias del nuevo currículo nacional satisface las expectativas de los estudiantes?	4	4	4	4	
	7. ¿Considera que si tiene conocimientos actualizados y comprende los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	4	4	4	4	
	8. ¿Considera que, sabe seleccionar los contenidos en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	4	4	4	4	

	9. ¿Considera que contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes?	4	4	4	4	
	10. ¿Considera que tiene dominio para diseñar y programar sus experiencias de aprendizaje durante el año académico?	4	4	4	4	
	11. ¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	4	4	4	4	
	12. ¿Considera que diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?	4	4	4	4	
	13. ¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los	4	4	4	4	

	estudiantes como soporte para su aprendizaje?					
	14. ¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	4	4	4	4	
	15. ¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo?	4	4	4	4	
Desarrollo de los aprendizajes en aula	16. ¿Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	4	4	4	4	
	17. ¿Considera que orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre	4	4	4	4	

	sus posibilidades de aprendizaje?					
	18. ¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	4	4	4	4	
	19. ¿Considera que propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	4	4	4	4	
	20. ¿Considera que desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes que los motiven a aprender?	4	4	4	4	
	21. ¿Considera que maneja y utiliza eficientemente los recursos tecnológicos en el aula para promover el razonamiento, la creatividad y el	4	4	4	4	

	pensamiento crítico en los estudiantes?					
	22. ¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	4	
	23. ¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes en todas las actividades o sesiones de aprendizaje?	4	4	4	4	
	24. ¿Considera que sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?	4	4	4	4	
	25. ¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder?					
	26. ¿Considera que organiza el aula y	4	4	4	4	

	<p>otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?</p>					
	<p>27. ¿Considera que promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?</p>	4	4	4	4	
	<p>28. ¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?</p>	4	4	4	4	
	<p>29. ¿Establece normas de convivencia con los estudiantes y las hace cumplir durante todo el desarrollo de la clase?</p>	4	4	4	4	
	<p>30. ¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y</p>	4	4	4	4	

	mecanismos pacíficos?					
	31. ¿Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?	4	4	4	4	
	32. ¿Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?	4	4	4	4	
	33. ¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?	4	4	4	4	
	34. ¿Considera que actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida	4	4	4	4	

	escolar con base en ellos?					
	35. ¿Considera que actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	4	4	4	4	
	36. ¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa?	4	4	4	4	
	37. ¿Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	4	4	4	4	

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<p>1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.</p>	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<p>2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	Se requiere una Modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<p>4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Nota. Adaptado de: Galicia Liliana A., Valderrama Jorge A. & Navarro Rubén E. (2017)
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000300042#B2

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos: Mendoza Mendez María Victoria

Sexo: Hombre () Mujer (x) Edad
 _____ 34 _____ (años)

Profesión: Docente

Especialidad: Comunicación Lingüística y Literatura

Años de experiencia: Siete Cargo que desempeña actualmente: Docente

Institución donde labora: Universida
 d Privada del Norte Firma:

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE

EXPERTOS

Fuente: Adaptado de:

www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3juicio_de_experto_27-36.pdf

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N° 1

VARIABLE 1 (Capacitación pedagógica)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario académico
Autor del Instrumento	Pedro Luis Díaz Saldaña
Variable 1:	Variable independiente
Definición Conceptual:	Es el conjunto de acciones dirigidas a una persona con el objeto de prepararla para que esta realice mejor su trabajo; Además debemos entenderla como la preparación remedial de los maestros, para llenar los vacíos que su formación inicial no logró y que su desempeño profesional en la actualidad lo requiere.
Población: Docentes	52

Dimensión/indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Planificación curricular						
I1: Currículo nacional	1, 2, 3,4	4	4	4	4	
I2: Programación de largo plazo	5, 6, 7, 8	4	4	4	4	
I3: Programación de corto plazo	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	4	4	4	4	
D2: Estrategias metodológicas						
I1: Estilos de enseñanza	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	4	4	4	4	
I2: Calidad de la enseñanza	24, 25, 26, 27	4	4	4	4	
D3: Evaluación de los aprendizajes						

I1: Evaluación diagnóstica	28, 29, 30	4	4	4	4	
I2: Evaluación formativa	31, 32, 33, 34	4	4	4	4	
I3: Instrumentos de evaluación	35, 36, 37	4	4	4	4	
D4: Tecnología educativa						
I1: Dominio de las TIC	38, 39, 40	4	4	4	4	
I2: Educación virtual	41, 42, 43, 44	4	4	4	4	

TABLA Nº 2
VARIABLE 2 (Desempeño docente)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario académico					
Autor del Instrumento	Pedro Luis Díaz Saldaña					
Variable 2:	Variable dependiente					
Definición Conceptual:	Descripción objetiva de lo que hacen los docentes durante el proceso de enseñanza aprendizaje con los estudiantes en aula.					
Población: Docentes	52					
Dimensión/ indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Preparación de clases						
I1: Programación anual	45, 46, 47, 48, 49, 50	4	4	4	4	
I2: Programación de experiencias de aprendizaje EDAS	51, 52, 53, 54	4	4	4	4	
I3: Programación de actividades de aprendizaje	55, 56, 57, 58, 59	4	4	4	4	
D2: Desarrollo de aprendizajes en aula						
I1: Involucra activamente a los estudiantes.	60, 61, 62	4	4	4	4	
I2: Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico	63,64,65	4	4	4	4	

I3: Evalúa el progreso de los aprendizajes y retroalimenta	66, 67, 68, 69	4	4	4	4	
I4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad	70, 71, 72	4	4	4	4	
I5: Regula de forma positiva el comportamiento de los estudiantes	73, 74	4	4	4	4	
D3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
11: Reflexiona sobre su práctica pedagógica	75, 76, 77	4	4	4	4	
I2: Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas.	78, 79, 80, 81	4	4	4	4	