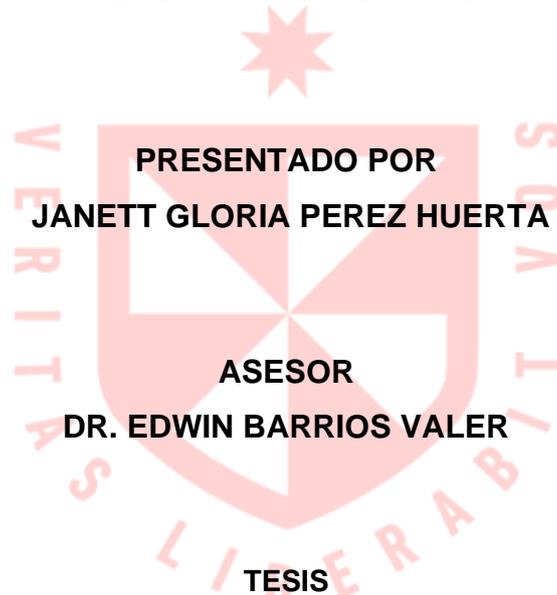




**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

**EL PROGRAMA YACHAKUY EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE
NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE RECUAY-
REGIÓN ÁNCASH -2022**



**PRESENTADO POR
JANETT GLORIA PEREZ HUERTA**

**ASESOR
DR. EDWIN BARRIOS VALER**

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

LIMA, PERÚ

2024



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**

**“EL PROGRAMA YACHAKUY EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA
PROVINCIA DE RECUAY- REGIÓN ÁNCASH -2022”**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
POLITICAS Y GESTION DE LA EDUCACIÓN**

PRESENTADO POR:

JANETT GLORIA PEREZ HUERTA

ASESOR:

DR. EDWIN BARRIOS VALER

LIMA, PERÚ

2024

**“EL PROGRAMA YACHAKUY EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA
PROVINCIA DE RECUAY- REGIÓN ANCASH -2022”**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. Edwin Barrios Valer

PRESIDENTE DEL JURADO:

Dr. César Herminio Capillo Chávez

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	12
1.1 Antecedentes de la Investigación	12
1.2 Bases Teóricas.....	18
1.3 Definiciones Conceptuales	29
CAPÍTULO I: HIPÓTESIS Y VARIABLES	31
2.1 Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas	31
2.2 Variables y Definición Operacional	32
2.3 Operacionalización de Variables	33
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.1 Diseño Metodológico	35
3.2 Diseño Muestral.....	35
3.3 Técnicas de Recolección de Datos.....	36
3.4 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Información.....	37
3.5 Aspectos Éticos	38
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	40
4.1. Recursos Descriptivos	40
4.2. Análisis Inferencial.....	49
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	57
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	63
FUENTES DE INFORMACIÓN	65
ANEXOS	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Frecuencia del Desempeño Docente en el Grupo Control y Experimental .	40
Tabla 2 Frecuencia de la Capacidad Pedagógica en el Grupo Control y Experimental	42
Tabla 3 Frecuencia de la Responsabilidad en el Desempeño en el Grupo Control y Experimental	44
Tabla 4 Frecuencia de la Emocionalidad en el Grupo Control y Experimental	46
Tabla 5 Frecuencia de las Relaciones Interpersonales en el Grupo Control y Experimental	48
Tabla 6 Prueba de Wilcoxon	50
Tabla 7 Prueba de U de Mann Whitney	51
Tabla 8 Prueba de Wilcoxon Capacidad Pedagógica	52
Tabla 9 Prueba de U de Mann Whitney Capacidad Pedagógica	52
Tabla 10 Prueba de Wilcoxon Responsabilidad en el Desempeño	53
Tabla 11 Prueba de U de Man Whitney Responsabilidad en el Desempeño.....	53
Tabla 12 Prueba de Wilcoxon Emocionalidad	54
Tabla 13 Prueba de U de Mann Whitney Emocionalidad.....	54
Tabla 14 Prueba de Wilcoxon Relaciones Interpersonales.....	55
Tabla 15 Prueba de U de Mann Whitney Relaciones Interpersonales.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Graficas de Barras de la Variable Desempeño Laboral.....	41
Figura 2 Gráfica de Barras de la Dimensión Capacidad Pedagógica.....	42
Figura 3 Gráfica de Barras de la Dimensión Responsabilidad en el Desempeño ...	44
Figura 4 Grafica de Barras de la Dimensión Emocionalidad	46
Figura 5 Grafica de Barras de la Dimensión Relaciones Interpersonales	48

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo determinar la influencia del Programa YACHAKUY en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial. El marco teórico que sustentó las variables estuvo compuesto por antecedentes y fundamentación teórica. En el estudio se definió el diseño investigativo, que comprendió dos grupos: el grupo control y el experimental, cada uno con 12 integrantes, conformados por docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Recuay. Se contrastaron las hipótesis mediante los test de Wilcoxon y U de Mann-Whitney, y se trabajó con una confianza del 95%. Luego de procesar los datos recopilados, se encontraron los resultados que permitieron concluir que el Programa Yachakuy influyó de manera directa y significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Recuay, Región Ancash, con un nivel de significancia del 0,05 y un valor p de 0,000 según la prueba de Wilcoxon. Además, los resultados finales reflejaron mejoras de regular a bueno tanto en el grupo control como en el experimental.

Palabras clave: Programa Yachakuy; Desempeño docente.

ABSTRACT

The thesis aimed to determine the influence of the YACHAKUY Program on teacher performance in early childhood education institutions. The theoretical framework that supported the variables was composed of background and theoretical foundations. The study defined the research design, which included two groups: the control group and the experimental group, each consisting of 12 members, composed of teachers from early childhood education institutions in the Province of Recuay. The hypotheses were tested using the Wilcoxon and Mann-Whitney U tests, and a 95% confidence level was employed. After processing the collected data, the results were found, leading to the conclusion that the Yachakuy Program had a direct and significant influence on teacher performance in early childhood education institutions in the Province of Recuay, Ancash Region, with a significance level of 0.05 and a p-value of 0.000 according to the Wilcoxon test. Additionally, the final results showed improvements from fair to good in both the control and experimental groups.

Keywords: Yachakuy program, Teaching performance.

NOMBRE DEL TRABAJO

“EL PROGRAMA YACHAKUY EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA

AUTOR

JANETT GLORIA PEREZ HUERTA

RECUENTO DE PALABRAS

16974 Words

RECUENTO DE CARACTERES

95522 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

92 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.4MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 4, 2024 12:00 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 4, 2024 12:01 AM GMT-5

● 13% de similitud general

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

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% 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

Durante la pandemia, la educación a nivel mundial atravesó una situación de crisis que se reflejó en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Esto se debió principalmente a la crisis sanitaria causada por el COVID-19, que obligó a los docentes a plantear nuevas técnicas y formas de enseñanza para interactuar con sus alumnos. Sin embargo, muchos docentes no contaron con las habilidades necesarias para adaptarse a las clases virtuales, ya que no todos sabían utilizar una computadora, lo cual complicó el aprendizaje de los estudiantes. Por esta razón, se consideró que la formación docente debía desarrollarse de manera permanente, ya que los docentes enfrentaban continuamente distintos problemas al ejercer sus funciones. Fue fundamental acreditar destrezas, tácticas y el manejo de instrumental pedagógico para solucionar oportunamente las problemáticas que se presentaron.

En ese contexto, los programas de actualización profesional se constituyeron como estrategias para atender las necesidades de los docentes en cuanto al fortalecimiento de sus capacidades y la actualización de enfoques, instrumentos, estrategias y métodos nuevos y modernos. Estos programas de actualización laboral se estructuraron de manera integral, con talleres de corta duración vinculados a áreas específicas del conocimiento. El propósito de estos programas de formación fue

complementar y/o actualizar las destrezas de los docentes en determinadas especialidades o áreas de trabajo, con el fin de corregir sus debilidades (Cárdenas, 2020).

El desempeño de los docentes se enfocó en fortalecer sus competencias digitales. Se indicó que la educación a distancia se realizó con algunos problemas, ya que estas competencias no se habían trabajado adecuadamente. Además, se consideró que la modalidad de trabajo remoto constituyó, hasta cierto punto, un acto discriminatorio para los estudiantes en situación de pobreza y pobreza extrema, quienes no disponían de los recursos y medios indispensables para acceder a la educación remota. El desempeño docente se expresó en la activación de cada habilidad y recurso, tanto académicos como de desempeño profesional, orientados a lograr las metas de aprendizaje. Esto se basó en la convicción de lo que la población requería, lo cual se manifestó en la participación en los procesos educativos y el apoyo a la gestión formativa, emitiendo opiniones y juicios valorativos respecto a las políticas educacionales, con el propósito de mejorar las competencias de los discentes (Huamán et al., 2021).

Antes de la declaración de la pandemia por la COVID-19, América Latina se encontraba en un proceso de privatización del sistema educativo público y de comercialización de la educación en todos sus niveles. En este contexto, las administraciones de los distintos países implementaron diversas estrategias para deteriorar el sistema educativo público, descalificando las políticas públicas educativas y culpando a los docentes por los malos resultados en las instituciones educativas públicas. El acceso a la tecnología se convirtió en un factor de trascendental relevancia durante la pandemia, considerándose el único medio para

impartir clases a los alumnos en todos los niveles. En Brasil, según estudios del Instituto Brasileño de Geografía y Estadísticas (IBGE), aproximadamente 4.4 millones de alumnos comenzaron las clases durante la pandemia sin acceso a Internet. Según datos de 2019, solo el 43% de las familias brasileñas contaban con computadoras o tablets y el 83% tenía acceso a Internet (Andrade et al., 2021).

Por otra parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL-UNESCO, 2020), mencionó que el personal docente ha sido el principal actor en atender las necesidades de las diferentes poblaciones. Los docentes no solo tuvieron que replantear y adaptar sus estilos de enseñanza, sino también cuidar los materiales educativos, garantizar la seguridad de sus alumnos y encargarse de la distribución de víveres. Además, asumieron la tarea de brindar apoyo socioemocional y velar por la salud mental de los estudiantes y, eventualmente, de sus familiares, actividades que han cobrado mayor importancia durante la pandemia. Asimismo, el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2020) informó que, a pesar de las dificultades de adaptarse a la nueva modalidad educativa remota, tanto docentes como estudiantes tuvieron que ajustarse a nuevos métodos de interacción pedagógica, tanto sincrónica como asincrónica, mediados por tecnologías.

En Perú, la pandemia de la COVID-19 evidenció y sigue evidenciando la brecha existente en la Educación Pública, especialmente en cuanto a cobertura y calidad educativa en el nivel básico. El sistema educativo colapsó, con cerca de 195 mil estudiantes de instituciones educativas privadas que abandonaron sus clases remotas; de ellos, el 74% pertenecía al nivel inicial, el 15% al nivel primario y el 11% al nivel secundario. Además, muchos docentes no disponían de una computadora o

laptop en sus hogares, y quienes la tenían, a menudo no contaban con conexión a Internet domiciliaria. La ironía radicó en que, en tiempos en los que se valoraban los retos de desarrollar clases y asesorías de manera remota desde sus casas, un gran porcentaje de educadores de Educación Básica Regular (EBR) a nivel nacional no contaba con formación o experiencia en educación virtual.

Asimismo, se reveló que las infraestructuras relacionadas con el cableado, las antenas y otros medios de comunicación presentaban grandes limitaciones, con poca cobertura y una calidad extremadamente heterogénea. Esto puso de manifiesto las profundas desigualdades entre las familias que podían costear un servicio educativo privado y aquellas que dependían de la educación gratuita proporcionada por el sistema público. También se observaron diferencias significativas entre las familias que accedían a la educación pública en zonas urbanas y las que vivían en zonas rurales (Aragón & Cruz, 2020).

Generalmente, el inicio de clases en las instituciones educativas públicas en Perú se realizaba a mediados de marzo. No obstante, debido a la pandemia, el año escolar se reprogramó para evitar la propagación de la COVID-19. Luego de casi un mes desde que las autoridades educativas decretaron el aislamiento social obligatorio, se implementó la estrategia "Aprendo en Casa". Cada docente de instituciones educativas públicas asumió la responsabilidad de llevar a cabo esta estrategia, con el objetivo de posibilitar las actividades educativas correspondientes al año 2020 de manera virtual y remota. El primer reto que enfrentaron los docentes fue contactar a sus alumnos. Para ello, muchos recurrieron a plataformas sociales, realizaron llamadas particulares para obtener los números telefónicos de los

estudiantes y sus familias, y luego construyeron una base de datos a modo de directorio telefónico de padres y alumnos (Azañedo, 2021).

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares de 2019, solo el 32% de las familias contaba con una PC o laptop, y solo el 36% disponía de acceso a Internet fija. En contraste, el porcentaje de familias equipadas con una televisión (81%), una radio (52%) o al menos un celular (92%) era mayoritario, lo que subraya la relevancia de estrategias multiplataforma. En las zonas rurales de Perú, la realidad en cuanto al acceso es muy diferente; sin embargo, la población con celular supera el 81%. Dependiendo del lugar de residencia, las formas de acceso a “Aprendo en Casa” reflejan la disponibilidad de infraestructura básica para el aprendizaje. En las zonas rurales, el acceso a “Aprendo en Casa” era del 91%, frente al 97% registrado en las zonas urbanas. En ambas zonas, la proporción era alta, aunque se utilizaban diferentes medios de acceso con distintos rendimientos. A nivel nacional, Arequipa, Cajamarca y Huancavelica ocupaban los primeros lugares en el ranking de “Aprendo en Casa” (97%), a pesar de que estos departamentos presentaban altos índices de pobreza a nivel nacional (Instituto Peruano de Economía, 2020).

La provincia de Recuay, una de las 20 provincias del Departamento de Ancash, está situada al borde del río Santa a una altitud de 3422 msnm. Actualmente, cuenta con 36 instituciones educativas de nivel inicial, las cuales enfrentan problemas significativos relacionados con la aplicación de programas de actualización para mejorar el desempeño docente en el contexto de la pandemia. Se observó una falta de conocimientos tecnológicos entre los docentes; muchos no tenían experiencia en el uso de la tecnología, y aquellos que poseían algún conocimiento a menudo no sabían cómo adaptar sus clases virtuales, dado que la enseñanza virtual difería

considerablemente de la presencial. Además, se evidenció, a través de familiares, que algunos docentes de clases virtuales no estaban especializados en las áreas que impartían, especialmente en casos donde el docente original falleció a causa del COVID-19 y se tuvo que recurrir a docentes no especializados debido a la escasez de personal. Esto resultó en una deficiencia en la calidad del servicio educativo.

Por lo tanto, es esencial implementar programas de actualización para los docentes, que incluyan talleres virtuales, capacitaciones en sus áreas específicas, cursos de especialización y herramientas de evaluación, con el fin de mejorar el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel inicial en la provincia de Recuay.

De acuerdo con lo observado en el diagnóstico y a la importancia para la mejora de la calidad educativa que las docentes mejoren su desempeño, se formula la interrogante:

¿Cómo influye la aplicación del Programa YACHAKUY en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022?

Además, se presentó la siguiente lista de problemas específicos:

- ¿De qué manera influye el Programa YACHAKUY en la capacidad pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022?
- ¿De qué manera influye el Programa YACHAKUY en la responsabilidad y funciones laborales en el desempeño docente en las Instituciones

Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022?

- ¿De qué manera influye el Programa YACHAKUY en la emocionalidad en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022?
- ¿De qué manera influye el Programa YACHAKUY en las relaciones interpersonales en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022?

En relación con el problema principal, se formuló el objetivo principal:

Determinar la influencia del Programa YACHAKUY en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

De igual manera, se plantearon como objetivos específicos:

- Establecer la influencia del programa YACHACUY en la capacidad pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.
- Señalar la influencia del programa YACHACUY en la responsabilidad y funciones laborales en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.
- Determinar la influencia del programa YACHACUY en la emocionalidad en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la

provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

- Establecer la influencia del programa YACHACUY en las relaciones interpersonales en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

La hipótesis general fue:

Existe influencia directa y significativa del Programa de YACHAKUY sobre el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

A partir de esta premisa, se derivaron las siguientes hipótesis específicas:

- Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la capacidad pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.
- Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la responsabilidad, funciones laborales del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.
- Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la emocionalidad del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

- Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre las relaciones interpersonales del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

La justificación de la investigación se fundamentó en la necesidad de demostrar la relevancia y el impacto del estudio, tal como lo indicó Hernández (2010), quien afirmó que "la justificación de la investigación indica el porqué de la investigación, exponiendo sus razones. Por medio de la justificación se debe demostrar que el estudio es necesario e importante" (p. 39). La investigación se centró en determinar si existía una influencia entre el Programa YACHAKUY y el desempeño docente en los profesores de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay, Región Ancash. Desde el punto de vista metodológico, el proyecto empleó técnicas e instrumentos para la recolección de datos con el fin de obtener resultados que explicaran la relación entre las dos variables de estudio y que pudieran ser útiles para investigaciones similares en el futuro. A nivel social, se justificó por su potencial para beneficiar a los docentes y alumnos de estas instituciones educativas, impactando positivamente en toda la población educativa de la provincia. Finalmente, la justificación práctica radicó en el aporte de datos sobre el Programa YACHAKUY y su influencia en el desempeño docente, contribuyendo así a la mejora en las instituciones educativas de nivel inicial en la provincia de Recuay, Región Ancash.

La investigadora se desempeña como directora de una IIEE de nivel inicial, y además es esposa, madre y cuida de su anciana madre, es decir realiza varias

actividades que hacen que su tiempo sea limitado, sin embargo, se organizó para dedicar el tiempo necesario para completar todo el proceso de realización de la tesis. No obstante, la investigación enfrentó limitaciones teóricas significativas, ya que el Programa Yachakuy, al ser un programa de formación continua, no contaba con antecedentes internacionales que hubieran estudiado este tipo de programas. Además, los estudios previos a nivel nacional eran escasos, lo que dificultó la elaboración del marco teórico y limitó teóricamente la investigación.

La investigación fue viable, ya que se contó con el grado de compromiso y disposición de los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay, Región Ancash. De esta manera, se logró alcanzar el propósito del proyecto de investigación.

La tesis se estructuró de la siguiente manera:

En la introducción, se describió la realidad problemática en relación con las variables. Tras caracterizar el estado de las cosas, se planteó el problema a investigar: ¿Cómo influye la aplicación del Programa YACHAKUY en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay, Región Ancash, en 2022? También se estableció el objetivo general de determinar la influencia del Programa YACHAKUY en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay, Ancash, en 2022. Además, se incluyó la justificación del estudio, se consignaron las limitaciones encontradas y se evaluó la viabilidad del estudio.

En el capítulo I, se desarrolló el marco teórico, que consistió en la recopilación de estudios previos internacionales, nacionales y locales, así como las bases teóricas para profundizar en el acompañamiento y desempeño docente.

En el capítulo II, se presentó la formulación de la hipótesis principal, así como la hipótesis derivada, las variables y su operacionalización.

En el capítulo III, se desarrolló la metodología a través de cinco secciones que conformaron el diseño metodológico, el diseño muestral, las técnicas de recolección de datos, las técnicas estadísticas para el procesamiento de la información y, por último, los aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo IV se mostraron los resultados; y en el capítulo V se presentó la discusión de la tesis. Posteriormente, se presentaron las conclusiones y sugerencias.

Finalmente, se proporcionaron las fuentes de información, así como los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la Investigación

Internacionales

Solís (2019), en el estudio titulado “Aplicación del programa de actualización docente para la mejora de la utilización de las TIC en el Colegio Fiscal Técnico Provincia de Bolívar, Guayaquil-Ecuador, 2019,” tuvo el propósito de establecer la utilidad de los programas de actualización, específicamente en el manejo de herramientas TIC, y de aumentar el profesionalismo de los docentes mediante una metodología empírica, comprobando teorías a través de trabajos y talleres pertinentes. La muestra considerada estuvo conformada por 23 docentes de la mencionada institución educativa en la provincia de Guayaquil. Se emplearon las técnicas de encuesta y observación participante, utilizando instrumentos aplicados tanto a los docentes como a sus alumnos para alcanzar los objetivos del estudio, que se enmarcó en un paradigma mixto. Se concluyó que existieron diferencias significativas entre el pretest y el posttest, lo que evidenció una vez aplicado el programa de actualización docente, mostrando un valor p significativo ($p=0.000<0.05$), con lo que se decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis

alternativa. Además, se observó que, previa a la implementación del programa, un 80% de los docentes presentaron un nivel medio, mientras que, después de la aplicación del programa, un 95% presentó un nivel alto.

Navarro et al. (2017), en la investigación titulada “El Mejoramiento del Proceso de Evaluación de los Estudiantes de la Educación Básica,” se enfocaron en atender a directores, docentes, estudiantes y tutores, destacando la importancia de dar a conocer los resultados alcanzados en la formación de los estudiantes, la pertinencia del desempeño de los docentes y la eficiencia de los procesos educativos. La investigación, sustentada metodológicamente en las evaluaciones, proporcionó definiciones, requerimientos, particularidades, tendencias y ocupaciones relacionadas. Se propuso un avance en el aprendizaje, otorgando mayor valoración a los procesos en lugar de solo a los resultados, con el objetivo de apoyar respuestas acertadas para atender la diversidad. El diagnóstico permitió determinar que, aunque cada docente diseñaba la evaluación para sus estudiantes, no se consideraba la diversidad existente en las aulas de clases regulares, así como las peculiaridades de cada estudiante y su ritmo y estilo de aprendizaje. Como resultado, se confeccionó una guía didáctica destinada a orientar la mejora de los procesos evaluativos, dirigida a los docentes del área de educación básica e incluyendo acciones evaluativas adaptadas a la diversidad presente en las aulas.

Guijarro (2015), en el estudio titulado “Capacitación del Programa SIPROFE-MINEDUC y el Desempeño Docente de los Maestros de Décimo Año de Educación Básica del Colegio Fiscal Técnico Emigdio Esparza Moreno de la Ciudad de Babahoyo,” tuvo como objetivo determinar cómo incidía el Programa SíProfe en el desempeño de los docentes de la institución educativa mencionada, controlando los

monitoreos y constatando la aplicabilidad de las capacitaciones. La investigación, de tipo aplicada, descriptiva, no experimental y cuantitativa, evidenció la utilidad del programa mencionado y las capacitaciones ofrecidas por el SÍPROFE-MINEDUC. Se concluyó que, desde el lanzamiento del programa en 2008, se había capacitado a la totalidad de los docentes en las diferentes áreas de su trabajo, logrando una mejora en el desempeño en las aulas mediante la aplicación de las habilidades adquiridas en los talleres, con el fin de brindar una educación más eficaz y con mejores resultados. Sin embargo, aún se observó que algunos estudiantes no comprendían adecuadamente los contenidos enseñados, evidenciando debilidades persistentes en los procesos de enseñanza-aprendizaje. También se identificó que algunos docentes no planificaban sus sesiones de enseñanza y, al improvisar sus clases, no realizaban un tratamiento adecuado de las asignaturas ni de los contenidos.

Nacionales

Nolazco & Gonzales (2021), en la investigación titulada “Programa de actualización para mejorar el desarrollo de la profesionalidad del docente de educación física en una red educativa institucional,” evaluaron las perspectivas de directores y maestros del área de Educación Física de las instituciones educativas pertenecientes a la mencionada red. El objetivo fue conocer en qué medida los maestros de la especialidad dominaban el Cuarto del Buen Desempeño Docente, que implica desarrollar sus conocimientos y evaluar si realmente los docentes del área lograban un buen desempeño al sistematizar su práctica en la enseñanza. Se trató de entender el procedimiento y la práctica en su parte formativa y en su desempeño profesional, y si existía la necesidad de fortalecer sus conocimientos mediante programas, talleres, capacitaciones, actualizaciones o acompañamientos

pedagógicos específicos durante sus jornadas laborales para mejorar su desempeño como docentes.

Velásquez (2017), en su investigación llamada “Incidencia del programa de actualización en didáctica de la comunicación, matemática y ciudadanía del MINEDU en el desempeño docente de la UGEL Chucuito Juli - 2016”. Se consideró una muestra de 32 maestros de Zepita y Pomata. Para recopilar los datos, se utilizó una guía de observación del programa mencionado y se analizaron los datos obtenidos en las instituciones educativas incluidas en el estudio. Las hipótesis fueron contrastadas mediante el estadígrafo T de Student. Los resultados mostraron una correlación entre las variables investigadas, con un valor de $t < t_{0.95;62} -25,80 < -1,999$, lo que cayó en la zona de rechazo y llevó a aceptar la hipótesis alternativa (H1) y rechazar la hipótesis nula (H0). Se concluyó que el programa en estudio incidía de manera directa y significativa en la enseñanza de comunicación, matemáticas y ciudadanía del MINEDU, relacionado con el desempeño de los docentes de la UGEL Chucuito. Además, se estableció que el programa mencionando mejoraba el desempeño docente y que cada estrategia planteada resultaba pertinente para este propósito.

Flores (2016), en el estudio titulado “Actitud hacia el programa de actualización en didáctica de la matemática y la práctica docente, Trujillo 2016,” tuvo como objetivo comprobar la correlación entre las actitudes hacia el programa de actualización y las prácticas docentes en la enseñanza y el aprendizaje. La investigación, de alcance relacional y diseño transeccional, se llevó a cabo con 95 docentes, de los cuales se obtuvo una muestra de 30 maestros que correspondían a la segunda promoción del programa mencionado. Para la recolección de datos, se utilizó una encuesta y dos

instrumentos, consistentes en escalas valorativas relacionadas con la medición de las variables de estudio. Las conclusiones, basadas en el estadígrafo r de Pearson con un valor de 0,755, indicaron una relación directa fuerte entre las variables investigadas. Dado que el p -valor fue 0,000 ($p < 0,05$), se aceptó la hipótesis de investigación, que señalaba que un incremento en las actitudes hacia el programa de actualización en aprendizaje conllevaría a mejoras en las prácticas docentes de los participantes del programa.

Sanabria (2019), en la tesis titulada “El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en el área de educación física de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores, 2017,” realizó una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo y relacional, con un diseño no experimental y transeccional. Para la recopilación de datos, se empleó la encuesta como técnica y dos escalas valorativas como instrumentos. Las conclusiones indicaron, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95% (según la data procesada), que existían evidencias de que el acompañamiento pedagógico contribuyó positivamente a mejorar el desempeño de los docentes. Basado en los hallazgos del estudio, se propuso elaborar programas de actualización y de acompañamiento pedagógico para mejorar la profesionalización de los docentes de Educación Física.

Serpa (2019), en el estudio titulado “Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en profesores del Área de Educación Física de la RED N° 16, 17, 18, 19, 20 de la UGEL 06, Vitarte - 2017,” llevó a cabo una investigación cuantitativa de alcance correlacional, con un diseño transversal y no experimental. Los datos fueron recopilados mediante dos escalas valorativas relacionadas con las variables en investigación. Los instrumentos superaron el test de confiabilidad

mediante el método Alfa de Cronbach, con valores de 0,87 y 0,84. Tras procesar los datos, se concluyó que existía una correlación positiva y significativa entre las dos variables de investigación en los docentes de Educación Física de la UGEL 06. Al contrastar las hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman, con un valor de significancia bilateral de 0,00, inferior al nivel de significatividad de 0,05, se rechazó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H1), que indicaba la existencia de una correlación entre las variables de estudio.

Regionales y/o Locales

Villarreal (2019), en el estudio denominado “Evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, 2017-I,” se propuso evaluar el desempeño de los docentes en la USP. La investigación, con un diseño metodológico de tipo básico, fue descriptiva, comparativa y relacional, ya que buscó información interna sobre un conjunto de variables que configuraban el constructo respecto a la evaluación del desempeño docente. El diseño de investigación fue no experimental y transversal. La población estuvo conformada por la totalidad de docentes evaluados a través de los tres componentes de evaluación. Para ello, se utilizaron las fichas de autoevaluación docente, la ficha de supervisión académica y la ficha de evaluación docente, respectivamente. Estos instrumentos fueron aplicados mediante el sistema informático de la universidad. Se emplearon pruebas estadísticas como el chi cuadrado y el análisis de varianza (ANOVA). Los resultados obtenidos mostraron que los docentes con dedicación exclusiva, grado académico de doctor, nombrados, categoría principal y que realizan investigación tuvieron un mejor nivel de desempeño docente. Asimismo, la Facultad de Educación y Humanidades obtuvo el mejor

promedio, y la Filial de Trujillo mostró el mejor nivel de desempeño docente entre las filiales.

1.2 Bases Teóricas

Programa de Actualización (Yachakuy)

Un programa de actualización es una estrategia diseñada para la formación y capacitación, integrando diversas competencias, capacidades y actitudes, y enfocado en las necesidades específicas de los participantes. Su objetivo principal es actualizar conceptos, herramientas, estrategias, metodologías y conocimientos diversos (Fandos, 2003).

Este tipo de programas suele estar estructurado integralmente, compuesto por talleres o capacitaciones cortas que se relacionan con áreas específicas y contenidos especializados. Su finalidad es complementar y actualizar los saberes de los docentes, formándolos en especialidades o áreas de desempeño concretas para fortalecer sus debilidades y adquirir nuevas habilidades (Gonzales, 2021).

En el contexto educativo actual, es necesario adaptarse a los cambios en los enfoques y procesos para formar a los docentes. Estos procesos, que son de larga duración, implican encrucijadas, nuevas experiencias y una planificación metódica con el fin de promover el progreso y desarrollo docente. Los programas de actualización están orientados al fortalecimiento de las capacidades competitivas de los docentes, permitiéndoles desarrollar sus enseñanzas de acuerdo con la currícula actual y considerando el contexto socio-cultural en el que trabajan (Gonzales, 2021).

Por lo tanto, la participación de los docentes en programas de actualización es crucial para incrementar sus conocimientos teóricos y prácticos sobre nuevas estrategias pedagógicas y materias relacionadas con la mejora de su desempeño en sus respectivas especialidades educativas (Duque et al., 2013).

Dimensiones:

A. Procesos Gerenciales

Es una serie de acciones relativas a la gerencia que implica se planifiquen los proyectos; en ellas se señalan las prioridades en las que deben realizarse las actividades, la manera en la que se organiza a los equipos de trabajo, quiénes van a dirigirlos, la manera en la que se administran los recursos económicos, el talento humano, el manejo de la tecnología disponible y todos los otros recursos disponibles y también la manera en que debe realizarse el control de los proyectos.

Un proceso gerencial, de acuerdo a Montilva et al. (2002), “Describen las actividades que debe seguir un equipo de trabajo para desarrollar ordenada y sistemáticamente un programa de actualización profesional” (p.78).

Cada tarea planificada de los proyectos debe relacionarse con la caracterización, supervisión y ajuste de las tareas técnicas de los proyectos, en tanto que gestionar el riesgo se relaciona con identificar, analizar y manejar los acontecimientos que representan probables problemas, mientras que la comprobación y confirmación ocurren en la supervisión de lo planificado mediante de los recursos a ser utilizados en los mencionados programas de actualización.

B. Procesos Técnicos

En este proceso se consideran varias fases relacionadas a analizar la realidad, establecer lo que se necesita y las particularidades de los programas, igualmente se define requisitos, que trata sobre las demandas o lo que requieren los programas, diseñar las estructuras curriculares, diseñar las materias y desarrollar los cursos, y al mismo tiempo, realizar las evaluaciones de los programas.

Todo proceso técnico, según (Montilva et al., 2002), “Están relacionados con las actividades instruccionales y tecnológicas necesarias para definir, diseñar, implementar y poner en operación el programa”. (p.82). Todos los procesos deben generar productos, estos se deben producir en las etapas intermedias y al finalizar los programas ya sea en el intermedio o al final de la evaluación de los programas; se considera como el producto, todo documento relacionado al análisis realizado con anticipación a que se ejecute el programa para actualizar a los docentes, en esta fase se determinan las debilidades para producir la mejora correspondiente en la ejecución de los programas.

Programa Yachakuy.

1.2.1 Desempeño Docente

Se considera que el desempeño docente se refiere al cumplimiento de todas las tareas asignadas al profesional en docencia, las cuales están determinadas por los componentes del propio docente, los estudiantes y los escenarios en los cuales trabaja. Un excelente desempeño del docente se establece a partir de la práctica, la

teoría y el comportamiento mostrado en su labor, así como en la forma de enseñar, y se mide por los resultados obtenidos por los estudiantes.

Valdés (2000) define el desempeño docente en términos de las actividades educativas y la aplicación del conocimiento adquirido durante la etapa propedéutica de la carrera. Las competencias docentes incluyen dominar las prácticas y aplicar la teoría relacionada con la enseñanza y el aprendizaje, manejar los principios del comportamiento estudiantil, promover actitudes adecuadas para el aprendizaje, tener conocimientos sobre relaciones humanas, y dominar la metodología, los procedimientos y las técnicas que apoyan la enseñanza.

La evaluación del desempeño docente se define como una serie de elementos relacionados con valores, definiciones, metodología, operaciones e instrumentos utilizados por directores, estudiantes, padres y docentes. Estos elementos se organizan y ayudan a recopilar y sistematizar información, permitiendo procesar datos importantes para emitir juicios sobre la calidad del desempeño docente. Estos juicios valorativos son fundamentales al decidir la condición profesional del docente evaluado y al elaborar contenidos para planes de actualización profesional (Valdés, 2009, p. 13).

El desempeño docente se entiende como la correcta ejecución de las tareas relacionadas con la ocupación del docente. Se correlaciona con diversos elementos propios de la actividad de los profesores, los estudiantes y el contexto. Por ello, los procesos de evaluación del desempeño se centran en la valoración continua del trabajo del docente, utilizando la autoevaluación y las evaluaciones realizadas por la dirección y los supervisores como estrategias de motivación (Montenegro, 2007).

Picón (1990), como se citó en Nieves (2000), sostuvo que los educadores no deben ser simplemente expositores de materias, sino que deben orientar a sus estudiantes en los aprendizajes, no solo desde la perspectiva de los conocimientos y la información, sino también en términos de conductas, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales de los grupos que guían. Fernández (2008) también afirma que: “El desempeño docente es la autoevaluación que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en el marco de sus actividades laborales”.

En resumen, el desempeño docente no solo involucra el desarrollo de tareas en las aulas, sino también las actividades realizadas en las instituciones educativas. Esto incluye elementos relacionados con las emociones del docente, las responsabilidades en el cumplimiento de sus funciones académicas, y la interacción interpersonal con los miembros de la comunidad educativa. Por lo tanto, el desempeño de los docentes se mide por las actividades realizadas en las aulas y en las instituciones educativas, consideradas como organizaciones.

Evaluación del Desempeño Docente

No existe consenso sobre las definiciones del desempeño docente, ya que los conceptos varían en forma, aunque no en fondo, según diversos teóricos. Evaluar el desempeño de los docentes es tan importante y necesario como evaluar a los estudiantes. Si se tiene confianza en que las evaluaciones proporcionarán resultados con márgenes mínimos de error, se puede afirmar que las decisiones basadas en estos resultados contribuirán a mejorar el proceso de enseñanza y, en consecuencia, los aprendizajes.

Según Mateo (2005), evaluar a los docentes desempeña un rol crucial para mejorar los aprendizajes. Se sostiene que la comunicación en las instituciones educativas no debe pasarse por alto, y que las mejoras significativas en las escuelas se deben en gran medida a las actividades de los docentes. Además, se interconectan las vertientes de los procesos a nivel nacional, formando un triángulo: evaluación docente, progreso y desarrollo profesional de los docentes, y mejora de las instituciones educativas. Estas evaluaciones son fundamentales para diseñar políticas públicas destinadas a gestionar la calidad.

Valdés (2009), refuerza esta idea al señalar que la evaluación del desempeño docente es el resultado de procesos sistemáticos para obtener información válida y fiable, con el propósito de evidenciar y apreciar los efectos educativos que los docentes generan en los estudiantes a través de su capacidad pedagógica, emociones, responsabilidad profesional y la manera en que se relacionan con padres, directivos y otros miembros de la comunidad educativa.

De manera similar, Valdés (2000), destaca la importancia de establecer un modelo que considere las evaluaciones como herramientas para reflexionar sobre las actividades realizadas y, en función de los resultados obtenidos, diseñar programas de mejora que fortalezcan sistemáticamente las debilidades y permitan alcanzar los objetivos educativos.

Por otro lado, Murillo (2007), menciona que los sistemas de evaluación del desempeño consisten en una serie de procesos que permiten establecer los niveles en los que los actores involucrados contribuyen a alcanzar el estándar requerido para desempeñar cargos en las organizaciones, y cómo contribuyen a lograr cada objetivo organizacional.

En este contexto, evaluar el desempeño docente se convierte en una prioridad en las políticas educativas de diversas naciones, especialmente en las desarrolladas. Esto se justifica por varios aspectos, muchos de los cuales se asocian principalmente con la mejora de los resultados en los aprendizajes, la mejora de los sistemas educativos, y la premisa de que los docentes juegan roles decisivos en lograr estos resultados. Durante mucho tiempo, se ha aceptado que el docente es autónomo para gestionar su aula, pero esta perspectiva debe cambiar. Los docentes deben ser responsables en relación con su desempeño, la ejecución de lo planificado y las tareas realizadas. Las evaluaciones de desempeño permiten asegurar la calidad del trabajo realizado (Montenegro, 2007).

En conclusión, se puede afirmar que las evaluaciones del desempeño docente sirven para valorar el cumplimiento de las funciones y compromisos, así como los rendimientos esperados y los logros obtenidos en los cargos desempeñados, en periodos establecidos y de acuerdo con los resultados alcanzados en las instituciones educativas.

Funciones de la Evaluación del Desempeño Docente

En el contexto actual, por las exigencias de competitividad en todas las actividades humanas, se viene consolidando el uso de sistemas de evaluación de los

desempeños de los docentes, como instrumentos para promocionar la mejora en la formación de los profesionales sujetos a la evaluaciones.

Por lo que, resulta de importancia el análisis, el debate conjunto de los datos obtenidos en el proceso evaluativo, razones suficientes por las que es preciso delimitar las funciones que deben buscarse al evaluar el desempeño de los docentes.

Valdés (1995) identifica varias funciones clave de la evaluación del desempeño docente:

Función diagnóstica: Permite identificar las acciones acertadas y desacertadas de los docentes en un período determinado. Esta función es útil para guiar decisiones sobre mejoras y capacitaciones, tanto para directores y jefes de departamento como para los propios docentes, con el objetivo de fomentar su desarrollo profesional.

Función formativa: Genera un resumen de índices sobre el desempeño docente, lo que facilita la adquisición de experiencias de aprendizaje laboral. Esta función contribuye a la formación continua y al perfeccionamiento de las habilidades docentes.

Función pedagógica: Ofrece a los docentes una visión sobre la percepción de su trabajo, ayudándoles a identificar y mejorar sus deficiencias. Esto fomenta un proceso de aprendizaje continuo y ajuste en sus prácticas educativas.

Función de progreso: Facilita a los docentes la toma de conciencia sobre sus aciertos y errores en las actividades profesionales. Promueve una actitud constante de autoevaluación y autocrítica, impulsando el crecimiento personal y profesional.

Finalidades de la Evaluación del Desempeño Docente

El propósito fundamental de las evaluaciones a los docentes es establecer las condiciones profesionales, la formación y el rendimiento de los profesores. En este contexto, los objetivos de estas evaluaciones se centran en la mejora de las instituciones educativas (IE) y de las enseñanzas en el aula. Este enfoque promueve el desarrollo continuo de la actividad educativa, facilitando la transición de una evaluación sumativa a una formativa. Se logran mayores eficacias al integrar el desarrollo profesional, la evaluación de los docentes y la mejora de las escuelas.

De acuerdo con Mateo (2005), cada experiencia de evaluación del desempeño docente es única y demuestra que los propósitos de implementar sistemas de evaluación son diversos. Estas experiencias no son excluyentes, sino que, con diferente intensidad, contribuyen a la mejora de los procesos educativos y al desempeño profesional de los profesores, impactando positivamente en la educación en general.

Asimismo, Valdés (1995) señala que las iniciativas para mejorar la enseñanza que tienen éxito real son aquellas que se enfocan en los estudiantes, estableciendo objetivos realizables y estratégicos que atienden las necesidades de los alumnos y motivan a los docentes. Los objetivos estratégicos se centran en acciones de mejora que pueden integrarse en los procesos evaluativos.

Otra finalidad de las evaluaciones del desempeño docente es fomentar un mayor compromiso y desarrollo profesional. Se ha observado que los mismos docentes apoyan esta perspectiva, ya que sus valores, ética profesional y motivaciones personales los impulsan a esforzarse por mejorar. Estas evaluaciones

se enfocan en integrar y procesar los datos para proponer programas de apoyo dirigidos a los docentes que presentan deficiencias en sus labores.

Dimensiones del Desempeño Docente

La variable cuenta con múltiples componentes o dimensiones; sin embargo, no se han considerado todas, sino únicamente aquellas que son relevantes para los objetivos del estudio y útiles para la evaluación en las instituciones educativas.

Según Valdés (1995), las dimensiones tienen la función de objetivizar los debates educativos en naciones democráticas. Estas dimensiones proporcionan datos relevantes, información importante, reveladora y de fácil comprensión, incluso para la población que no es especialista en temas educativos. Es fundamental que cada indicador se base en principios teóricos o modelos de proceso educativo. Los indicadores son útiles para la medición y ofrecen datos que son fácilmente comprensibles.

De acuerdo con Sánchez (2008), cada área de desempeño de los docentes se relaciona con dimensiones como: habilidades tecnológicas, habilidades científicas, responsabilidad en el desempeño de sus tareas, capacidad para relacionarse con otras personas y una sólida formación en principios y ética. Del mismo modo, Valdés (1995) menciona los siguientes componentes del desempeño docente: capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y excelentes habilidades para las relaciones interpersonales.

A. Capacidades Pedagógicas

Las actividades pedagógicas representan una de las capacidades mas complejas en el trabajo profesional. Realizar las funciones docentes de manera exitosa requiere que los educadores estén solidamente formados en conocimientos científicos, asimismo requiere de otras habilidades, capacidad de transmitir ideas y destrezas en pedagogía (Valdés, 1995).

B. Emocionalidad

Las emociones, en su función como procesos, y cada estado emocional representan la manera habitual y particular en la que se experimentan los sentimientos. Las emociones son vivencias directas e inmediatas de todos los sentimientos (Valdés, 2000).

Por estas razones, todos los docentes deben aprender a autorregularse, especialmente en el manejo de emociones negativas durante los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como en sus relaciones con estudiantes, directores, compañeros de trabajo y padres.

C. Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones

Esto se refiere al cumplimiento de las funciones del docente. Según Valdés (1995), este cumplimiento abarca aspectos como la asistencia, el nivel de participación en jornadas de reflexión entre docentes, la puntualidad, el respeto a las normas, la capacitación continua, y el compromiso personal en la toma de decisiones institucionales, entre otros.

D. Relaciones interpersonales

En relación con las interacciones, es necesario considerar la dificultad y la complejidad de las relaciones con la comunidad educativa, incluyendo las instituciones, la comunidad pedagógica, las familias, la sociedad y los colectivos sociales. En este complejo escenario, la habilidad para relacionarse adecuadamente desempeña un papel crucial, especialmente en la relación entre maestro y alumno. Esta relación no se limita solo a las clases, sino que también abarca las actividades extracurriculares desarrolladas por el docente. Se concluye que el desempeño docente no se limita a las tareas dentro del aula, sino que también incluye las actividades realizadas dentro de las instituciones educativas, como las capacidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa (Valdés, 1995).

1.3 Definiciones Conceptuales

Desempeño

El desempeño docente se refiere al desarrollo consciente y responsable de actividades y tareas. Los docentes deben cumplir con sus responsabilidades como formadores y contar con un perfil que integre tanto competencias básicas como específicas para desempeñarse con eficiencia y eficacia (Mejías & Borges, 2021).

Proactivo

Son personas que mantienen un buen clima interno, son conscientes de lo que realmente desean lograr, y si las condiciones externas cambian, emplean su creatividad para adaptarse y seguir persiguiendo su objetivo (Holguín & Rodríguez, 2020).

Proyecto

Es una programación, que consiste en realizar de forma articulada un conjunto de actividades entre sí, con el fin de producir bienes o servicios para satisfacer necesidades o resolver problemas, dentro de los límites de un presupuesto y de un periodo de tiempo (Otero et al., 2004).

Programa Educativo

Son documentos académicos que sustentan el accionar pedagógico y que contiene la planificación, organización y elementos con que se va a impartir la educación (Alderete,2022).

CAPÍTULO I: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas

Hipótesis General

Existe influencia directa y significativa del Programa de YACHAKUY sobre el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

Hipótesis Especificas

- Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la capacidad pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.
- Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la responsabilidad y funciones laborales del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.
- Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la

emocionalidad del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

- Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre las relaciones interpersonales del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

2.2 Variables y Definición Operacional

- **Variable Independiente**
 - Programa de actualización (Yachacuy).
- **Variable Dependiente**
 - Desempeño docente.

2.3 Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala / Niveles
Desempeño Docente	El desempeño docente, es un conjunto de estrategias que ejecuta el docente, en el adelanto de su labor pedagógica, lo cual se ve reflejado en el aprendizaje de los estudiantes al lograr las capacidades que se planifican para un buen rendimiento académico y de esta manera la institución educativa tenga un prestigio y sea competitiva (Torres, 2008).	Se va a medir a través de las respuestas que se obtendrán al aplicarse el cuestionario sobre Proyecto Yachacuy y desempeño docente a la muestra establecida en los niveles: bueno, regular, malo.	Capacidad pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio de contenidos - Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo - Contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula - Efectividad de su capacitación y auto preparación - Utilización de variedad de recursos didácticos 	1,2,3,4,5	Cuestionario	Escala: Ordinal, tipo Likert. Opciones de respuestas: Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2)
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia y puntualidad - Grado de participación en las sesiones metodológicas - Cumplimiento de la normativa - Implicación personal en la toma de decisiones de la institución 	6,7,8,9		
			Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Vocación pedagógica - Autoestima - Fomentar la justicia y el realismo - Nivel de satisfacción 	10,11,12,13		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala / Niveles
Programa de Actualización	Es una estrategia de trabajo que se utiliza para realizar eventos de formación y capacitación, es una actividad donde se logran integrar diversas competencias, capacidades y actitudes, pero sobre todo va enfocado a las necesidades que requieran los participantes, apuntando hacia un mismo objetivo que es actualizar conceptos, herramientas, estrategias y diversos conocimientos.		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos 	Y 14	Cuestionario	
			Procesos Gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión del proyecto - Gestión de riesgos 	1,2,3,4,5,6		
			Procesos Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de la estructura curricular del Programa - Diseño y desarrollo 	7,8,9,10,11 y 12		

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño Metodológico

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, caracterizado por la recopilación de datos numéricos que se someten a análisis estadísticos para contrastar hipótesis y comprobar teorías (Hernández et al., 2014). El diseño de la investigación fue cuasi-experimental, con un alcance transversal. Según Hernández et al. (2014), un estudio experimental implica la manipulación deliberada de las variables, que se realiza con la inclusión de la aleatoriedad de los sujetos en el contexto de la manipulación de dichas variables.

3.2 Diseño Muestral

- **Población**

Según Hernández et al. (2014) una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. La población estuvo constituida por los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de

Recuay, Región Áncash, 2022. En tal sentido, la población estuvo conformada por 24 docentes que laboraron en las instituciones objeto de estudio.

- Muestra

Para la investigación, la muestra se conformó por dos grupos de igual tamaño, distribuidos aleatoriamente entre el total de la población. En consecuencia, se conformaron un grupo control y un grupo experimental, cada uno con 12 integrantes, compuestos por docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Recuay. Asimismo, se optó por una muestra no probabilística, ya que se trabajó con toda la población, es decir, se realizó un muestreo censal.

3.3 Técnicas de Recolección de Datos

Técnicas

Carrasco (2009), manifiesta que las técnicas para recopilar los datos van a conseguir y recopilar datos contenidos en documentos, individuos conocedores o relacionados a los objetivos de la investigación.

Descripción de los Instrumentos

El estudio estableció la técnica mencionada, ya que permitió profundizar en la información obtenida sobre la influencia de la aplicación del Programa de YACHAKUY en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Recuay, Región Ancash, 2022.

Según Ñaupas (2019), el instrumento de recolección de datos debe ser estructurado y sistematizado, siguiendo secuencias basadas en el fenómeno o

variable estudiada. En la investigación realizada, se empleó un cuestionario para medir el desempeño docente.

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

- **Validez:** Se validó el instrumento mediante el juicio de tres expertos, quienes estudiaron y expresaron su opinión sobre su validez.
- **Confiabilidad:** La fiabilidad se evaluó mediante el método de Alpha de Cronbach. Se aplicó este método a la muestra determinada con anterioridad, garantizando que los resultados fueran certeros y fiables.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Desempeño Docente

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.853	14

Programación de Actualización

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.786	12

3.4 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Información

El procesamiento de datos se realizó comenzando por la aplicación de los dos instrumentos a la muestra establecida. Los datos recolectados permitieron procesar y analizar la información, conocer el estado de las dimensiones y variables, y realizar las inferencias pertinentes. La data recopilada fue digitalizada y organizada utilizando MS Excel 2019, y luego se exportó al programa estadístico SPSS V.25. Los resultados

se presentaron en tablas y figuras numeradas. A continuación, se llevaron a cabo los análisis de los objetivos referidos a la variable y sus dimensiones. Posteriormente, se realizó un análisis global de la data, que fue interpretada mediante el uso de herramientas estadísticas apropiadas. Para ello, se emplearon los programas informáticos de Microsoft Office 2019 y Windows 10.

3.5 Aspectos Éticos

Los aspectos éticos fueron principios observados durante el procedimiento del estudio, inspirados en la Declaración de Helsinki. Los principios éticos propuestos fueron los siguientes:

Principio de beneficencia: Se buscó con el estudio ofrecer beneficios a la sociedad, ya sea de manera directa o indirecta, mejorando la calidad de los servicios proporcionados.

Principio de confidencialidad: Se garantizó que los datos adquiridos de los docentes se emplearan con objetividad para el análisis del estudio, y no se expusieron a personas ajenas a la investigación.

Principio de confiabilidad: No se alteraron las informaciones recabadas, manteniéndose fieles a los datos obtenidos.

Respecto a la persona humana: No se sometió a las personas encuestadas a juicios subjetivos ni se afectaron sus perspectivas o ideologías sobre las variables de investigación.

Veracidad de la información y datos: Se consignaron fichas verídicas que correspondieron a las realidades estudiadas. Los datos recopilados se presentaron conforme a su veracidad, sin manipulación.

Respecto de la propiedad intelectual: Las investigaciones y teorías utilizadas como fuentes en el estudio se citaron adecuadamente, respetando las propiedades intelectuales de los autores mencionados.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Recursos Descriptivos

Variable: Desempeño docente

Tabla 1

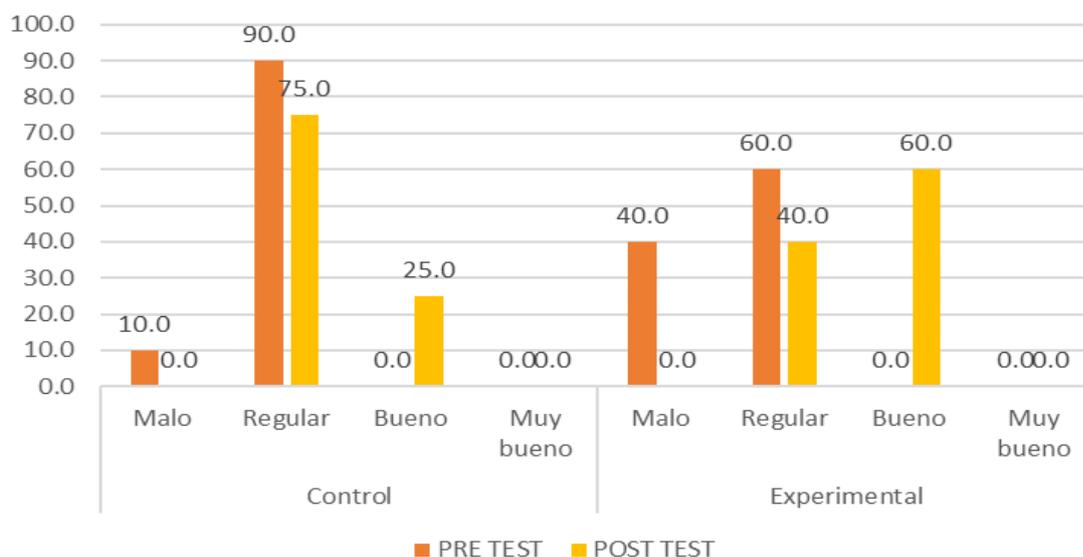
Frecuencia del Desempeño Docente en el Grupo Control y Experimental

Desempeño Docente		PRETEST		POSTEST	
GRUPO		Frecuencias	Porcentajes	Frecuencias	Porcentajes
Control	Malo	2	10.0	0	0.0
	Regular	18	90.0	15	75.0
	Bueno	0	0.0	5	25.0
	Muy bueno	0	0.0	0	0.0
	Total	20	100.0	20	100.0
Experimental	Malo	8	40.0	0	0.0
	Regular	12	60.0	8	40.0
	Bueno	0	0.0	12	60.0
	Muy bueno	0	0.0	0	0.0
	Total	20	100.0	20	100.0

Nota. Resultados obtenidos del SPSS v.26

Figura 1

Graficas de Barras de la Variable Desempeño Laboral



En relación con la tabla 1 y la figura 1, se observó que, en el pretest, el grupo control mostró un 90% de calificaciones en el nivel regular para el desempeño docente, mientras que el 10% restante se ubicó en el nivel malo. En el postest, se observó que el 75% del grupo control se encontraba en el nivel regular y el 25% en el nivel bueno.

Por otro lado, para el grupo experimental, en el pretest, el 60% se ubicó en el nivel regular y el 40% en el nivel malo en cuanto al desempeño laboral. En el postest, el 60% se ubicó en el nivel bueno y el 40% en el nivel regular.

Tras analizar ambos grupos, se concluyó que las diferencias no eran significativas. En el pretest, el grupo control se ubicaba principalmente en los niveles malo y regular, mientras que, en el postest, avanzó a los niveles regular y bueno. Por su parte, el grupo experimental mostró puntajes en los niveles malo y regular en el pretest, y mejoró a los niveles regular y bueno en el postest.

Dimensión 01: Capacidad Pedagógica

Tabla 2

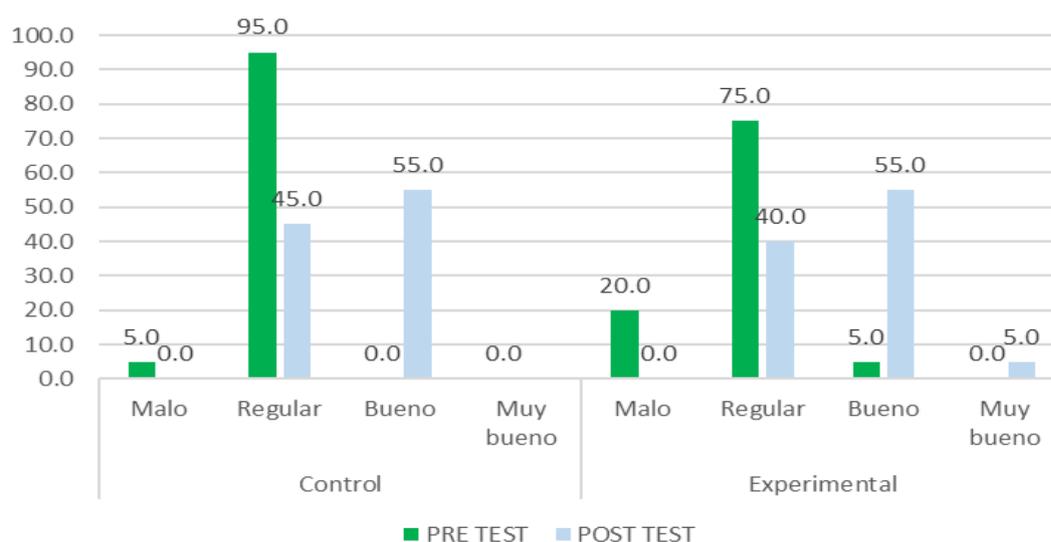
Frecuencia de la Capacidad Pedagógica en el Grupo Control y Experimental

Capacidad Pedagógica		PRETEST		POSTEST		Nota.
GRUPO		Frecuencias	Porcentajes	Frecuencias	Porcentajes	
Control	Malo	1	5.0	0	0.0	
	Regular	19	95.0	9	45.0	
	Bueno	0	0.0	11	55.0	
	Muy bueno	0	0.0	0	0.0	
	Total	20	100.0	20	100.0	
Experimental	Malo	4	20.0	0	0.0	
	Regular	15	75.0	8	40.0	
	Bueno	1	5.0	11	55.0	
	Muy bueno	0	0.0	1	5.0	
	Total	20	100.0	20	100.0	

Resultados obtenidos del SPSS v.26

Figura 2

Gráfica de Barras de la Dimensión Capacidad Pedagógica



En relación con la tabla 2 y la figura 2, se observó que, en el pretest, el 95% del grupo control calificó la capacidad pedagógica en el nivel regular, mientras que el 5% restante la ubicó en el nivel malo. En el posttest, se observó que el 55% del grupo control se encontraba en el nivel bueno y el 45% en el nivel regular.

Por otro lado, para el grupo experimental, en el pretest, el 75% se ubicó en el nivel regular, el 20% en el nivel malo y el 5% en el nivel bueno, en cuanto a la capacidad pedagógica. En el posttest, el 55% se ubicó en el nivel bueno, el 40% en el nivel regular y el 5% restante en el nivel muy bueno.

Tras analizar ambos grupos, se concluyó que no existían grandes diferencias. En el pretest, el grupo control se ubicaba principalmente en los niveles malo y regular, y en el posttest pasó a los niveles regular y bueno. En cuanto al grupo experimental, los puntajes en el pretest incluyeron los niveles malo, regular y bueno, mientras que en el posttest se observó una mejora a los niveles regular, bueno y muy bueno.

Dimensión 02: Responsabilidad en el Desempeño

Tabla 3

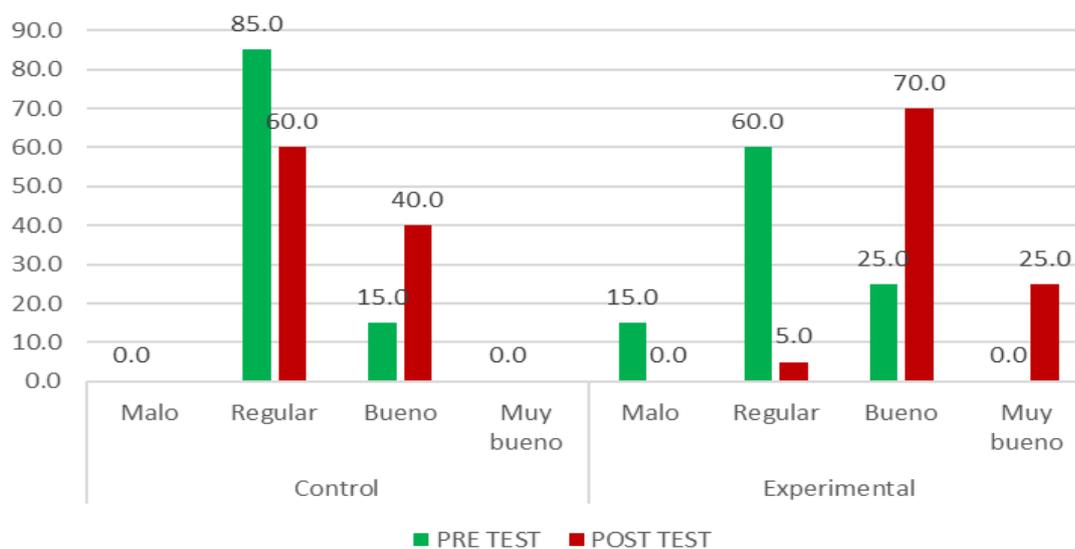
Frecuencia de la Responsabilidad en el Desempeño en el Grupo Control y Experimental

<i>Responsabilidad en el desempeño</i>		<i>PRETEST</i>		<i>POSTEST</i>	
GRUPO		Frecuencias	Porcentajes	Frecuencias	Porcentajes
Control	Malo	0	0.0	0	0.0
	Regular	17	85.0	12	60.0
	Bueno	3	15.0	8	40.0
	Muy bueno	0	0.0	0	0.0
	Total	20	100.0	20	100.0
Experimental	Malo	3	15.0	0	0.0
	Regular	12	60.0	1	5.0
	Bueno	5	25.0	14	70.0
	Muy bueno	0	0.0	5	25.0
	Total	20	100.0	20	100.0

Nota. Resultados obtenidos del SPSS v.26

Figura 3

Gráfica de Barras de la Dimensión Responsabilidad en el Desempeño



En relación con la tabla 3 y la figura 3, se observó que, en el pretest, el 85% del grupo control calificó la responsabilidad en el desempeño en el nivel regular, mientras que el 15% restante la ubicó en el nivel bueno. En el posttest, el 60% del grupo control se ubicó en el nivel regular y el 40% en el nivel bueno.

En el caso del grupo experimental, el 60% se ubicó en el nivel regular en el pretest, el 25% en el nivel bueno y el 15% en el nivel malo, en cuanto a la responsabilidad en el desempeño. En el posttest, el 70% se colocó en el nivel bueno, el 25% en el nivel muy bueno y el 5% restante en el nivel regular.

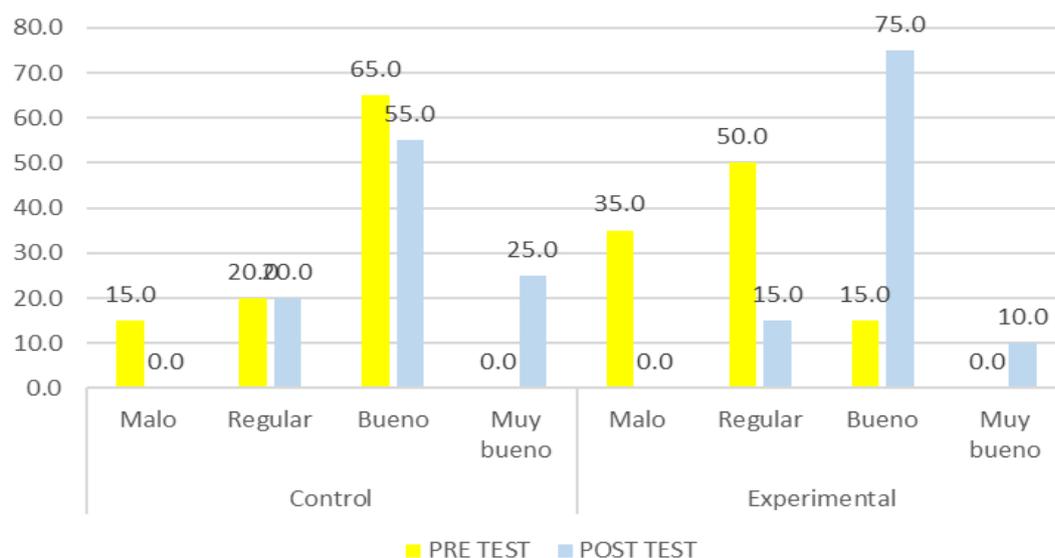
Tras analizar ambos grupos, se concluyó que no existían grandes diferencias. En el grupo control, los puntajes en el pretest estaban distribuidos entre los niveles regular y bueno, y en el posttest se mantuvieron en estos niveles, pero con un aumento en el porcentaje de quienes se ubicaron en el nivel bueno. En el grupo experimental, los puntajes del pretest incluyeron los niveles malo, regular y bueno, mientras que en el posttest se observó una mejora hacia los niveles regular, bueno y muy bueno.

Dimensión 3: Emocionalidad

Tabla 4*Frecuencia de la Emocionalidad en el Grupo Control y Experimental*

<i>Emocionalidad</i>		<i>PRETEST</i>		<i>POSTEST</i>	
GRUPO		Frecuencias	Porcentajes	Frecuencias	Porcentajes
Control	Malo	3	15.0	0	0.0
	Regular	4	20.0	4	20.0
	Bueno	13	65.0	11	55.0
	Muy bueno	0	0.0	5	25.0
	Total	20	100.0	20	100.0
Experimental	Malo	7	35.0	0	0.0
	Regular	10	50.0	3	15.0
	Bueno	3	15.0	15	75.0
	Muy bueno	0	0.0	2	10.0
	Total	20	100.0	20	100.0

Nota. Resultados obtenidos del SPSS v.26

Figura 4*Grafica de Barras de la Dimensión Emocionalidad*

En relación con la tabla 4 y la figura 4, se observó que, en el pretest, el 65% del grupo control calificó la emocionalidad en el nivel bueno, el 20% en el nivel regular y el 15% restante en el nivel malo. En el posttest, el 55% se ubicó en el nivel bueno, el 25% en el nivel muy bueno y el 20% restante en el nivel regular.

En cuanto al grupo experimental, en el pretest, el 50% se ubicó en el nivel regular, el 35% en el nivel malo y el 15% en el nivel bueno, en relación con la emocionalidad. En el posttest, el 75% se ubicó en el nivel bueno, el 15% en el nivel regular y el 10% restante en el nivel muy bueno.

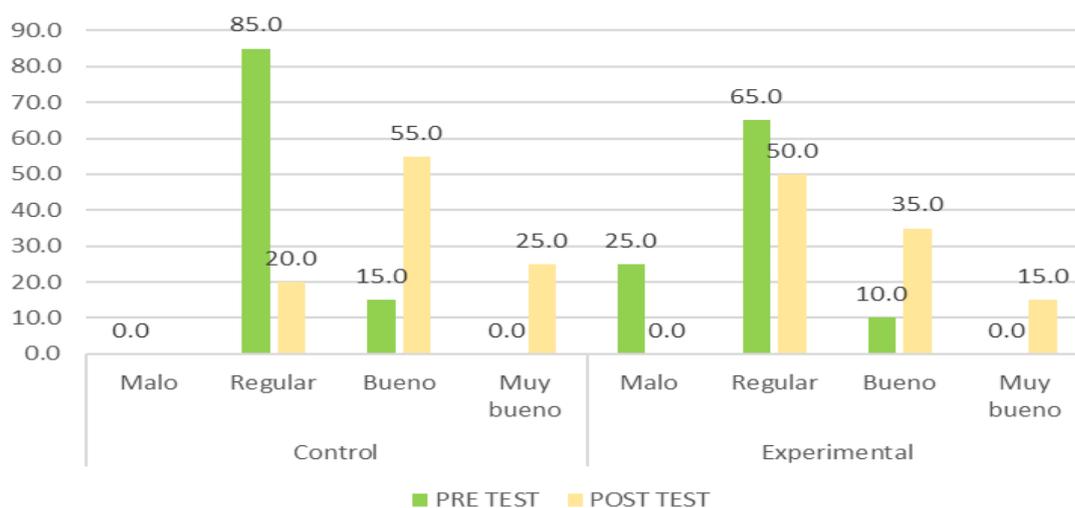
Tras analizar ambos grupos, se concluyó que no existían grandes diferencias. En el grupo control, los puntajes del pretest incluyeron los niveles malo, regular y bueno, mientras que en el posttest se observaron mejoras hacia los niveles regular, bueno y muy bueno. En el grupo experimental, los puntajes del pretest abarcaron los niveles malo, regular y bueno, y en el posttest se evidenció una mejora hacia los niveles regular, bueno y muy bueno.

Dimensión 4: Relaciones Interpersonales

Tabla 5*Frecuencia de las Relaciones Interpersonales en el Grupo Control y Experimental*

<i>Relaciones Interpersonales</i>		<i>PRETEST</i>		<i>POSTEST</i>	
GRUPO		Frecuencias	Porcentajes	Frecuencias	Porcentajes
Control	Malo	0	0.0	0	0.0
	Regular	17	85.0	4	20.0
	Bueno	3	15.0	11	55.0
	Muy bueno	0	0.0	5	25.0
	Total	20	100.0	20	100.0
Experimental	Malo	5	25.0	0	0.0
	Regular	13	65.0	10	50.0
	Bueno	2	10.0	7	35.0
	Muy bueno	0	0.0	3	15.0
	Total	20	100.0	20	100.0

Nota. Resultados obtenidos del SPSS v.26

Figura 5*Grafica de Barras de la Dimensión Relaciones Interpersonales*

En relación con la tabla 5 y la figura 5, se observó que en el pretest, el 85% del grupo control calificó las relaciones interpersonales en el nivel regular, mientras que el 15% restante lo hizo en el nivel bueno. En el posttest, el 55% se ubicó en el nivel bueno, el 25% en el nivel muy bueno y el 20% restante en el nivel regular.

Para el grupo experimental, en el pretest, el 65% se ubicó en el nivel regular, el 25% en el nivel malo y el 10% en el nivel bueno, en relación con las relaciones interpersonales. En el posttest, el 50% se ubicó en el nivel regular, el 35% en el nivel bueno y el 15% restante en el nivel muy bueno.

Tras analizar ambos grupos, se concluyó que no existieron grandes diferencias. En el grupo control, los puntajes del pretest incluyeron los niveles regular y bueno, mientras que en el posttest se observaron mejoras hacia los niveles regular, bueno y muy bueno. En el grupo experimental, los puntajes del pretest abarcaron los niveles malo, regular y bueno, y en el posttest se evidenció una mejora hacia los niveles regular, bueno y muy bueno.

4.2. Análisis Inferencial

Prueba de la Hipótesis General

H_i: Existe influencia directa y significativa entre el Programa de YACHAKUY y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

H_0 : No existe influencia directa y significativa entre el Programa de YACHAKUY y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

Nivel de confianza: 95%

Significancia: 5% = 0.05

$P_valor < .05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis de investigación.

Prueba de Wilcoxon

Según la prueba no paramétrica del pre y postest tenemos que:

(H_0): No existe diferencia en el desempeño docente entre el pre y el postest.

(H_1): Existe diferencia en el desempeño docente entre el pre y el postest.

Tabla 6

Prueba de Wilcoxon

GRUPO		Desempeño Docente
Control	Z	-2,646 ^b
	p_valor	0.008
Experimental	Z	-3,704 ^b
	p_valor	0.000

Según la tabla 6, en relación con el desempeño docente en el pretest y el postest, ambos niveles de significancia resultaron ser menores a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_i) en ambos

casos. El valor p obtenido fue de 0,008. Así, se concluyó que con un valor p de 0,000, existe una diferencia significativa en el desempeño docente entre el pretest y el postest.

Prueba de U de Mann Whitney

Según la prueba no paramétrica del pre y postest tenemos que:

(H₀): No existe diferencia en el desempeño docente entre el grupo control y el grupo experimental.

(H₁): Existe diferencia en el desempeño docente entre el grupo control y el grupo experimental.

Tabla 7

Prueba de U de Mann Whitney

<i>Estadísticos de prueba^a</i>	<u>Desempeño Docente</u>	
	PRETEST	POSTEST
U de Mann-Whitney	140.000	130.000
Z	-2.163	-2.211
p_valor	0.031	0.027

Según la tabla 7, en relación con el desempeño docente de los grupos, ambos niveles de significancia resultaron ser menores a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula (H₀) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_i) en ambos casos. Con un valor p de 0,031, se estableció que existe una diferencia significativa en el desempeño docente entre el grupo control y el grupo experimental. Asimismo, con un valor p de 0,027, se confirmó que existen diferencias en el desempeño docente entre el grupo

control y el grupo experimental. En conclusión, el programa Yachakuy mejora el desempeño docente.

Prueba de la Hipótesis Específica 1

H_i : Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la capacidad pedagógica del desempeño docente en las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

H_0 : No existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la capacidad pedagógica del desempeño docente en IE de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

Tabla 8

Prueba de Wilcoxon Capacidad Pedagógica

GRUPO		Capacidad Pedagógica
Control	Z	-3,464 ^b
	Sig. Asintótica (bilateral)	0.001
Experimental	Z	-3,176 ^b
	Sig. Asintótica (bilateral)	0.001

Tabla 9

Prueba de U de Mann Whitney Capacidad Pedagógica

<i>Estadísticos de prueba^a</i>	Capacidad Pedagógica	
	PRETEST	POSTEST
U de Mann-Whitney	179.500	184.500
Z	-0.895	-0.482
Sig. asintótica(bilateral)	0.371	0.430

Según el valor de significancia encontrado, $0.001 < 0.05$; se confirmó la hipótesis de la investigadora, por lo cual se procede a concluir: Existe influencia

directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la capacidad pedagógica del desempeño docente en las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

Prueba de la Hipótesis Específica 2

H_i: Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la responsabilidad, funciones laborales del desempeño docente en las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

H₀: No existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la responsabilidad, funciones laborales del desempeño docente en las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

Tabla 10

Prueba de Wilcoxon Responsabilidad en el Desempeño

GRUPO		Responsabilidad en el desempeño
Control	Z	-1,890 ^b
	Sig. asintótica(bilateral)	0.049
Experimental	Z	-3,640 ^b
	Sig. asintótica(bilateral)	0.000

Tabla 11

Prueba de U de Man Whitney Responsabilidad en el Desempeño

<i>Estadísticos de prueba^a</i>	Responsabilidad en el desempeño	
	PRETEST	POSTEST
U de Mann-Whitney	194.500	70.000
Z	-0.190	-3.937
Sig. asintótica(bilateral)	0.849	0.000

Según el valor de significancia encontrado, $0.000 < 0.05$; se confirmó la hipótesis de la investigadora, por lo cual se procede a concluir: Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY en la responsabilidad, funciones laborales del desempeño docente en las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay-Región Ancash – 2022.

Prueba de la Hipótesis Específica 3

H_i : Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la emocionalidad del desempeño docente en las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

H_0 : No existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la emocionalidad del desempeño docente en las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

Tabla 12

Prueba de Wilcoxon Emocionalidad

GRUPO		Emocionalidad en el desempeño
Control	Z	-3,051 ^b
	Sig. Asintótica (bilateral)	0.002
Experimental	Z	-3,508 ^b
	Sig. Asintótica (bilateral)	0.000

Tabla 13

Prueba de U de Mann Whitney Emocionalidad

<i>Estadísticos de prueba^a</i>	Emocionalidad en el desempeño	
	PRETEST	POSTEST
U de Mann-Whitney	101.000	183.500
Z	-2.858	-0.528
Sig. asintótica(bilateral)	0.004	0.598

Según el valor de significancia encontrado, $0.000 < 0.05$; se confirmó la hipótesis de la investigadora, por lo cual se procede a concluir: Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY en la emocionalidad del desempeño docente en las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

Prueba de la Hipótesis Específica 4

H_i : Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre las relaciones interpersonales del desempeño docente en las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

H_0 : No existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre las relaciones interpersonales del desempeño docente en las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

Tabla 14

Prueba de Wilcoxon Relaciones Interpersonales

GRUPO		Relaciones interpersonales
Control	Z	-3,051 ^b
	Sig. Asintótica (bilateral)	0.002
Experimental	Z	-3,508 ^b
	Sig. Asintótica (bilateral)	0.000

Tabla 15

Prueba de U de Mann Whitney Relaciones Interpersonales

<i>Estadísticos de prueba^a</i>	Relaciones interpersonales	
	PRETEST	POSTEST
U de Mann-Whitney	101.000	183.500
Z	-2.858	-0.528
Sig. asintótica(bilateral)	0.004	0.598

Según el valor de significancia encontrado, $0.000 < 0.05$; se confirmó la hipótesis de la investigadora, por lo cual se procede a concluir: Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre las relaciones interpersonales del desempeño docente en las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Al concluir la elaboración de los resultados del estudio, se procedió a la discusión de los mismos, considerando los objetivos del estudio, los resultados obtenidos, los antecedentes y las bases teórico-científicas que conforman la investigación.

Respecto al objetivo general, que fue determinar la influencia del Programa YACHAKUY en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay, Región Ancash, 2022, los resultados presentados en la tabla 7 mostraron que ambos niveles de significancia fueron menores a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_1) en ambos casos. Con un valor p de 0,031, se concluyó que existe una diferencia significativa en el desempeño docente entre el grupo control y el grupo experimental. De manera similar, con un valor p de 0,027, se confirmaron diferencias significativas en el desempeño docente entre los dos grupos. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Sanabria (2019), quien, en su tesis titulada “El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en el área de educación física de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores, 2017”, obtuvo un valor significativo del 5% a favor, con un 95% de confianza. En consecuencia, esta

investigación contribuye al entendimiento de que el acompañamiento pedagógico mejora el desempeño docente, respaldando la propuesta de elaborar un programa de actualización con acompañamiento pedagógico para elevar el desarrollo de la competencia docente en el área de Educación Física. Los hallazgos se fundamentan en Fandos (2003), quien define que un programa de actualización es una estrategia efectiva para la capacitación y formación, integrando competencias y capacidades en función de las necesidades de los participantes, con el objetivo de actualizar conceptos, herramientas y metodologías. Además, Valdés (2000) indicó que el desempeño docente se refiere a la aplicación práctica del conocimiento adquirido durante la formación y a la capacidad de los docentes para manejar los principios del comportamiento estudiantil y aplicar la teoría a la enseñanza.

En relación con el objetivo específico 1, que fue establecer la influencia del programa YACHACUY en la capacidad pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay, Región Ancash, 2022, la tabla 8 mostró un valor de significancia de 0,001, menor a 0,05, confirmando la hipótesis del investigador. Se concluyó que existe una influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la capacidad pedagógica del desempeño docente. Estos resultados se relacionan con los hallazgos de Serpa (2019), quien en su investigación titulada “Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en profesores del Área de Educación Física de la RED N° 16, 17, 18, 19, 20 de la UGEL 06, Vitarte - 2017” encontró una correlación positiva y significativa entre las variables investigadas, con valores de confiabilidad superiores al 0,05. Gonzales (2021) sostiene que un programa de actualización debe estar estructurado integralmente, con talleres y capacitaciones relacionadas con áreas

específicas para fortalecer las debilidades y desarrollar nuevas habilidades en los docentes. Valdés (2009) mencionó que la evaluación del desempeño docente considera elementos como valores, metodologías y operaciones utilizadas, lo cual permite valorar la calidad del desempeño y tomar decisiones sobre la condición profesional del docente.

En cuanto al objetivo específico 2, que fue señalar la influencia del programa YACHACUY en la responsabilidad y funciones laborales en el desempeño docente, la tabla 10 mostró un valor de significancia de 0,000, menor a 0,05, confirmando la hipótesis del investigador. Se concluyó que existe una influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY en la responsabilidad y funciones laborales del desempeño docente. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Velásquez (2017) en su investigación titulada "Incidencia del programa de actualización en didáctica de la comunicación, matemática y ciudadanía del MINEDU en el desempeño docente de la UGEL Chucuito Juli - 2016", donde se observó una correlación entre las variables investigadas y se rechazó la hipótesis nula. Gonzales (2021) señaló que los programas de actualización deben ser integrales, enfocándose en la capacitación y actualización de saberes para fortalecer las debilidades de los docentes. Valdés (1995) destaca la importancia de la responsabilidad en el desempeño, incluyendo aspectos como la participación en jornadas de reflexión, puntualidad, cumplimiento de normas y la capacitación constante.

En relación con el objetivo específico 3, que fue determinar la influencia del programa YACHACUY en la emocionalidad del desempeño docente, la tabla 12 mostró un valor de significancia de 0,000, menor a 0,05, confirmando la hipótesis del investigador. Se concluyó que existe una influencia directa y significativa del

Programa YACHAKUY en la emocionalidad del desempeño docente. Estos hallazgos se relacionan con lo encontrado por Solís (2019) en su tesis titulada “Aplicación del programa actualización docente para la mejora de la utilización de las TICs del colegio fiscal técnico Provincia de Bolívar, Guayaquil-Ecuador, 2019”, donde se observó un aumento en el nivel alto de emocionalidad docente después de la aplicación del programa. Duque et al. (2013) destacaron la importancia de que los docentes participen en programas de actualización para mejorar sus estrategias pedagógicas y habilidades. Valdés (2000) menciona que el manejo de las emociones es crucial para la enseñanza y las relaciones con estudiantes, colegas y padres.

Finalmente, en relación con el objetivo específico 4, que fue establecer la influencia del programa YACHACUY en las relaciones interpersonales del desempeño docente, la tabla 14 mostró un valor de significancia de 0,000, menor a 0,05, confirmando la hipótesis del investigador. Se concluyó que existe una influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre las relaciones interpersonales del desempeño docente. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Flores (2016) en su estudio titulado “Actitud hacia el programa de actualización en didáctica de la matemática y la práctica docente, Trujillo 2016”, donde se evidenció una relación directa fuerte entre las variables investigadas. Montilva et al. (2002) destacaron la importancia de la planificación y supervisión en los proyectos de actualización, mientras que Valdés (1995) señaló que las relaciones interpersonales en el entorno educativo son fundamentales para la interacción efectiva con la comunidad educativa. Se concluye que el desempeño docente abarca no solo la tarea dentro del aula, sino también en las relaciones interpersonales y el cumplimiento de responsabilidades dentro de las instituciones educativas.

CONCLUSIONES

- El Programa de Yachakuy influyó directa y significativa sobre el desempeño docente en las IE de nivel inicial de la Provincia de Recuay-Región Ancash con un nivel de significancia del 0,05 y p valor= 0,000 según la prueba de Wilcoxon. Además, los resultados finales reflejaron que hubo mejoras de regular y bueno, tanto en el grupo control como en el experimental.
- El Programa YACHAKUY influyó directa y significativa sobre la capacidad pedagógica del desempeño docente en las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash con un valor de significancia $0.001 < 0.05$ según la prueba de U de Mann Whitney. Además, los resultados finales reflejaron que hubo mejoras de regular, bueno y muy bueno tanto en el grupo control como en el experimental.
- El Programa YACHAKUY influyó directa y significativa sobre la responsabilidad, funciones laborales del desempeño docente en las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash con un valor de significancia del $0.000 < 0.05$ según el test U de Mann Whitney. Además, los resultados finales reflejaron que hubo mejoras de regular, bueno y muy bueno tanto en el grupo control como en el experimental.

- El Programa YACHAKUY influyó directa y significativa sobre la emocionalidad del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash con un valor de significancia del $0.000 < 0.05$ según la prueba de U de Mann Whitney. Además, los resultados finales reflejaron que hubo mejoras de regular, bueno y muy bueno tanto en el grupo control como en el experimental.
- El Programa YACHAKUY influyó directa y significativa sobre las relaciones interpersonales del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Ancash con un valor de significancia del $0.000 < 0.05$ según la prueba de U de Mann Whitney. Además, los resultados finales reflejaron que hubo mejoras de regular, bueno y muy bueno tanto en el grupo control como en el experimental.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos de las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay que apliquen el programa Yachakuy para que los docentes puedan ofrecer clases de calidad y con un mayor entendimiento a los estudiantes.
- Se recomienda a los directivos de las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay que implementen capacitaciones mensuales, para que los docentes puedan especializarse y mejorar su manejo de la tecnología.
- Se recomienda a los directivos de las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay que contraten a docentes con experiencia en su área y que tengan conocimientos en diversas aplicaciones educativas, para que puedan ofrecer un mejor servicio educativo a los alumnos y brindar apoyo a aquellos docentes que no saben utilizar dichos aplicativos.
- Se recomienda a los directivos de las IE de nivel inicial de la provincia de Recuay implementar incentivos y planes de motivación para los docentes, con el fin de que puedan mejorar el ritmo de las clases, tanto virtuales como presenciales.

- Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay que apliquen talleres que fomenten la relación interpersonal entre docentes, directores y alumnos, para mejorar la etapa estudiantil.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alderete, L. (2022). Los programas educativos y sus logros. (2022). *Alborada De La Ciencia*, 2(2), 27-35.
<https://doi.org/10.26490/uncp.alboradaciencia.2022.2.1115>
- Aragón, J., & Cruz, M. (2020). *El año de las maestras y maestros en el Perú*.
<https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/investigacion/reportes-tematicos-2/2020-el-ano-de-las-maestras-y-maestros-en-el-peru/>
- Azañedo , V. A. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Revista Científico*, 6(4), 841 – 860.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927019>
- Cárdenas , J. A. (2020). *Programa basado en talleres de actualización docente para mejorar la calidad del servicio educativo en la Unidad Educativa Guayas 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49242>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*.
- Duque, P., Vallejo A, S., & Rodríguez R, J. (2013). *Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico*. Manizales: Universidad de Manizales.
- Fandos, M. (2003). *Formación basada en las Tecnologías de la Información y Comunicación: Análisis didáctico del proceso de enseñanza-aprendizaje*. Tarragona: Universitat Rovira I Virgili.
- Fernández, J. (2008). *La evaluación del desempeño docente y su impacto en el*

- mejoramiento de la calidad de la educación*. San Fernando, Chile: Universidad La República.
- Flores, N. (2016). *Actitud hacia el programa de actualización en didáctica de la matemática y la práctica docente, Trujillo 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19024>
- Gonzales, F. (2021). *Programa de actualización para mejorar el desarrollo de la profesionalidad del docente de educación física en una red Educativa Institucional*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/11866>
- Guijarro, R. (2015). *Capacitacion del programa SIPROFE-MINEDUC y el desempeño docente de los maetsros de décimo año de educación básica del Colegio Fiscal Tecnico Emigdio Esparza Moreno de la Ciudad de Babahoyo*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro]. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/1814>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Hill Interamericana.
- Holguin, J.,& Rodríguez, M. (2020). Proactividad y resiliencia en estudiantes emprendedores de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 8(2), 367. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n2.367>
- Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2020). *COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después Análisis de impactos , respuestas políticas y recomendaciones*.

- Instituto Peruano de Economía. (24 de Agosto de 2020). *Educación en los tiempos del COVID-19*.
- Mateo, J. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Horsori.
- Mejías, Y., & Borges, L. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Humanidades Médicas*, 21(1), 224-238. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224&lng=es&tlng=es.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. ARTE JOVEN.
- Montilva, J., Sandia, B., & Barrios, J. (2002). Developing Instructional Web Sites - A Software Engineering Approach. *Education and Information Technologies*. Kluwer Publishing, 7 (3).
- Murillo, F. (2007). *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*. Bogotá, Convenio Andrés Bello.
- Navarro, N., Falconí, A., & Espinoza, J. (2017). El Mejoramiento del Proceso de Evaluación de los Estudiantes de la Educación Básica. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(4), 58-69.
- Nieves, F. E. (2021). Desempeño docente y clima organizacional en el liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, estado aragua. *Paradigma*, 18(2), 85–122. <https://revistaparadigma.com.br/index.php/paradigma/article/view/1092>
- Nolazco, F., & Gonzales, F. (2021). *Programa de actualización para mejorar el desarrollo de la profesionalidad del docente de educación física en una red educativa institucional*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/11866>

- Ñaupas, H., Valdivia , M., Palacios, J., & Romero, J. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*.
- Otero, J, Barrios, I, & Artiles, L. (2004). Reflexiones en torno a la definición de Proyecto. *Educación Médica Superior*, 18(2), 1. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412004000200005&lng=es&tlng=es.
- Sanabria, L. (2019). *El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en el área de educación física de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4825>
- Sánchez, C. (2008). *Investigación acción: una metodología para estudiar el hecho educativo en el aula*. Fondo editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Serpa, M. (2019). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en profesores del Área de Educación Física de la RED N° 16,17, 18, 19,20 de la UGEL 06, Vitarte - 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3020>
- Solís, J. (2019). *Aplicación del programa actualización docente para la mejora de la utilización de la TICs del colegio fiscal técnico Provincia de Bolívar, Guayaquil- Ecuador, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46510>
- Torres, D. (2008). *Gestión educativa y su relación con la práctica*. Puno.

- Valdés, H. (2000). *Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre la evaluación del desempeño docente, realizado en la ciudad de México, del 23 al 25 de mayo del 2000*. Organización de Estados Iberoamericanos OEI. Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Valdés, H. (1995). *Informe de investigación: Diseño de un sistema para evaluar la calidad de la educación en Cuba*. La Habana- Cuba: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas de Cuba.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación.
- Velásquez, M. (2017). *Incidencia del programa de actualización en didáctica de la comunicación, matemática y ciudadanía del MINEDU en el desempeño docente de la UGEL Chucuito Juli - 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20082>
- Villarreal, H. (2019). *Evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, 2017-I*. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10895>

ANEXOS

• **Anexo 1: Matriz de Consistencia**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN MUESTRA	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Cómo influye la aplicación del Programa YACHAKUY en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022?</p> <p>Específicos: a. ¿De qué manera influye el Programa YACHAKUY en la capacidad pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022?</p> <p>b. ¿De qué manera influye el Programa YACHAKUY en la responsabilidad y funciones laborales en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la</p>	<p>General: Determinar la influencia del Programa YACHAKUY en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.</p> <p>Específicos: a. Establecer la influencia del programa YACHACUY en la capacidad pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022. b. Señalar la influencia del programa YACHACUY en la responsabilidad y funciones laborales en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022. c. Determinar la influencia del</p>	<p>Hipótesis general: Existe influencia directa y significativa del Programa de YACHAKUY sobre el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: a. Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la capacidad pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022. b. Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la responsabilidad, funciones</p>	<p>VI: Programa de actualización</p> <p>VD: Desempeño docente</p>	<p>POBLACION: 24 docentes que laboran en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la Provincia de Recuay</p> <p>MUESTRA: Muestra censal</p>	<p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Nivel: Explicativa</p> <p>Diseño: Cuasi experimental</p>

provincia de Recuay- Región Ancash – 2022?	programa YACHACUY en la emocionalidad en el desempeño docente en las Instituciones	laborales del desempeño docente en las Instituciones
c. ¿De qué manera influye el Programa YACHAKUY en la emocionalidad en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022?	Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.	de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.
d. ¿De qué manera influye el Programa YACHAKUY en las relaciones interpersonales en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022?	d. Establecer la influencia del programa YACHACUY en las relaciones interpersonales en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.	c. Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre la emocionalidad del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.
		d. Existe influencia directa y significativa del Programa YACHAKUY sobre las relaciones interpersonales del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial de la provincia de Recuay- Región Ancash – 2022.

- **Anexo 2:** Instrumento para la Recolección de Datos



UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES

FACULTAD DE EDUCACION

SECCIÓN DE POSGRADO

Fecha: / /2022

Estimado (a) docente reciba un cordial saludo, el presente cuestionario es anónima y forma parte de una investigación referida a la **“El Programa Yachakuy en el desempeño docente de las Instituciones Educativas De Nivel Inicial de la Provincia De Recuay- Región Ancash -2022”** quisiera solicitarle de manera muy exclusiva su cooperación para responder las interrogantes, que no le acarrearán mucho tiempo; cabe indicar que sus respuestas serán confidenciales, ya que, las opiniones de todos los encuestados son el sustento de la tesis para obtener el grado de magister en políticas y gestión de la educación y jamás se divulgará la información proporcionada.

INSTRUCCIONES: Señale con un aspa (**X**) sobre el recuadro de la alternativa de respuesta que crea más indicada para cada uno de los enunciados propuestos. Agradezco responder objetivamente a fin de que se pueda lograr los objetivos de la investigación

Alternativas de respuesta:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

A. DESEMPEÑO DOCENTE

ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
Capacidad pedagógica					
Dominio de contenidos					
1. ¿Usted cree que sus compañeros en el momento que realizan sus clases tienen dominio de sus contenidos?	1	2	3	4	5
Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo					
2. ¿Los demás docentes tienen la capacidad de planificar	1	2	3	4	5

adecuadamente el proceso docente-educativo?					
Contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula					
3. ¿Suele contribuir a mantener un adecuado clima de trabajo en el aula?	1	2	3	4	5
Efectividad de su capacitación y auto preparación					
4. ¿Usted cree que los demás docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Recuay suelen tener una capacitación y auto preparación efectiva?	1	2	3	4	5
Utilización de variedad de recursos didácticos					
5. ¿Cree que utilizar variedad de recursos didácticos ayudará a que los alumnos entiendan mejor las clases?	1	2	3	4	5
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales					
Objetivos claros					
6. ¿Mantener los objetivos bien claros ayudara a mantener mejor el desempeño docente?	1	2	3	4	5
Grado de participación en las sesiones metodológicas					
7. ¿Usted cree que participar en las sesiones metodológicas ayudara a mejorar el desempeño en las instituciones educativas?	1	2	3	4	5
Cumplimiento de la normativa					
8. ¿Cumplir con la normativa establecida en las instituciones educativas ayudara a mantener una buena imagen como docente?	1	2	3	4	5
Implicación personal en la toma de decisiones de la institución					
9. ¿Usted cree que implicarse personalmente en la toma de decisiones de la institución ayudara en el desempeño como docente?	1	2	3	4	5
Emocionalidad					
Vocación pedagógica					
10. ¿Cree que todos los docentes de su institución tienen vocación pedagógica?	1	2	3	4	5
Autoestima					
11. ¿Usted cree que tener autoestima ayudara a mantener un buen desempeño docente?	1	2	3	4	5
Fomentar la justicia y el realismo					
12. ¿Usted cree que sus demás compañeros suelen fomentar la justicia y el realismo en su institución?	1	2	3	4	5
Nivel de satisfacción con la labor que realiza					
13. ¿Usted se siente con un nivel de satisfacción con las labores que realiza como docente?	1	2	3	4	5
Relaciones interpersonales					
Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos					
14. ¿Cree que es bueno mantener la flexibilidad para así poder aceptar la diversidad de opinión y sentimientos en la institución educativa donde labora?	1	2	3	4	5

B. PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN

ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
Procesos Gerenciales					
Gestión del proyecto					
1. ¿Cree que la gestión del proyecto actualmente se está manejando adecuadamente?	1	2	3	4	5
2. ¿Usted cree que se lleva un orden adecuado para poder mantener acorde las actividades programadas?	1	2	3	4	5
3. ¿Actualmente cree que se lleva una buena gestión del programa de actualización en su institución educativa?	1	2	3	4	5
Gestión de riesgos					
4. ¿Existe actualmente una buena gestión de riesgos en su institución educativa?	1	2	3	4	5
5. ¿Cuándo hay problemas con respecto al programa de actualización, existe una solución rápida para solucionarlo?	1	2	3	4	5
6. ¿Usted esta de acuerdo de que se debe de realizar un seguimiento previo y manejo de las actividades a realizar antes de que sean ejecutadas?	1	2	3	4	5
Procesos Técnicos					
Diseño de la estructura curricular del Programa					
7. ¿El diseño de la estructura curricular del programa es la adecuada para su institución educativa?	1	2	3	4	5
8. ¿Cree que la estructura curricular del programa esta acorde a las necesidades y características que se requiere para un buen desempeño docente?	1	2	3	4	5
9. ¿Está de acuerdo que se debe rediseñar la estructura curricular del programa?	1	2	3	4	5
Diseño y desarrollo					
10. ¿Esta de acuerdo con el diseño de los recursos para manejar el programa Yachakuy en su institución educativa?	1	2	3	4	5
11. ¿Cree que el desarrollo de los recursos es el adecuado para realizar la evaluación del programa?	1	2	3	4	5
12. ¿Cree que se debería cambiar el diseño y el desarrollo del programa Yachakuy en su institución educativa?	1	2	3	4	5

Ficha de Validación de Instrumentos

JUICIO DE EXPERTO

Estimado 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 () 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 () 3. Mixto ()

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

Título del proyecto
de tesis:

Línea de
investigación:

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres

Firma

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres

Firma

Santa Anita, de del 2021

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
<p>1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión 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.	Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador
<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 en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es entendible, tiene semántica y sintaxis adecuada.	El ítem es claro, tiene buena 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 relacionado 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	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es relevante y debe ser incluido.	El ítem es esencial y muy relevante por lo que debe ser incluido.

Nota. Adaptado de:

www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf y modificado por la Dra. Patricia Guillén

VARIABLE 1 :

Programa de Actualización

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Programa de Actualización						
Autor del Instrumento	Janett Gloria Pérez Huerta						
Variable 1							
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Procesos Gerenciales							
Gestión del proyecto	1. ¿Cree que la gestión del proyecto actualmente se está manejando adecuadamente?						
	1. ¿Usted cree que se lleva un orden adecuado para poder mantener acorde las actividades programadas?						
	2. ¿Actualmente cree que se lleva una buena gestión del programa de actualización en su institución educativa?						
Gestión de riesgos	3. ¿Existe actualmente una buena gestión de riesgos en su institución educativa?						
	4. ¿Cuándo hay problemas con respecto al programa de actualización, existe una solución rápida para solucionarlo?						
	5. ¿Usted está de acuerdo de que se debe de realizar un seguimiento previo y manejo de las actividades a realizar antes de que sean ejecutadas?						

D2: Procesos Técnicos									
Diseño de la estructura curricular del Programa	6. ¿El diseño de la estructura curricular del programa es la adecuada para su institución educativa?								
	7. ¿Cree que la estructura curricular del programa está acorde a las necesidades y características que se requiere para un buen desempeño docente?								
	8. ¿Está de acuerdo que se debe rediseñar la estructura curricular del programa?								
Diseño y desarrollo	9. ¿Está de acuerdo con el diseño de los recursos para manejar el programa Yachakuy en su institución educativa?								
	10. ¿Cree que el desarrollo de los recursos es el adecuado para realizar la evaluación del programa?								
	11. ¿Cree que se debería cambiar el diseño y el desarrollo del programa Yachakuy en su institución educativa?								

Nombres y Apellidos:

Aplicable SI () NO () OBSERVADO ()

Firma:

VARIABLE 2:

Desempeño Docente

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Desempeño docente						
Autor del Instrumento	Janett Gloria Pérez Huerta						
Variable 2							
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Capacidad pedagógica							
Dominio de contenidos	1. ¿Usted cree que sus compañeros en el momento que realizan sus clases tienen dominio de sus contenidos?						
Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente educativo	2. ¿Los demás docentes tienen la capacidad de planificar adecuadamente el proceso docente-educativo?						
Contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula	3. ¿Suele contribuir a mantener un adecuado clima de trabajo en el aula?						
Efectividad de su capacitación y auto preparación	4. ¿Usted cree que los demás docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Recuay suelen tener una capacitación y auto						

	preparación efectiva?						
Utilización de variedad de recursos didácticos	5. ¿Cree que utilizar variedad de recursos didácticos ayudará a que los alumnos entiendan mejor las clases?						
D2: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales							
Objetivos claros	6. ¿Mantener los objetivos bien claros ayudara a mantener mejor el desempeño docente?						
Grado de participación en las sesiones metodológicas	7. ¿Usted cree que participar en las sesiones metodológicas ayudara a mejorar el desempeño en las instituciones educativas?						
Cumplimiento de la normativa	8. ¿Cumplir con la normativa establecida en las instituciones educativas ayudara a mantener una buena imagen como docente?						
Implicación personal en la toma de decisiones de la institución	9. ¿Usted cree que implicarse personalmente en la toma de decisiones de la institución ayudara en el desempeño como docente?						
D3: Emocionalidad							

Vocación pedagógica	10. ¿Cree que todos los docentes de su institución tienen vocación pedagógica?						
Autoestima	11. ¿Usted cree que tener autoestima ayudara a mantener un buen desempeño docente?						
Fomentar la justicia y el realismo	12. ¿Usted cree que sus demás compañeros suelen fomentar la justicia y el realismo en su institución?						
Nivel de satisfacción con la labor que realiza	13. ¿Usted se siente con un nivel de satisfacción con las labores que realiza como docente?						
D4: Relaciones interpersonales							
Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos	14. ¿Cree que es bueno mantener la flexibilidad para así poder aceptar la diversidad de opinión y sentimientos en la institución educativa donde labora?						

Nombres y Apellidos:

Aplicable SI () NO () OBSERVADO ()

Firma:

• **Anexo 3:** Constancia Emitida por la Institución



EL QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE RECUAY, EXPIDE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

A doña: **JANETT GLORIA PEREZ HUERTA**, identificada con DNI N° 31655712 quien ha aplicado la investigación titulada **"EL PROGRAMA YACHAKUY EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE RECUAY- REGIÓN ANCASH -2022"** en las Instituciones Educativas de Educación Inicial, resultados que serán presentados a la Universidad San Martín de Porres - Instituto para la Calidad de la Educación. Cumpliendo con eficiencia y responsabilidad todas las acciones previstas según el cronograma propuesto.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Recuay, 19 de diciembre del 2022

Mg. Adrian Daniel Collas Milla
Director Unidad de Gestión Educativa Local
RECUAY