

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD  
DEL CUSCO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA**



**TESIS**

---

**CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA DE APLICACIÓN FORTUNATO  
LUCIANO HERRERA - CUSCO - 2022**

---

**Presentado por:**

**Br. Andrea Whinny Achahui Huaman**

**Br. Erika Jazmin Oroche Gayoso**

Para optar al Título Profesional de  
Licenciada en Educación: Especialidad  
Educación Primaria.

**Asesor:**

Dr. Federico Ubaldo Fernández Sutta

CUSCO – PERÚ  
2024

# INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada:.....

Capacitación Pedagógica y Desempeño Docente en la  
Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciana  
Herrera - Cusco - 2022

presentado por: Andrea Whinny Achahui Huaman con DNI Nro.: 72427639..... presentado

por: Erika Jaamina Oroche Gayoso..... con DNI Nro.: 73682697..... para optar el

título profesional/grado académico de Licenciada en Educación: Especialidad  
Educación Primaria


Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por ..2..... veces, mediante el  
Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la  
UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de ...10.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de Investigación conducentes a grado académico o  
título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un Informe al Inmediato Jerárquico, quien a su vez eleva el Informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 05 de Febrero..... de 2024.....



Firma

Post firma Dr. FEDERICO U. FERNANDEZ SUTTA

Nro. de DNI..... 23993609.....

ORCID del Asesor..... 0000-0002-3453-6689.....

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.

2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: <https://unsaac.turnitin.com/turner/submissions/oid:27259:324402079?locale=es-MX>

## NOMBRE DEL TRABAJO

CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA DE APLICACIÓN FORTUNATO LUCIANO HERRERA - CUSCO - 2022

## AUTOR

Andrea Whinny Achahui Huaman - Erika Jazmin Oroche Gayoso

## RECUENTO DE PALABRAS

26455 Words

## RECUENTO DE CARACTERES

157696 Characters

## RECUENTO DE PÁGINAS

147 Pages

## TAMAÑO DEL ARCHIVO

14.4MB

## FECHA DE ENTREGA

Feb 5, 2024 6:03 AM CST

## FECHA DEL INFORME

Feb 5, 2024 6:06 AM CST

● 10% de similitud general

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

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente



Dr. Francisco V. Fernández

## **Dedicatoria**

A Dios, por ser mi mayor fortaleza y siempre guiar mi camino

De manera especial a mis padres Carlos Achahui Mora y Nilda Huaman Qquellon, quienes fueron y son mi fuente de motivación para no rendirme y seguir adelante, les dedico mi esfuerzo y agradezco por sentar en mí las bases de responsabilidad y deseos de superación, además del inmenso amor, comprensión y apoyo incondicional que me brindan.

Andrea Whinny Achahui Huaman

A mi madre Agueda Gayoso Vargas por ser mi inspiración, mi apoyo y mi fortaleza, porque sin su ayuda, no habría podido desarrollar con éxito todo este trayecto, a mis hermanos por estar presentes en todo momento, y a mis compañeros fieles, mis mascotas que, durante todas las noches de desvelo, que nada más bastaba verlos dormir en mi cama para no sentirme sola y trabajar a gusto.

Erika Jazmin Oroche Gayoso

## **Agradecimientos**

En primer lugar, agradecemos a nuestra casa de estudios la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco por abrirnos las puertas y permitirnos empezar nuestra formación como profesionales y así contribuir a nuestra sociedad.

A nuestros queridos docentes de la Facultad de Educación y en especial a los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria, por impartirnos sus saberes y compartir sus experiencias dentro y fuera de las aulas, con dedicación y paciencia, además de brindarnos su tiempo en el desarrollo de la tesis.

A nuestras familias por ser nuestro soporte, fortaleza y continua motivación para seguir creciendo de forma personal y profesional en la vida.

A los docentes e integrantes de la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera por la facilidad que nos brindó para acceder a nuestra petición de aplicar el instrumento de investigación.

A todos aquellos que fueron partícipes en la elaboración de nuestra tesis y a los que nos motivaron a continuar a pesar de las dificultades.

Andrea Achahui y Erika Oroche

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice .....	iv
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
Introducción.....	xi

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	1
1.2. Descripción de la realidad problemática .....	2
1.3. Formulación del problema .....	7
a) Problema general.....	7
b) Problemas específicos .....	7
1.4. Justificación de la investigación.....	7
1.5. Objetivos de la investigación .....	8
a) Objetivo general .....	8
b) Objetivos específicos.....	8
1.6. Delimitación de la investigación.....	9

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Estado del arte de la investigación .....	10
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	10

2.1.2. Antecedentes nacionales .....	12
2.1.3. Antecedentes locales .....	17
2.2. Bases legales .....	19
2.3. Bases teóricas .....	21
2.3.1. Capacitación pedagógica.....	21
2.3.2. Desempeño docente.....	32
2.4. Marco conceptual .....	50

### CAPÍTULO III

#### HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis.....	52
a) Hipótesis general .....	52
b) Hipótesis específicas .....	52
3.2. Operacionalización de variables .....	53

### CAPÍTULO IV

#### METODOLOGÍA

4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.....	55
4.1.1. Tipo de investigación .....	55
4.1.2. Enfoque de investigación .....	55
4.1.3. Nivel de investigación.....	55
4.1.4. Diseño de investigación .....	56
4.2. Población y unidad de análisis .....	56
a) Población de estudio.....	56
b) Tamaño de muestra y técnica de selección de muestra .....	57
4.3. Técnicas de recolección de información .....	58
4.4. Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	60

4.5. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteada.....	61
--	----

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

5.1. Baremación de los instrumentos aplicados .....	62
5.1.1. Baremación del cuestionario capacitación pedagógica .....	62
5.1.2. Baremación del cuestionario desempeño docente.....	63
5.2. Resultados descriptivos.....	64
5.2.1. Resultados de capacitación pedagógica .....	64
5.2.2. Resultado de desempeño docente.....	69
5.3. Resultados inferenciales.....	75

## DISCUSIÓN

CONCLUSIONES.....	87
SUGERENCIAS.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	90
ANEXOS.....	105
a) Matriz de consistencia.....	106
b) Matriz de instrumentos.....	108
c) Instrumento de recolección de datos .....	112
d) Validación de instrumentos de recolección de datos .....	124
e) Informe de originalidad.....	130
f) Evidencias fotográficas .....	131



## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	53
<b>Tabla 2</b> Población de docentes .....	57
<b>Tabla 3</b> Muestra .....	58
<b>Tabla 4</b> Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de la capacitación pedagógica.....	60
<b>Tabla 5</b> Estadísticas de fiabilidad del cuestionario del desempeño docente .....	60
<b>Tabla 6</b> Descripción de la escala de medición de capacitación pedagógica.....	63
<b>Tabla 7</b> Descripción de la escala de medición de desempeño docente.....	63
<b>Tabla 8</b> Dimensión formación docente.....	64
<b>Tabla 9</b> Dimensión estrategias de enseñanza.....	65
<b>Tabla 10</b> Dimensión habilidades y destrezas.....	66
<b>Tabla 11</b> Variable capacitación pedagógica .....	67
<b>Tabla 12</b> Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes .....	69
<b>Tabla 13</b> Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	70
<b>Tabla 14</b> Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad .....	71
<b>Tabla 15</b> Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	73
<b>Tabla 16</b> Variable desempeño docente .....	74
<b>Tabla 17</b> Pruebas de normalidad.....	75
<b>Tabla 18</b> Correlación entre capacitación y desempeño docente.....	76
<b>Tabla 19</b> Correlación entre formación docente y desempeño docente.....	77
<b>Tabla 20</b> Correlación entre estrategias de enseñanza y desempeño docente.....	78
<b>Tabla 21</b> Correlación entre habilidades y destrezas, y desempeño docente.....	79

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Mapa de la provincia de Cusco.....	2
<b>Figura 2</b> La capacitación como sistema.....	31
<b>Figura 3</b> Proceso de capacitación .....	32
<b>Figura 4</b> Dimensión formación docente .....	64
<b>Figura 5</b> Dimensión estrategias de enseñanza.....	65
<b>Figura 6</b> Dimensión habilidades y destrezas .....	66
<b>Figura 7</b> Variable capacitación pedagógica.....	68
<b>Figura 8</b> Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	69
<b>Figura 9</b> Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....	70
<b>Figura 10</b> Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad .....	72
<b>Figura 11</b> Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .....	73
<b>Figura 12</b> Variable desempeño docente .....	74

## Resumen

La investigación “Capacitación pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022” se efectuó con el objetivo de determinar cómo se relaciona la capacitación pedagógica con el desempeño docente en la Institución Educativa Fortunato Luciano Herrera, Cusco.

En cuanto a la metodología, el estudio se caracteriza por ser de tipo básico, diseño no experimental y corte transversal, enfoque cuantitativo y alcance descriptivo-correlacional; donde la población estuvo conformada por 80 docentes de la Institución Educativa Fortunato Luciano Herrera y con una muestra de 70 docentes de la Institución Educativa, mediante un muestreo probabilístico simple. Para la recopilación de datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario.

El resultado principal revela, que un 44.3% de los docentes presentan un nivel bueno de capacitación pedagógica y un 37.1% presenta un nivel bueno de desempeño docente. Asimismo, se encontró una correlación entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa Fortunato Luciano Herrera, representado por un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.711. Concluyendo que, ante mejoras en la capacitación pedagógica, se presentan mejoras en el desempeño docente de los docentes.

**Palabras claves:** Capacitación pedagógica, desempeño docente.

### **Abstract**

The research “Pedagogical training and teaching performance at the Fortunato Luciano Herrera Mixed Application Educational Institution - Cusco - 2022” was carried out with the objective of determining how pedagogical training is related to teaching performance at the Fortunato Luciano Herrera Educational Institution, Cusco.

Regarding the methodology, the study is characterized by being of a basic type, non-experimental and cross-sectional design, quantitative approach and descriptive-correlational scope; where the population was made up of 80 teachers from the Fortunato Luciano Herrera Educational Institution and a sample of 70 teachers from the Educational Institution, through simple probabilistic sampling. For data collection, a survey was used as a technique and a questionnaire as an instrument.

The main result reveals that 44.3% of teachers present a good level of pedagogical training and 37.1% present a good level of teaching performance. Likewise, a correlation was found between pedagogical training and teaching performance at the Fortunato Luciano Herrera Educational Institution, represented by a significance level of 0.000 less than 0.05 and a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.711. Concluding that, with improvements in pedagogical training, there are improvements in the teaching performance of teachers.

**Keywords:** Pedagogical training, teacher performance.

## **Introducción**

La investigación “Capacitación pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022” se efectuó con el objetivo de determinar cómo se relaciona la capacitación pedagógica con el desempeño docente en la Institución Educativa Fortunato Luciano Herrera, Cusco. En ese entender el estudio está conformado por cinco capítulos tomando en consideración lo establecido en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Educación, con el fin de alcanzar el objetivo de la investigación:

Capítulo I. Planteamiento del problema. En este capítulo se desarrolló la situación problemática, delimitación del problema, además de la formulación de los problemas, objetivos tanto general como específicos, se consideró también la justificación y la delimitación de la investigación.

Capítulo II. Marco teórico conceptual. Está conformado por los antecedentes a nivel internacional, nacional y local, el marco teórico de las variables en estudio y el marco conceptual, además se desarrolló las hipótesis y la operacionalización de las variables.

Capítulo III. Hipótesis y variables. Está conformado por la hipótesis general, hipótesis específicas, identificación de variables y operacionalización de variables.

Capítulo IV. Metodología. Está conformado por el tipo, nivel, diseño, población, muestra, muestreo, técnicas e instrumentos de recolección, de procesamiento y análisis de los datos.

Capítulo V. Resultados. Los resultados conforman el aspecto medular del estudio cuantitativo, por lo cual en este capítulo se muestra los resultados de las variables en estudio, mostrando las tablas de frecuencias y de contingencia con su respectiva prueba de hipótesis y estadígrafo de contraste.

Finalmente se muestra las conclusiones, recomendaciones y anexos que formar parte del estudio.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. **Ámbito de estudio: localización política y geográfica**

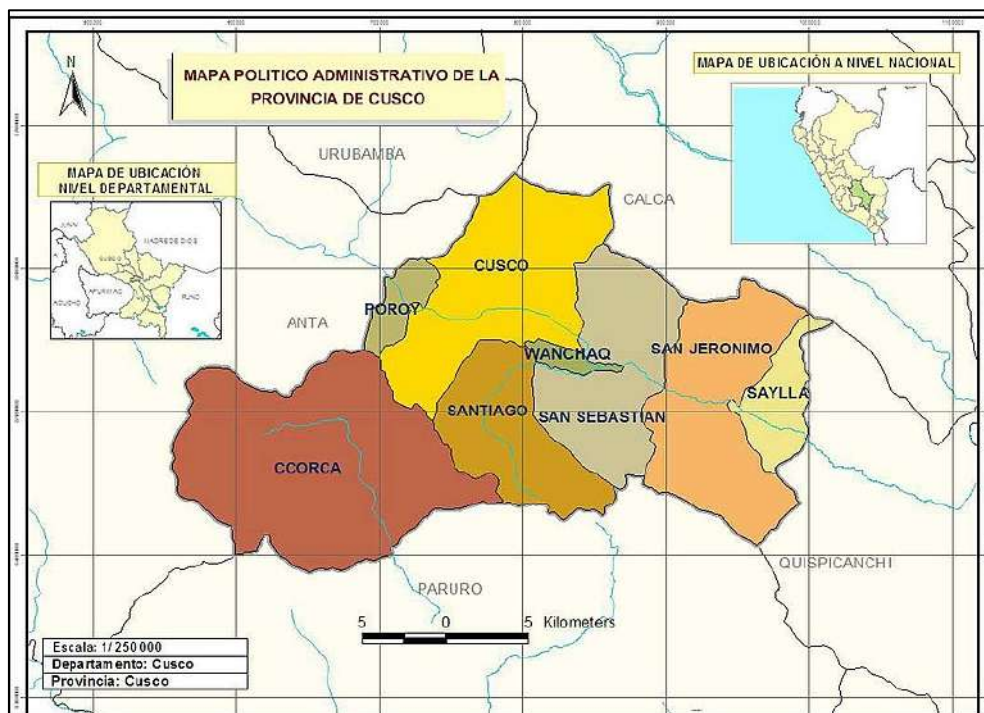
El presente trabajo de investigación fue realizado en la institución educativa de aplicación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, la institución educativa mencionada fue creada el 2 de junio de 1949, es mixta, cuenta con los niveles de primaria y secundaria, en los turnos mañana y tarde.

Esta institución educativa está ubicada en la Av. de la Cultura N° 721, en el Centro Histórico del distrito de Cusco, provincia de Cusco y región Cusco. Dicha institución limita por el Norte con la Corporación cervecera cusqueña, por el Sur con la Avenida de La Cultura paradero Huáscar, por el Este con el Estadio Universitario y por el Oeste con la Corporación cervecera cusqueña.

La provincia de Cusco se encuentra ubicada en la parte occidental del Valle del Rio Huatanay, en la zona central inter-andina de la región del Cusco, sierra Sur-Este del Perú. La capital provincial político-administrativa es la ciudad del distrito de Cusco; en tanto que las coordenadas geográficas que la definen están en Latitud Sur desde 13° 00' 45'' hasta 13° 34' 50'' y Longitud Oeste 71° 49' 27'' hasta 72° 03' 32''.

Los límites de la provincia del Cusco son: Por el Norte con las provincias de Urubamba y Calca; por el Sur con la provincia de Paruro, por el Este con la provincia de Quispicanchi y por el Oeste con la provincia de Anta.

**Figura 1**  
 Mapa de la provincia de Cusco



## 1.2. Descripción de la realidad problemática

La labor docente representa uno de los aspectos clave en la formación y desarrollo de los educandos, por lo tanto, es fundamental contar con docentes cualificados que reúnan, además de una calificación académica óptima, las capacidades, habilidades y prácticas adecuadas que permitan potenciar el impacto de la educación y el logro de mejoras en el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, la tendencia en el sector ha demostrado que, en la búsqueda de dar cobertura total de servicios educativos, se ha relegado la importancia de la capacitación pedagógica constante en los docentes, lo que reduce significativamente la calidad educativa, principalmente en países de bajos ingresos.

A nivel mundial, un estudio realizado por el Equipo Especial Internacional de Docentes y el Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo de la UNESCO evidenció que el 81% de docentes de primaria y 86% de secundaria apenas cumplen con las calificaciones mínimas requeridas para el desempeño de sus funciones, por lo tanto,



no desempeñan su labor docente de manera efectiva. Asimismo, ante la nueva normalidad generada por la pandemia por el Covid 19 solo el 50% de países habría capacitado a los docentes en tecnologías de información y comunicación. Por otra parte, se registró que muchos de los docentes en función no están calificados ni capacitados en la materia de dictan (Organización de las Naciones Unidas, 2020).

En América Latina, se registró que menos del 60 % de los docentes de secundaria poseen habilidades técnicas y pedagógicas para cumplir con su labor docente, es decir, más del 40% carecen de estas habilidades, por lo tanto, su desempeño docente es de bajo nivel. Es así que, se concibe como uno de los principales retos en el sector educativo la capacitación y los sistemas de formación de los docentes, debido a que presentan una serie de limitaciones en materia de capacidades y prácticas pedagógicas, calidad de servicio educativo, percepción de inclusión y eficacia del rol docente; todo ello limita el correcto aprendizaje de los estudiantes, lacerando el progreso de la educación en la región (UNESCO, 2020).

A nivel nacional, se evidencia que los docentes tienen bajo desempeño en el aula, es así que únicamente el 19% de docentes se involucra con sus estudiantes, 16% de los docentes retroalimentan las sesiones de clases, 12% poseen pensamiento crítico y solo el 3% retroalimenta el trabajo escrito de sus estudiantes. Asimismo, el 76% de docentes contratados desaprobaron la Prueba Única Nacional en la que se evaluó sus capacidades y conocimientos, dentro de ello, el 43% tuvo el mínimo puntaje en comprensión lectora y el 82% fue desaprobado en la prueba de razonamiento lógico, otra situación crítica es que el 86% de docentes obtuvieron un puntaje menor al mínimo en conocimientos pedagógicos de la especialidad (UNESCO, 2019).

Según la Encuesta Nacional a Docentes (ENDO), al menos, el 77% de los docentes peruanos, públicos y privados, conocían el marco de buen desempeño docente.

Particularmente, del total de los profesores públicos, 86% declaró conocerlo y, de estos, el 67% afirmó haberlo incluso leído. En este apoyo a las evaluaciones se perciben claras demandas al Minedu la mayoría de los docentes (55,4%) considera que los conocimientos de especialidad son el criterio de evaluación más importante. Ante ello, hay que mencionar que, si bien ese es uno de los criterios considerados en las evaluaciones de ingreso, ascenso y acceso, los docentes también perciben que se evalúan las competencias y desempeños descritos en el marco de buen desempeño docente. Esto evidencia que el Marco es el referente del perfil de docente que se necesita en la educación y que el Estado está trabajando en ese marco para asegurar los perfiles más idóneos en el servicio educativo (Cuenca, 2020).

Del mismo modo, el Ministerio de Educación (Minedu) desarrolló talleres dirigido a directivos y especialistas de direcciones y gerencias regionales de educación (DRE/GRE) y unidades de gestión local (UGEL), para lograr fortalecer las capacidades para tratar nudos críticos regionales y locales; asimismo, se abordaron temas como la planificación curricular, la evaluación formativa, el bienestar socioemocional a través del arte, el bienestar estudiantil, entre otros, con el objetivo de mejorar la gestión educativa y los aprendizajes de los estudiantes (Agencia Peruana de Noticias, 2022).

Por tanto, debemos tener en cuenta que las UGEL son parte integral del sistema educativo de Perú y desempeñan un papel fundamental en la promoción de la educación de calidad en sus respectivas áreas. En el caso específico de la UGEL Cusco, se enfoca en la región de Cusco y está encargado de coordinar y mejorar las actividades educativas en ese ámbito. Sin embargo, existen diversas problemáticas relacionadas con las capacitaciones pedagógicas y el desempeño docente, algunos de los cuales pueden incluir una mala gestión educativa que afecta la toma de decisiones, la protección de recursos y la implementación de programas de mejora. También hay evidencia de que los docentes

no tienen suficiente acceso a programas de desarrollo profesional y capacitación pedagógica, lo que puede afectar la calidad de la enseñanza y la adopción de enfoques pedagógicos innovadores. Además, la falta de mecanismos de evaluación y retroalimentación para los docentes puede obstaculizar la mejora continua de sus habilidades y prácticas.

Es así que, la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera ubicada en el distrito de Cusco de la provincia de Cusco, la cual ofrece servicios de educación y es de gestión pública; no es ajena a esta problemática, debido a que se evidencia que los docentes no se desempeñan de manera óptima en el aula y esto es perjudicial para el aprendizaje de los estudiantes. La insuficiente formación del personal docente es un hecho frecuente, principalmente por la falta de capacidades y habilidades técnicas, pedagógicas y sociales, lo que dificulta el desempeño académico de los estudiantes de la institución.

Asimismo, entre los principales problemas observados se encuentra que, algunos docentes presentan debilidad en las capacidades y prácticas pedagógicas óptimas, por lo tanto, no estimulan el trabajo de los estudiantes y presentan dificultades en el dominio de las Áreas Curriculares que dictan en la institución educativa, ello debido a la falta de experiencia en la enseñanza del área o poca formación intelectual al respecto. Del mismo modo, se percibe pocas capacidades didácticas y de planificación en los docentes, como muestra de ello, la mayoría de los docentes muestran dificultad en planificar y estructurar previamente sus sesiones de aprendizaje, se limitan en el empleo de métodos didácticos y estrategias de enseñanza, además, no complementa su labor con el uso de herramientas tecnológicas para lograr una comprensión por parte de los estudiantes.

Por otra parte, la capacidad de gestión de la clase es baja, si bien los docentes establecen los acuerdos de convivencia, no hacen partícipes de estas a los estudiantes y

tienen dificultades para generar un clima agradable en el aula, además, los docentes presentan exigüidad en las capacidades y habilidades adecuadas para evitar o solucionar conflictos presentados en la sesión de aprendizaje y no se fomenta la participación conjunta de los estudiantes por lo que su pensamiento crítico no es fortalecido. Respecto a la motivación y auto eficiencia se evidencia que, en algunas situaciones, los docentes no se muestran motivados en las sesiones de aprendizaje, lo cual trasmite un ambiente desfavorable a los estudiantes, del mismo modo, se percibe bajo nivel de retroalimentación por parte de los docentes acerca de las sesiones de aprendizaje, trabajos o actividades ejecutadas por sus estudiantes, esto genera que los educandos no desarrollen capacidades y competencias previstas.

De continuar con la problemática expuesta, se prolongaría la escasa capacidad de los docentes en temas pedagógicos, propiciando un bajo nivel de desempeño en estos y malas prácticas en las sesiones de aprendizaje, en consecuencia, considerando que los docentes cumplen un rol fundamental en el aprendizaje de los educandos, estos serían perjudicados, porque verían ralentizados sus avances en cuanto al aprendizaje y formación educativa, lo cual impediría que tengan las bases sólidas para poder continuar su desarrollo escolar y académico.

Por lo tanto, se considera relevante estudiar la relación entre la capacitación pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato L. Herrera, de tal manera que se pueda identificar las deficiencias en ambas variables en el contexto de estudio y poder identificar la relevancia de la capacitación pedagógica en la mejora del desempeño docente para optimizar la calidad educativa.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **a) Problema general**

¿Cómo se relaciona la capacitación pedagógica con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022?

#### **b) Problemas específicos**

- ¿De qué manera se relaciona la formación docente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022?
- ¿Cómo se relacionan las habilidades y destrezas con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022?

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

La investigación se justifica en lo teórico porque se incrementó el conocimiento e información acerca de la capacitación pedagógica y el desempeño docente, fundamentándose en las teorías, principios y leyes científicas relacionadas, de tal manera que se contribuya a la institución educativa. Del mismo modo, se aportó evidencia empírica acerca de la relación entre estas variables en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, por lo tanto, los resultados son útiles como antecedentes en futuras investigaciones.

### **1.4.2. Justificación pedagógica**

Los resultados obtenidos en la investigación proveen evidencia científica que puede ser utilizada por los sujetos que integran los diversos sectores interesados en lograr una mejora en la estructuración y ejecución de la enseñanza, considerando que al identificar la asociación entre la capacitación pedagógica y desempeño docente se podrá establecer estrategias y planes de acción para implementar y/o fortalecer la capacitación pedagógica para lograr un mejor desempeño de los docentes, lo cual impactará a su vez en la calidad de la educación y nivel de aprendizaje de los estudiantes.

### **1.4.3. Justificación metodológica**

El estudio se justifica en lo metodológico porque se realizó de acuerdo a lo estipulado en el método científico. Además, se emplearon instrumentos de recolección de datos validados y confiables, los cuales podrán ser replicados en próximas investigaciones vinculadas.

## **1.5. Objetivos de la investigación**

### **a) Objetivo general**

Determinar cómo se relaciona la capacitación pedagógica con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.

### **b) Objetivos específicos**

- Identificar de qué manera se relaciona la formación docente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.
- Establecer cuál es la relación de las estrategias de enseñanza con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.

- Determinar cómo se relacionan las habilidades y destrezas con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.

## **1.6. Delimitación de la investigación**

### **1.6.1. Delimitación temporal**

La investigación se ejecutó en el año 2022, considerando información del mismo año.

### **1.6.2. Delimitación espacial**

El estudio se realizó en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera del distrito del Cusco, provincia de Cusco del departamento de Cusco.

### **1.6.3. Delimitación conceptual**

El enfoque del estudio se centró en la exploración de teorías, términos y definiciones que giran en torno a la capacitación pedagógica y el desempeño docente.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### 2.1. Estado del arte de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Izquierdo et al. (2020) en su investigación titulada “*Capacitación continua y desempeño docente: Una realidad invisibilizada*”, publicada en la Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes, tuvo como objetivo determinar las principales necesidades de capacitación en los docentes de la Unidad Educativa “República del Ecuador” de la ciudad de Cuenca, en cuanto al método de investigación fue de tipo descriptiva no experimental con un enfoque mixto y de corte transversal, conformado por 55 docentes de la institución. Para la recopilación de datos se utilizó la técnica de entrevistas a directivos y a ex directivos. Los resultados del estudio revelaron información muy importante para definir el proceso a seguir para desarrollar un curso de capacitación efectivo y que se resume en cinco etapas: identificar, priorizar, planificar, ejecutar y evaluar, convirtiéndose esta secuencia en un proceso sistemático y circular, así mismo aportaron para determinar las principales necesidades en los que es oportuno capacitar al grupo de docentes, mencionado. Posteriormente y con la ayuda de la base de datos se elaboró un plan de capacitación al que se denominó: “Diseña tus propios recursos didácticos con las herramientas Web”, mismo que se pretende aplicar con posterioridad, con la expectativa de dar seguimiento y continuidad a esta investigación, e implementar este proceso como una política institucional dada la trascendencia de la actualización docente.



El estudio muestra una valiosa contribución para esta investigación, ya que permite observar cual es el proceso a seguir para desarrollar una capacitación efectiva y de esta manera pueda mejorar el desempeño docente.

Rojas (2018) en su investigación titulada *“Capacitación y desempeño laboral (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango)”*, realizada en la Universidad Rafael Landívar, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral, en cuanto al método de investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo, conformado por 36 personas. Para la recopilación de datos se utilizó la técnica de encuesta. Obteniendo que existe una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral. En conclusión, se determinó que el desempeño laboral si mejora con la capacitación ya que por medio de capacitaciones técnicas se ha obtenido mejores resultados para lograr los objetivos de la organización.

El estudio como aporte a la presente investigación permite conocer que la capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral, debido a que mediante las diferentes capacitaciones realizadas en la Universidad Rafael Landívar se obtiene nuevos conocimientos para entregar nuevos y mejores productos.

Perez & Hernandez (2016) en su investigación titulada *“La capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las Organizaciones Empresariales”*, publicada en la Revista de Educación Mendive, tuvo como objetivo fundamentar el proceso de capacitación de especialistas en gestión de los Recursos Humanos para el mejoramiento de su desempeño profesional en las Organizaciones Empresariales en Pinar del Río, en cuanto al método de investigación fue de tipo descriptivo. En conclusión, abordar el desempeño profesional desde la capacitación en el contexto actual del progreso científico técnico y tecnológico, en todas

las ramas de la economía y la sociedad, implica tener en cuenta la necesidad de elevar la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y valores que le permitan al individuo desenvolverse con éxito en la profesión y alcanzar los objetivos que le confiere la sociedad.

Del estudio se infiere la importancia de realizar un buen proceso de capacitación, así como desarrollar actividades en las que se promueva la adquisición de nuevas habilidades, destrezas y capacidades para lograr una mejora significativa en el desempeño profesional de un determinado ámbito, en este caso el ámbito educativo.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Vasque et al. (2020) en su investigación titulada “*Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de Pronoei -Ugel 04 2020*”, realizada en el CIID- Centro Internacional de investigación y desarrollo. En cuanto al método de investigación fue de tipo básica, no experimental, descriptivo, correlacional causal, de enfoque cuantitativo, conformada por una muestra de 120 promotores educativos. Para la recopilación de datos se utilizó la técnica de encuesta y los instrumentos el cuestionario. En conclusión, la capacitación y el acompañamiento pedagógico influye en el desempeño laboral de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020, ya que el resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 39,457 y  $p = 0.00 < 0.05$ , con lo que se puede afirmar que se acepta la hipótesis planteada, y se rechaza la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

El estudio precedente muestra que la variable capacitación y acompañamiento pedagógico tiene una relación significativa con el desempeño laboral, sin embargo, es necesario detectar y analizar otras variables que podrían influir en la mejora del desempeño laboral.

Humachuco (2020) en su investigación titulada “*Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020*”, realizada en la Universidad Continental, tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa de Arequipa 2020, en cuanto al método de investigación fue de tipo descriptivo correlacional, conformado por una población de 25 docentes. Para la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. En conclusión, la relación entre las variables capacitación y el desempeño laboral arroja un valor de correlación de Pearson de 0,834. Por otro lado, el nivel de la variable capacitación presenta un 72% en nivel regular, mientras que la variable desempeño laboral presenta un 40% en un nivel regular.

El anterior estudio como aporte a nuestra investigación permite observar que la capacitación a pesar de ser una constante dentro del sector educativo, los momentos actuales han limitado su accionar, además se demuestra una prevalencia continúa en la capacitación de los docentes.

Arrieta (2020) en su investigación titulada “*La capacitación y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Libertador, Chorrillos, 2019*”, realizada en la Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la capacitación y el desempeño docente en los estudiantes del primer año de la especialidad de Administración de Empresas del Instituto Educativo Superior Tecnológico Libertador, Chorrillos, 2019, en cuanto al método de investigación fue de tipo cuantitativo, de diseño no experimental transversal correlacional, conformado por una muestra de 32 estudiantes. Para la recopilación de datos se utilizó el cuestionario según las variables (La capacitación y el desempeño docente). Se encontró que el 53,1% (17) tienen una capacitación de nivel regular, y el

65,6% (21) tienen un desempeño docente de nivel medio. Se concluye que existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño docente en los estudiantes del primer de la especialidad de Administración de Empresas del Instituto Educativo Superior Tecnológico Libertador, Chorrillos, 2019. Con Rho de Spearman = 0,748, siendo correlación positiva alta.

El estudio como aporte a la investigación muestra que la capacitación se relaciona significativamente con el desempeño docente, lo que quiere decir que si mejora la capacitación, también mejorará el desempeño docente y por consecuencia se logrará mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes.

Sanchez (2019) en su investigación titulada “*Gestión de la capacitación docente y su desempeño en el nivel secundaria del Colegio Nuestra Señora del consuelo del Distrito de Surco 2017*”, realizada en la Universidad Federico Villarreal, tuvo como objetivo conocer la relación entre la gestión de capacitación docente y el desempeño de los profesores de secundaria del centro educativo Nuestra Señora del Consuelo del distrito de Surco, en cuanto al método de investigación fue de tipo correlacional, conformada por una muestra de 80 docentes. Para la recopilación de datos se utilizó la técnica de encuesta. Como resultado de la investigación se ha llegado a la conclusión, que la gestión de capacitación y el desempeño de los profesores están correlacionados en forma directa y significativamente. Por lo cual, se evidencia que existe una relación directa y significativa entre la gestión de la capacitación docente y el desempeño de los profesores de secundaria del Centro Educativo Nuestra Señora del Consuelo del Distrito de Surco.

El estudio anterior muestra una valiosa contribución para esta investigación, pues muestra que la variable capacitación docente se relaciona directamente con la variable desempeño docente.

Romero (2017) en su investigación titulada *“Incidencia de los programas de capacitación al personal docente y administrativo como factor de calidad en la gestión académica - administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2015”*, realizada en la Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle, tuvo como objetivo determinar la incidencia de los programas de capacitación para el docente y administrativo como factor de calidad en la gestión académico - administrativa en la Universidad Nacional de Amazónica de Madre de Dios, en cuanto al método de investigación fue de tipo cuasiexperimental, explicativa, conformada por una muestra de 60 docentes. Para la recopilación de datos se utilizó un cuestionario. En conclusión, existe incidencia significativa de los programas de capacitación al personal docente y administrativo como factor de calidad en la gestión académica-administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios; así mismo existe una incidencia entre el programa de capacitación y satisfacción de los usuarios para la calidad de gestión académica - administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2015.

Como aporte a la presente investigación el estudio precedente muestra que, la incidencia entre sus variables es significativa, de igual manera señala que existe un resarcimiento de los usuarios para la calidad de gestión académica – administrativa.

Vargas (2017) en su investigación titulada *“Influencia del programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” sobre el desempeño docente en educadores de una Institución Educativa Privada”*, realizada en la Universidad Marcelino Champagnat, tuvo como objetivo determinar la influencia del Programa de Capacitación de Competencias Socioeducativas “Innova” sobre el nivel de desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada, en cuanto al método de investigación fue de diseño experimental, específicamente pre experimental,

Pretest, Posttest con un solo grupo, conformada por una muestra de 10 docentes. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento de cuestionario. En conclusión, el programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada; así mismo el programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de la dimensión de creación para un ambiente propicio para el aprendizaje del desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.

El previo estudio como aporte a la presente investigación permite conocer acerca de la influencia del programa de capacitación en la variable desempeño docente y cómo esta incrementa considerablemente cuando se crea un espacio adecuado para el aprendizaje.

Cayllahua (2016) en su investigación titulada *“Formación en servicio y desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015”*, realizada en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la formación en servicio y el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015, en cuanto al método de investigación fue de tipo básica no experimental, conformada por una población de 110 docentes y una muestra de 47 docentes. Para la recopilación de datos se utilizó como instrumento cuestionario y ficha de observación. En conclusión, los resultados determinaron que existe una relación directa y positiva entre las variables de estudio: formación en servicio y desempeño profesional docente; ya que se ha obtenido coeficientes de correlación de Pearson de 0,751; 0,580; 0,456 y 0.443; lo que indica que a un buen nivel de formación en servicio

le corresponde un buen nivel de desempeño profesional docente. La comprobación de las hipótesis se realizó a través de la prueba T de Student.

Este estudio como contribución a la presente investigación nos muestra que existe una relación de la formación en servicio, en un nivel directo y positivo en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio, con su desempeño profesional.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Escalante (2019), en su investigación titulada *“Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Simón Bolívar” – Picchu Alto de la ciudad del Cusco”* realizada en la Universidad César Vallejo, se centró en la relación entre el acompañamiento pedagógico y el rendimiento de los docentes en la Institución Educativa Simón Bolívar de Picchu Alto, Cusco. Utilizando un enfoque descriptivo y explicativo, no experimental, la investigación incluyó a 55 educadores, seleccionando 30 de ellos para la muestra. Se empleó una encuesta como método de recolección de datos. Los hallazgos revelaron una fuerte correlación positiva entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes, con un coeficiente de correlación de Kendall Tau-B de 0,643. Esto sugiere una significativa y alta relación entre estas variables en la Institución Educativa Simón Bolívar.

El estudio precitado contribuye de gran manera a la investigación, ya que nos muestra una realidad más cercana a la muestra de estudio tomada, demostrando la existencia de una correlación positiva entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño, además se demuestra una prevalencia constante de capacitación en los docentes de esta institución educativa.

Vega (2019), en su investigación titulada “*Modelo de formación continua para elevar el estándar de calidad del desempeño docente en la I.E. N° 510 "Adela Emperatriz Troncozo de Boza" del distrito de Santo Tomás de la provincia de Chumbivilcas – Cusco*”, propuso un modelo de formación continua para mejorar la calidad del desempeño docente en la I.E. N° 510 Adela Emperatriz Troncozo de Boza, Santo Tomás, Chumbivilcas, Cusco. La metodología utilizada fue inductiva-deductiva, con una muestra de 11 docentes. La recolección de datos se hizo mediante encuestas. Los resultados mostraron un bajo nivel de calidad en el desempeño cognitivo, práctico y valorativo de los docentes. El modelo, basado en teorías de Fuentes, Not y la pedagogía crítica de Freire, demostró ser efectivo en mejorar las dimensiones cognitiva, práctica y valorativa del desempeño docente.

Como aporte a la reciente investigación el estudio preliminar afirma que, a pesar de evidenciarse de forma preliminar un nivel bajo de desempeño docente en la institución educativa, este mejoró considerablemente gracias a la formación continúa de los docentes.

Huillca (2017) en su investigación titulada “*Desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado – Perú, 2017*”, realizada en la Universidad Andina Del Cusco Filial Puerto Maldonado, tuvo como objetivo conocer el desempeño laboral de los docentes en dicha institución para el presente año 2017, en cuanto al método de investigación fue de tipo cuantitativo, de alcance descriptivo y diseño no experimental, conformada por una muestra de 34 estudiantes del tercer, cuarto y quinto grado del nivel secundario. Para la recopilación de datos se aplicó una encuesta. Los resultados arrojaron que el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado, Perú 2017 es regular, tal como lo evidencia el 52,94 % de la muestra.



Las dimensiones del desempeño laboral evaluadas fueron: conocimientos, habilidades y motivación; las cuales obtuvieron una evaluación regular, esto demuestra que el desempeño laboral del personal docente en esta institución no es la esperada. Entonces teniendo estos resultados, la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White debe enfocarse en mejorar estos aspectos con el fin de lograr estudiantes satisfechos con el servicio que reciben en este momento.

El estudio como contribución a nuestra investigación, evidencia que existe un nivel regular de desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Adventista Jaime White, por lo cual deben fortalecer y consolidar las dimensiones del desempeño laboral en el personal docente para así lograr mejoras en el servicio educativo que brindan.

## **2.2. Bases legales**

- a) Según la Constitución Política del Perú de 1993, en su Título I sobre la persona y la sociedad, se establece que la finalidad de la educación es el desarrollo integral del ser humano. El Estado garantiza la libertad de enseñanza, reconociendo a los padres el deber de educar a sus hijos y el derecho a elegir y participar en el proceso educativo (Artículo 13). Además, se establece que la educación fomenta el conocimiento en diversas áreas, prepara para la vida y el trabajo, y promueve la solidaridad. Es responsabilidad del Estado impulsar el desarrollo científico y tecnológico del país (Artículo 14).
- b) La Ley General de Educación N° 28044 de 2003 define la educación como un proceso continuo que contribuye a la formación integral del individuo y al desarrollo de la sociedad. Se destaca que la educación es un derecho fundamental y el Estado asegura una educación integral y de calidad para todos, con un enfoque en el desarrollo de capacidades y habilidades relevantes para

el trabajo y adaptación a los cambios sociales y del conocimiento (Artículos 2 y 3). Además, se busca formar individuos éticos, intelectuales, culturales y físicamente desarrollados, promoviendo una sociedad democrática, solidaria y tolerante (Artículo 9).

- c) El Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo de 2005 subraya la importancia de una educación de calidad accesible para todos, sin exclusiones, y la integración de nuevas tecnologías en la enseñanza y gestión educativa. Este reglamento respalda una educación descentralizada y adaptada al contexto, promoviendo la implementación de recursos tecnológicos para mejorar la educación (Artículo 12°).
- d) La Ley de Reforma Magisterial N° 29944 establece objetivos para la Carrera Pública Magisterial, enfocándose en garantizar la calidad de las instituciones educativas y la idoneidad de los profesores. Esta ley regula la labor docente en instituciones tanto públicas como privadas, asegurando un desempeño adecuado que cumpla con el derecho de los estudiantes a una educación de calidad (Artículo 5).
- e) La Ley Universitaria N° 30220 de 2014, en su capítulo sobre investigación, establece que la investigación es una función esencial y obligatoria de las universidades. Se enfatiza el fomento y realización de investigación que responda a las necesidades de la sociedad, con un enfoque especial en la realidad nacional, a través del desarrollo de conocimientos y tecnologías (Artículo 48).

## **2.3. Bases teóricas**

### **2.3.1. Capacitación pedagógica**

#### ***2.3.1.1. Capacitación***

La capacitación se define como un proceso educativo de corta duración, estructurado y sistemático, que tiene como finalidad el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias en los individuos, alineándose con objetivos específicos. Según Chiavenato (2017), la capacitación implica la transmisión de conocimientos relacionados con el trabajo, fomentando actitudes positivas hacia la organización, la tarea y el entorno, así como el desarrollo de habilidades y competencias. Alles (2019) describe la capacitación como una actividad formativa estructurada, impartida por un instructor, con horarios definidos y objetivos claros. Por su parte, Valencia & Carmenates (2022) enfatizan que la capacitación es un proceso educativo continuo y planificado que busca no solo transferir conocimientos sino también cambiar actitudes.

Hidalgo et al. (2020) destacan que la capacitación es una actividad sistemática y permanente cuyo propósito es integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mejorando sus habilidades y actitudes para un desempeño óptimo en sus roles actuales y futuros, adaptándolos a un entorno cambiante. Finalmente, Sumba et al. (2022) definen la capacitación como un proceso sistematizado que permite a los empleados de una organización, ya sean nuevos o existentes, adquirir conocimientos y habilidades para el logro de objetivos organizacionales y personales, preparándolos para sus tareas a través de objetivos de corto plazo.

#### ***2.3.1.2. Capacitación pedagógica***

La Capacitación Pedagógica constituye un antecedente para la calidad en la educación, ubicando al ser humano como ente principal del cambio y como un protagonista vital. En el eje de esta concepción está la labor de los actores educativos

como ente esencial en los cambios que deben producirse, para lo cual también ellos deben modificar sus actitudes para responder a las demandas y exigencias de la sociedad actual (Ecured, 2021).

La capacitación pedagógica es crucial para la calidad de la educación, situando al ser humano en el centro del cambio y como un actor clave en este proceso. Según Campoverde et al. (2021), los educadores, como actores esenciales, deben ajustar sus actitudes para satisfacer las demandas de la sociedad actual, enfatizando la importancia de su rol en los cambios educativos necesarios.

Es para el equipo que brinda apoyo a las escuelas y espacios de aprendizaje a lo largo de los pasos del proceso. Esta capacitación también sirve para otros que desean facilitar una capacitación, por lo tanto, también puede ser una capacitación de capacitadores. El “equipo” puede estar compuesto por personal del programa junior, asesores u oficiales de educación, gerentes de programa, personas involucradas en la recopilación o gestión de datos, y otras personas que pueden apoyar el proceso (ILET, 2019).

Es el medio por el cual se organiza una planificación, que cubra las deficiencias y necesidades de un ámbito específico, en este caso del cuerpo docente, que permitirá lograr la eficiencia y eficacia, en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Guisasolaj et al., 2015). Es conjunto de procesos desvinculados y sin relación a la situación que se presenta en el aula, más bien busca dar solución a una problemática escolar (Salazar et al., 2018).

Se refiere al conocimiento de la institución, con el propósito de que el formador se familiarice con sus objetivos, programas y cultura organizacional. Este tipo de proceso genera motivación en el profesional contratado y una inserción más rápida en la institución. La inducción puede desarrollarse por medio de informaciones orales y escritas

acerca de la institución, de talleres y de vivencias que acerquen al maestro formador a las experiencias reales que deberá atender (Velasquez et al., 2019).

### ***2.3.1.3. La pedagogía***

La pedagogía, como define Velásquez et al. (2019), es el estudio intencionado, sistemático y científico de la educación, orientado a resolver problemas educativos y a regular la práctica educativa mediante normas y principios. Se enfoca en seleccionar y aplicar actividades educativas en contextos institucionales específicos para alcanzar objetivos socialmente relevantes, considerando aspectos éticos y filosóficos.

Touriñán y Longueira (2016) sostienen que la pedagogía es el conocimiento de la educación, válido solo si contribuye a la transformación de la información en conocimiento aplicable a la educación. Martínez et al. (2017) describen la pedagogía como el arte de transmitir experiencias y conocimientos utilizando recursos variados, como la tecnología y el arte.

Además, Touriñán (2020) plantea que la pedagogía abarca el estudio de la acción educativa y sus resultados, mientras que Abreu et al. (2021) la consideran una disciplina científica en constante construcción, sujeta a reflexiones sobre su objeto, estructura y capacidad explicativa.

### ***2.3.1.4. La enseñanza***

Como tal es un conjunto de procesos que promueven, desarrollan y fortalecen las facultades de los grupos y de los docentes para aprender y enseñar, efectivamente, e implica una comunicación mediática realizada (en un primer momento) por el docente formador entre los estudiantes y con las fuentes de conocimientos, los objetos de estudio, los procesos de comunicación y las facilidades o recursos para el aprendizaje (Velásquez et al., 2019).

Por otro lado, la enseñanza, según Ochoa (2022), es una transmisión fundamental de conocimiento que influye en la formación social y cognitiva del individuo, y Rodríguez et al. (2015) la definen como un acto en el que el docente facilita el conocimiento al alumno, promoviendo un aprendizaje efectivo.

#### ***2.3.1.5. Perfil docente***

En este proceso se evidencia la necesidad de incorporar en las políticas educativas innovaciones en cuanto a concepciones curriculares, enfoque y filosofía de la formación de docentes, así como la identificación de un perfil profesional acorde con las necesidades y expectativas de los cambios sociales, científicos, culturales y pedagógicos (Velásquez et al., 2019).

La Inspección de Educación (2021) ve al docente como un facilitador de aprendizaje, que promueve la adquisición de conocimientos, habilidades y valores necesarios para el desarrollo de competencias vitales.

Finalmente, Hernández & Castro (2020) describen el perfil docente como una combinación de conocimientos, comportamientos, tradiciones, habilidades y destrezas, tanto personales como profesionales, que el profesor desarrolla y manifiesta durante su labor educativa.

#### ***2.3.1.6. Formación de los formadores***

La acción reflexiva del docente, como una forma de afrontar y responder a los problemas; una manera de ser como maestro, lo que implica intuición, emoción y pasión; para ello se requiere del desarrollo de tres actitudes (Velásquez et al., 2019):

- **Actitud intelectual:** se refiere al deseo activo de atender a más de un punto de vista, a prestar plena atención a las posibilidades alternativas y a reconocer la posibilidad de errores, incluso en nuestras más firmes creencias (Velásquez et al., 2019).

- **Actitud de responsabilidad:** supone una consideración y cuidado de las consecuencias a los que conduce la acción, con el fin de cuestionarse sobre su práctica pedagógica, cómo lo hace, qué hace y para qué lo hace. Esta actitud debe llevar consigo la reflexión sobre los resultados inesperados de la actividad docente (Velásquez et al., 2019).
- **Actitud de sinceridad:** está referida a la acción de mantener un equilibrio entre la arrogancia que rechaza ciegamente lo que por regla general se acepta como verdad y el convenientísimo que acoge ciegamente esta verdad (Velásquez et al., 2019).

### ***2.3.1.7. Perspectivas de formación***

La perspectiva académica comprende dos enfoques: el enciclopédico y el comprensivo. El primero de ellos se basa en la concepción de la enseñanza como transmisión de los contenidos de la cultura y del aprendizaje, como acumulación de conocimientos. Por ello propone la formación del docente como la de un especialista en una o varias ramas del conocimiento académico. Cuantos más conocimientos posea mejor podrá desarrollar su función de transmisión (Velásquez et al., 2019).

El proceso de transmisión de los conocimientos de la cultura no requiere más estrategia didáctica que respetar la secuencia lógica y la estructura epistemológica de las disciplinas. El conocimiento del docente se concibe como una acumulación de los productos de la ciencia y de la cultura más que, como la comprensión racional de los procesos de investigación. Su tarea docente, se cataloga como la exposición clara y ordenada de los componentes fundamentales de las disciplinas del saber. En este enfoque se requiere evaluar con rigor los conocimientos por medio de pruebas orales y escritas aplicadas a los estudiantes y con ellas se evidencian los resultados de los aprendizajes. Finalmente cobran importancia en este enfoque los métodos repetitivos, lectura de textos,

exposiciones magistrales, y la enseñanza como único factor de aprendizaje del educando (Velásquez et al., 2019).

Enfoque comprensivo, parte de la prioridad del conocimiento de las disciplinas como objetivo clave en la formación del docente. Se le concibe como un intelectual que pone en contacto al alumno/a con las adquisiciones científicas y culturales de la humanidad. El docente es un intelectual que comprende lógicamente la estructura interna y la investigación en la materia o la disciplina, objeto de enseñanza, así como el dominio de las técnicas didácticas para una transmisión más eficaz, activa y significativa de las mismas. Estas constituyen las competencias fundamentales del docente en este enfoque (Velásquez et al., 2019).

La perspectiva técnica eleva la enseñanza a ciencia aplicada, a imagen y semejanza de otros ámbitos de intervención tecnológica. Con ella se supera la etapa artesanal donde el docente es un técnico que debe aprender conocimientos y desarrollar competencias y actitudes adecuadas para su intervención práctica, la cual está dirigida a la solución de problemas mediante la aplicación rigurosa de técnicas científicas. El enfoque tradicional se desarrolla casi exclusivamente sobre la base de en la experiencia práctica y sigue siendo un enfoque que influye en el pensamiento común y en el pensar y hacer de la mayoría de los maestros (Velásquez et al., 2019).

### ***2.3.1.8. Dimensiones de capacidad pedagógica***

Para Chiavenato (2011) la capacitación del docente está referida a las actividades debidamente planificadas que realiza, atendiendo una necesidad real de una determinada institución o empresa, estando enfocadas al desarrollo las destrezas, habilidades, conocimientos, tanto administrativas y de apoyo a la gestión, logrando mejoramientos de los desempeños en las actividades del campo laboral.



En el estudio, la capacitación que reciba el docente estará direccionado al desarrollo de las habilidades, destrezas y competencias, cuya finalidad sea la mejora en las funciones que esta realiza.

### **A. Formación docente**

La formación docente posee un carácter relacional, ya que implica relaciones personales con los demás actores educativos: directivos, profesores y específicamente los estudiantes. Es por ello que las investigaciones en el área señalan la importancia de desarrollar habilidades emocionales en la formación inicial (Veldman et al., 2013).

La formación docente se refiere a los procesos educativos orientados al desarrollo de habilidades y prácticas en el aula, donde convergen la enseñanza y el aprendizaje. Salazar & Tobón (2018) destacan la importancia de la formación docente dentro del sistema educativo, encargada de atender las necesidades formativas y de desarrollo profesional de los maestros. Esta formación se caracteriza por ser tanto inicial como continua.

La formación docente tiene por finalidad formar a los futuros docentes con las competencias para asumir la formación de sus futuros estudiantes con actitud autónoma y responsable, para que éstos puedan desempeñar un rol activo en la sociedad, en sus sistemas democráticos y ante las nuevas exigencias sociales, científicas y tecnológicas que plantean el cambio a la educación (Ministerio de Educacion [MINEDU], 2015).

La formación del docente debe ser de forma permanente y continua, como reconocen los autores, para que este sea un verdadero agente transformador de la sociedad. Se requiere de nuevas visiones de sus aspectos más generales conceptuales en el contexto actual, donde los saberes pragmáticos, instrumentalistas, tecnológicos soslayan el desarrollo humano del docente en un proceso de significación personal y social (Nieva y Martínez, 2016).

## **B. Estrategias de enseñanza**

Son los recursos y actividades que implementa el educador para promover el aprendizaje del alumnado, de igual manera se definen las estrategias de enseñanza como los medios, los procedimientos y las herramientas pedagógicas que planifica y utiliza el docente para apoyar y facilitar al estudiante el aprendizaje (Pamplona, et al., 2019).

Las estrategias de enseñanza son entendidas como el conjunto de toma de decisiones que ejecuta el docente para dirigir la enseñanza hacia el fomento del aprendizaje de sus estudiantes, permiten que se evidencie la socialización e interacción entre ellos (Rios, et al., 2022).

Según Zambrano et al. (2015, como se citó en 2021), se definen como el uso de diversos recursos de ayuda pedagógica en el desarrollo de la actividad académica.

Según Henríquez y Arámburo (2019, como se citó en Betancourt et al. 2020) como un conjunto de métodos aplicados por el docente de manera intencional, reflexiva y flexible, para el aprendizaje significativo de los estudiantes. Además, aportan una infinidad de opciones para obtener óptimas condiciones de enseñanza, desarrollar el potencial de cada estudiante y fortalecer el proceso de enseñanza.

## **C. Habilidades y Destrezas**

Según González (1995, como se citó en Espinoza y Ricaldi 2019) define a las habilidades que constituyen el dominio de operaciones (psíquicas y prácticas) que permiten una regulación racional de la actividad. Desde una perspectiva pedagógica, Rodríguez et al. (2017, como se citó en Espinoza y Ricaldi 2019) las entienden como un concepto extraordinariamente complejo y amplio; es una capacidad adquirida por el hombre de utilizar racionalmente sus conocimientos y hábitos en el proceso de actividad teórica y práctica.

Simbaña et al. (2021) distinguen entre destrezas, definidas como capacidades adquiridas para realizar actividades con éxito a través de la práctica y el esfuerzo, y habilidades, consideradas como dones innatos. Ambas se desarrollan y fortalecen durante el aprendizaje, siendo el docente un elemento clave en incentivar y aumentar estas habilidades y destrezas.

Para Álvarez de Zayas (1994, como se citó en 2019), la habilidad expresa la dimensión del contenido que muestra el comportamiento del hombre en una rama del saber propio de la cultura de la humanidad, desde el punto de vista psicológico, es el sistema de acciones y operaciones dominado por el sujeto que responde a un objetivo.

Las destrezas son definidas como habilidades para obtener información y transformarla en conocimiento propio, sabiendo aplicar los nuevos conocimientos en situaciones parecidas y contextos diversos y, al mismo tiempo, proponerse metas alcanzables y cumplirlas, autoevaluarse, autorregularse y saber administrar el esfuerzo (Oviedo y Pastrana, 2014).

#### ***2.3.1.9. Contenido de la capacitación***

El contenido de la capacitación abarca cuatro formas de cambio de la conducta (Chiavenato, 2017):

- a. Transmisión de información:** el contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación. El reto está en repartir la información como un conjunto de conocimientos entre los educandos. Normalmente, la información es general, de preferencia sobre el trabajo, como información respecto de la empresa, sus productos y servicios, su organización, políticas, reglas y reglamentos, etcétera. También puede cubrir la transmisión de nuevos conocimientos.

- b. Desarrollo de habilidades:** sobre todo, las habilidades, destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras. Se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y operaciones que se realizarán.
- c. Desarrollo o modificación de actitudes:** es decir, la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas. Puede implicar la adquisición de nuevos hábitos y actitudes, sobre todo en relación con los clientes o usuarios (como la capacitación de vendedores, cajeros, etc.) o técnicas de ventas.
- d. Desarrollo de conceptos:** la capacitación puede dirigirse a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de la administración, sea para elevar el nivel de generalización para desarrollar gerentes que piensen en términos globales y amplios. (p.331)

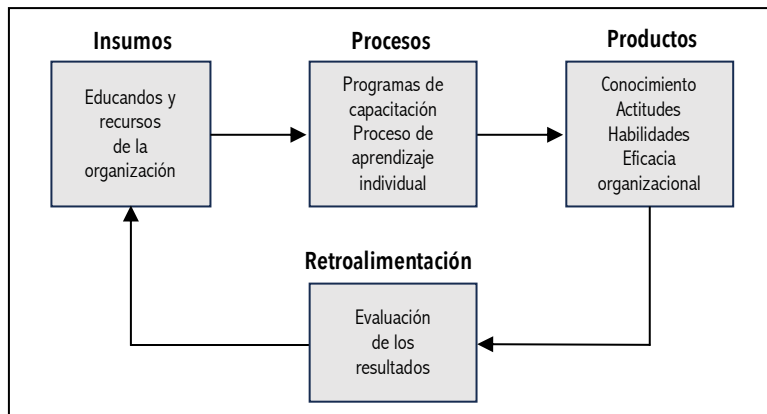
#### ***2.3.1.10. Ciclo de la capacitación***

Chiavenato (2017) describe la capacitación como un proceso intencional que facilita el aprendizaje, un cambio de conducta que ocurre cotidianamente. La capacitación busca orientar estas experiencias de aprendizaje de manera positiva y beneficiosa, complementándolas con actividades planificadas. Esto permite que los individuos en todos los niveles de una organización desarrollen rápidamente conocimientos, actitudes y habilidades beneficiosas tanto para ellos como para la empresa. La capacitación se visualiza como un ciclo continuo que se renueva con cada repetición y se asemeja a un modelo de sistema abierto, con varios componentes interrelacionados.

El proceso de capacitación se asemeja a un modelo de sistema abierto, cuyos componentes son (Chiavenato, 2017):

**Figura 2**

*La capacitación como sistema*



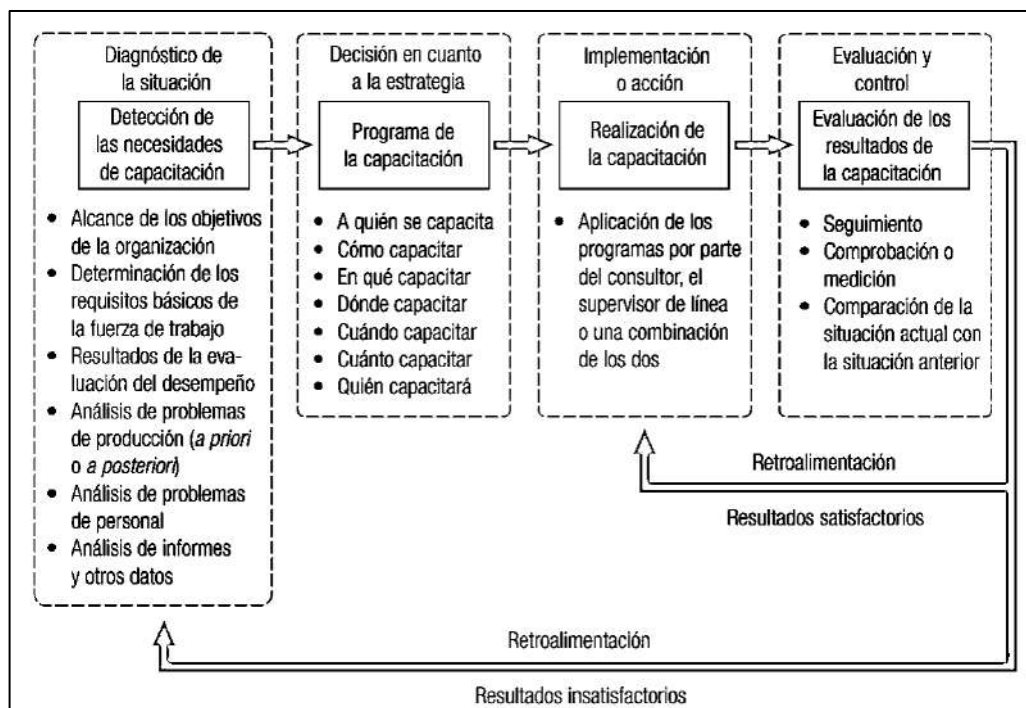
*Nota:* Tomada de Chiavenato (2017)

- **Insumos (entradas o inputs):** como educandos, recursos de la organización, información, conocimientos, etcétera.
- **Proceso u operación (throughputs):** como procesos de enseñanza, aprendizaje individual, programas de capacitación, entre otros.
- **Productos (salidas u outputs):** como personal capacitado, conocimientos, competencias, éxito o eficacia organizacional, etcétera.
- **Realimentación (feedback):** como evaluación de los procedimientos y resultados de la capacitación, ya sea con medios informales o procedimientos sistemáticos. (p.333)

En términos amplios, la capacitación implica un proceso de cuatro etapas (Chiavenato, 2017).

- a. Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).
- b. Programa de capacitación para atender las necesidades.
- c. Implantación y ejecución del programa de capacitación.
- d. Evaluación de los resultados. (p.333)

**Figura 3**  
*Proceso de la capacitación*



Nota: Tomada de Chiavenato (2017)

### 2.3.2. Desempeño docente

Según Caballero et al. (2022) “Es el rendimiento al cumplimiento de las responsabilidades del docente en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes a partir de información validada, objetiva y fiable relacionada con los logros de sus estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo”. (p. 25).

El Ministerio de Educación de 2012 señala que las competencias de un individuo son actuaciones observables que pueden describirse y evaluarse, vinculadas al logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. La forma en que se realizan estas tareas refleja la competencia subyacente de la persona.

El desempeño de los formadores tiene una gran influencia en la formación de los docentes, no sólo por los propósitos que tratan de alcanzar y los contenidos que desarrollan, sino también por el proceso que llevan a cabo. Es reconocido y aceptado el efecto reproductor o de modelaje que ejercen los formadores en los grupos de estudiantes

del magisterio. Por lo tanto, es muy importante que ellos muestren, en la práctica, una actitud democrática y de mediación. Este desempeño debe contribuir a romper los esquemas, estereotipos y prácticas tradicionales, autoritarias y centradas en la transmisión de contenidos que han vivido por años, como estudiantes, con el propósito de que ellos, a su vez como maestros, no las reproduzcan (Velasquez et al., 2019).

Anchundia (2019) explica que se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente a través de acciones reflexiva. Por tanto, el desempeño docente es una función que el docente puede ejercer en diferentes contextos y que además puedes ir acompañada de recursos adecuados que les permita a los estudiantes aprender de manera crítica y reflexiva.

Es un proceso de obtención de datos válidos y fiables, cuyo propósito es comprobar y valorar como el proceso de aprendizaje del estudiante es influenciado por las capacidades pedagógicas, profesionales, interpersonales y comunicativas del profesor, durante este proceso debe tener más conocimiento de la calidad educativa (Saavedra, 2021).

Puig et al. (2016) asume el desempeño como tanto la actuación como la idoneidad del docente, expresada esta última esencialmente en un conjunto de capacidades pedagógicas, necesarias para la realización de un ejercicio profesional eficiente y eficaz. Por consiguiente, los autores coinciden que los docentes deben poseer competencias donde demuestren capacidad pedagógica que le permita una actuación eficaz, competente y conocedor del conocimiento que imparten.

### ***2.3.2.1.Importancia del Desempeño docente***

Se destaca de especial importancia al factor humano como uno de los pilares básicos tanto como elemento que guía, estimula y supervisa el progreso, como por ser el motivador activo del alumno encargado de proporcionarle feedback y llegar a fomentar la participación de los alumnos y la comunicación entre ellos, favoreciendo el aprendizaje cooperativo y el intercambio de experiencias (Gonzales, 2017).

Estrada (2020) destaca la importancia de este enfoque, resaltando que el proceso involucra la movilización de capacidades profesionales, disposición personal y responsabilidad social. Esto conlleva establecer relaciones significativas en la formación de los alumnos, participar en la gestión educativa, fortalecer la cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas a nivel local y nacional. Todo esto contribuye a promover en los estudiantes el aprendizaje y el desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

Puente et al. (2018) consideran que el desempeño docente implica un sistema de acciones relacionadas con funciones docentes, metodológicas, orientativas, educativas e investigativas. Este desempeño modela la ejecución y expresa niveles de motivación, así como el sistema de conocimientos, habilidades, hábitos y capacidades adquiridas, manifestando la identidad profesional propia del docente.

### ***2.3.2.2.Características del desempeño docente***

González y Subaldo (2015) identifican dos aspectos clave en el desempeño docente:

- **Autonomía Limitada:** El ejercicio de la enseñanza está restringido por regulaciones y prescripciones destinadas a asegurar el derecho a la educación para todos los alumnos y a ofrecer servicios educativos en condiciones equitativas.



- **Implicación Personal:** A diferencia de otras profesiones, la enseñanza involucra una relación interpersonal cercana, implicación afectiva y compromiso personal. El desempeño profesional se manifiesta en la realización consciente de funciones, tareas y responsabilidades inherentes al trabajo, expresándose a través de una calidad determinada que está en correlación con el estado de los factores asociados a él.

#### ***2.3.2.3. Factores que influyen en el desempeño docente***

El estudio del desempeño docente debe ser diferenciado en función de dos variables: la enseñanza eficaz y la eficacia docente. La primera está referida a los procesos de enseñanza, y está compuesta por seis variables globales: curricular; gestión del salón de clases realizada por el profesor; estrategia de enseñanza estructurada; estrategia de enseñanza orientada de manera constructiva; clima, apoyo e interacciones positivas; y evaluación y monitoreo. La eficacia docente se enfoca en las características del profesor: rasgos de personalidad; calificaciones formales y experiencia; pericia en la materia y conocimiento sobre enseñanza y aprendizaje; y conocimiento pedagógico del contenido.

#### ***2.3.2.4. Clasificación de dominios de docente desempeño***

Se ha considerado que el desempeño docente es clasificado por dominios, tal como lo indica Darlig-Hammond como el dominio de lo enseñado o disciplinar, el dominio didáctico, el dominio de gestión de la clase y el dominio referido a la motivación, autoeficacia y responsabilidad (Rodríguez et al., 2021). Según Rodríguez (2020) las dimensiones del desempeño docente son referidos como dominios, así como dominio disciplinar, didáctico, gestión de clase, motivación y autoeficiencia.

- A. Dominio disciplinar:** se define como el conocimiento duro, es decir el manejo de conceptos, hechos y principios de la materia que se enseña (Rodríguez J. , 2020). Incluye la conexión de ideas; la identificación de conceptos principales de un

tema, así como de los secundarios; y el saber desarrollar planes y programas académicos. Este aspecto, llamado también dominio disciplinar, resulta importante, pero no suficiente para una eficiente práctica docente, dado que existen muchos casos en los que un docente puede ser experto en el tema, pero no sabe cómo potenciar el aprendizaje de sus estudiantes (Rodríguez et al., 2021).

- Posee formación profesional acorde a la materia que enseña
- Posee experiencia profesional acorde a la materia que enseña
- Realiza producción intelectual: artículos, separatas, investigaciones, libros, otros

**B. Dominio didáctico:** explicado por Hattie. (2009, como se citó en Rodríguez, 2020), significa saber enseñar e influir para lograr el aprendizaje, diseñando experiencias significativas para desarrollar el pensamiento y la capacidad de aprender a aprender. Se refiere a la calidad en el saber enseñar, que se manifiesta cuando el docente construye espacios favorables para el logro del aprendizaje esperado en el estudiante, cuando diseña experiencias significativas en función a los procesos cognitivos de razonamiento, creatividad, pensamiento crítico, entre otros (Rodríguez et al., 2021).

- Estructura su clase según la secuencia didáctica (inicio-proceso-cierre)
- Aplica estrategias didácticas para el aprendizaje colaborativo en clase
- Explica el tema de manera clara y con precisión, enfatizando los puntos importantes del contenido
- Utiliza materiales didácticos adecuados que ayudan a optimizar los aprendizajes

**C. La gestión de clase:** se refiere a la preparación del ambiente de clase que estimule el aprendizaje. Para lograr para lograr una óptima gestión de clase, son necesarios

los siguientes elementos: el orden, la motivación y la eficacia en el uso del tiempo (Rodríguez J. , 2020). Es aquel que guarda relación con las actividades que el docente genera, a fin de estimular el aprendizaje del estudiante; por ende, algunos factores fundamentales para lograr una óptima gestión es el orden, la motivación y la eficacia en el uso del tiempo (Rodriguez et al., 2021).

- Resuelve asertivamente las situaciones que se presentan en la clase garantizando la fluidez de esta.
- Propicia la participación permanente de todos los estudiantes y el desarrollo de su pensamiento crítico Indica con claridad las reglas de participación y convivencia en clase.
- Fomenta relaciones interpersonales cordiales y mantiene un buen clima de clase.

**D. La motivación- autoeficacia:** lo conceptualiza Guskey y Passarro (1994, como se citó en Rodríguez, 2020), es la responsabilidad que asume el docente sobre el aprendizaje de sus estudiantes. Las características de los docentes auto eficaces es que siempre están abiertos a explorar nuevas formas de enseñanza, además están dispuestos a trabajar con los estudiantes que requieren mayor apoyo. Se manifiesta en las actitudes y comportamientos positivos y autónomos frente al desarrollo de alguna actividad significativa, en este caso, la enseñanza y a la autoeficacia, la cual se manifiesta en la planificación, organización y disposición para trabajar con los estudiantes que requieren mayor apoyo y a la responsabilidad, la cual se direcciona hacia el cumplimiento de compromisos establecidos, mediante una adecuada organización y disciplina; además, contempla aspecto de ética y honradez (Rodriguez et al., 2021).

- Se muestra motivado por lograr que sus estudiantes aprendan

- Dedicar tiempo a los estudiantes con mayores dificultades de aprendizaje
- Retroalimentar la participación de sus estudiantes en clase, despenalizando el error
- Orientar la formulación de conclusiones por parte de sus estudiantes sobre el tema desarrollado en clase.

#### ***2.3.2.5. Dimensiones del desempeño docente***

Según Minedu (2014) las dimensiones son:

##### **A. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes implica la planificación del trabajo pedagógico, que incluye la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje. Esto se realiza dentro de un enfoque intercultural e inclusivo, teniendo en cuenta las características sociales, culturales, materiales e inmateriales, así como las cognitivas de los estudiantes. También implica el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, la selección de materiales educativos y el uso de estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (Ministerio de Educación, 2014).

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes se lleva a cabo en el aula de clases, donde la información se interactúa con los saberes previos de los estudiantes, y el docente guía el proceso de análisis y síntesis. Es fundamental que el docente tenga un conocimiento adecuado de esta etapa, ya que cualquier falta de preparación puede ser perjudicial para el grupo de estudiantes a su cargo. Si el docente no comprende la importancia de la planificación de su trabajo, simplemente se limitaría a transmitir contenidos conceptuales sin un sólido dominio de las teorías pedagógicas, lo que resultaría en un bajo desempeño (Gálvez & Milla, 2018).

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2014), el docente debe poseer las siguientes competencias:

- **Competencia 1:** Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. (Ministerio de Educación, 2014).
  - Desempeño 1: Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales (Ministerio de Educación, 2014).
  - Desempeño 2: Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña (Ministerio de Educación, 2014).
  - Desempeño 3: Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña (Ministerio de Educación, 2014).
- **Competencia 2:** Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. De ahí que el desempeño docente se describe a continuación (Ministerio de Educación, 2014):
  - Desempeño 4: Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados (Ministerio de Educación, 2014).

- Desempeño 5: Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 6: Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 7: Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 8: Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 9: Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 10: Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo (Ministerio de Educación, 2014).

### **B. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos

pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (Ministerio de Educación, 2014).

Este dominio se centra en la puesta en práctica de las experiencias de aprendizaje ya planificadas, lo que se traduce en interacciones pedagógicas mediadas por una comunicación clara entre el/la docente y sus estudiantes, a través de las cuales el/la profesor/a demuestra altas expectativas y promueve oportunidades de aprendizaje desafiantes para que todos/as sus estudiantes progresen y logren los objetivos propuestos. Para esto, el/la docente involucra y apoya a sus alumnos/as ofreciéndoles amplias oportunidades para aplicar conocimientos, habilidades y actitudes del currículum y para desarrollar habilidades de pensamiento, en situaciones relevantes según el contexto educativo, la edad e intereses de sus estudiantes y los desafíos propios de la disciplina que enseña (Minedu, 2019).

Para ello, de acuerdo al Ministerio de Educación (2014) el docente emplea las siguientes competencias:

- **Competencia 3:** Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales (Ministerio de Educación, 2014).
  - Desempeño 11: Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración (Ministerio de Educación, 2014).
  - Desempeño 12: Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2014).

- Desempeño 13: Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 14: Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 15: Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 16: Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 17: Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas (Ministerio de Educación, 2014).
- **Competencia 4:** Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 18: Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas (Ministerio de Educación, 2014).



- Desempeño 19: Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 20: Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 21: Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 22: Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 23: Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 24: Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales (Ministerio de Educación, 2014).
- **Competencia 5:** Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 25: Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2014).

- Desempeño 26: Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 27: Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 28: Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 29: Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2014).

### **C. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014).

La participación se presenta como un proceso esencial para instaurar cambios en el sistema educativo, ya que implica que los docentes se involucren en el funcionamiento y la organización de la institución educativa, contribuyendo activamente en la toma de

decisiones. Un aspecto donde esta participación se evidencia de manera clara es en la gestión escolar, que desempeña un papel fundamental en la promoción de procesos pedagógicos que garantizan la calidad de la educación, así como en la promoción de una convivencia democrática e intercultural en el entorno educativo (Minedu, 2019).

La participación en la gestión escolar no se limita únicamente a la planificación, elaboración y evaluación de documentos de gestión. Es igualmente importante que los docentes contribuyan a la construcción de un entorno seguro, acogedor y colaborativo, basado en los principios transversales del sistema educativo, que brinde igualdad de oportunidades a todas las personas, independientemente de su género, dentro de la institución educativa, la comunidad o la red educativa. Esta participación también fomentará el desarrollo de un liderazgo pedagógico basado en una visión compartida, centrada en la mejora del aprendizaje de los estudiantes y en consonancia con las políticas educativas a nivel local, regional y nacional (Minedu, 2019).

Según lo establecido por el Ministerio de Educación en 2014, los docentes deben poseer las siguientes competencias para lograr este objetivo:

- **Competencia 6:** Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad (Ministerio de Educación, 2014).
  - Desempeño 30: Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela (Ministerio de Educación, 2014).

- Desempeño 31: Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo (Ministerio de Educación, 2014).
- Desempeño 32: Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela (Ministerio de Educación, 2014).
- **Competencia 7:** Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados (Ministerio de Educación, 2014).
  - Desempeño 33: Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes (Ministerio de Educación, 2014).
  - Desempeño 34: Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno (Ministerio de Educación, 2014).
  - Desempeño 35: Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados (Ministerio de Educación, 2014).

#### **D. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e

implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional (Ministerio de Educación, 2014).

Por tanto, uno de los cambios cualitativos más importantes en educación es comprender que el desarrollo personal es un principio básico para el desarrollo profesional docente. El ejercicio de la docencia requiere sostener una relación respetuosa, empática y estimulante con los estudiantes, así como un trato cordial y colaborativo con otros colegas que facilite el intercambio y la organización en distintas situaciones y ámbitos institucionales. Para lograr esto, se debe fomentar el autoconocimiento, la autoestima, la autorregulación de emociones en los estudiantes. Esto es condición básica para la deconstrucción progresiva de diversas prácticas pedagógicas y sociales con miras a establecer relaciones interpersonales positivas con los diversos miembros de la comunidad educativa (Minedu, 2019).

La construcción de la identidad docente requiere del carácter colegiado y relacional de la profesión, la reflexión sobre su práctica y la comunicación asertiva orientada al logro de consensos y metas comunes. Esto permitirá al estudiante que egresa establecer rutas para la mejora y crecimiento profesionales de manera continua, donde las interacciones colaborativas contribuyen con el propósito de aprender de la propia experiencia. Estos aprendizajes pueden ser individuales o colectivos, pero se producen siempre en el marco de una comunidad institucional y profesional de aprendizaje. Estas comunidades están situadas y requieren del desarrollo de un sentido de pertenencia como parte de la construcción de la identidad docente. Además, para constituir comunidades profesionales de aprendizaje es indispensable desarrollar habilidades para la investigación (Minedu, 2019).

Para ello, de acuerdo al Ministerio de Educación (2014) el docente emplea las siguientes competencias:

- **Competencia 8:** Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional (Ministerio de Educación, 2014).
  - Desempeño 36: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes (Ministerio de Educación, 2014).
  - Desempeño 37: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela (Ministerio de Educación, 2014).
  - Desempeño 38: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional (Ministerio de Educación, 2014).
- **Competencia 9:** Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social (Ministerio de Educación, 2014).
  - Desempeño 39: Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos (Ministerio de Educación, 2014).
  - Desempeño 40: Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente (Ministerio de Educación, 2014).

### ***2.3.2.6. Modelos de evaluación del desempeño docente***

Los modelos de evaluación del desempeño docente, según Tantaleán et al. (2016), consideran cinco áreas fundamentales:

- 1) **Planificación de las actividades docentes:** Esta área se centra en la capacidad del docente para anticipar y prepararse adecuadamente para llevar a cabo su labor. La planificación implica prever eventos futuros, tanto predecibles como impredecibles, y determinar cómo controlarlos. Un profesor que planifica de manera efectiva tiene más posibilidades de obtener un mejor desempeño.
- 2) **Ejecución de las actividades docentes:** En esta área, se evalúa la capacidad del docente para llevar a cabo las acciones planificadas. Esto implica el uso adecuado de las herramientas pedagógicas y disciplinarias, el conocimiento de la población estudiantil y el entorno en el que trabaja. Se presta atención a la validez de los resultados obtenidos, el cumplimiento de las tareas comprometidas y la forma en que se logran los aprendizajes de los estudiantes.
- 3) **Evaluación de los aprendizajes:** Esta área se refiere a la capacidad del profesor para garantizar que sus estudiantes logren aprendizajes significativos y para comunicar claramente los resultados. Esto incluye la medición adecuada de los resultados y la calificación de los mismos.
- 4) **Evaluación de la práctica pedagógica:** La evaluación en esta dimensión tiene como objetivo proporcionar retroalimentación al docente y a las instancias involucradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto se hace con el fin de mejorar continuamente la calidad de la docencia, centrándose en los procesos y en el funcionamiento de las estructuras organizacionales que facilitan una enseñanza de mayor calidad.

- 5) Compromiso con el proyecto educativo institucional: Esta área se relaciona con los valores que deben guiar el comportamiento de los profesores y los estudiantes. No se busca una medición directa, sino más bien establecer criterios orientadores que reflejen la misión y visión de la institución educativa. El objetivo es que esta área sirva como referencia para el desarrollo personal y profesional de los docentes.
- 6) Estas cinco áreas de evaluación del desempeño docente abordan aspectos clave de la labor educativa y contribuyen a garantizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en un entorno educativo.

#### **2.4. Marco conceptual**

- Prácticas pedagógicas: Se refieren a las estrategias y enfoques utilizados por los docentes en su enseñanza, que son dinámicas y cambiantes y se desarrollan en el contexto sociocultural. Estas prácticas involucran la relación entre la institución educativa, el docente, el estudiante y el conocimiento pedagógico (Ripoll, 2021).
- Gestión de aula: Se refiere a la forma en que un profesor organiza y dirige su clase, incluyendo las explicaciones, actividades, métodos de enseñanza y evaluación. Es la capacidad del docente para administrar efectivamente el ambiente de aprendizaje en el aula (Uruñela, 2019).
- Seguimiento académico: Implica el acompañamiento a los estudiantes en su proceso de adquirir nuevas competencias y conocimientos, ayudándolos a convertirse en agentes de cambio activos en sus entornos (FAO, 2022).
- Habilidades comunicativas: Son las capacidades que una persona desarrolla a lo largo de su vida para comunicarse eficientemente,



incluyendo la escucha, la lectura y la escritura, permitiéndole comprender y transmitir mensajes de manera efectiva (Gall, 2021).

- **Relaciones interpersonales:** Se refieren a las interacciones recíprocas entre dos o más personas, donde la comunicación juega un papel fundamental. Estas relaciones están influenciadas por las normas sociales y las instituciones que rigen la interacción social (Robbins & Coulter 2019).
- **Habilidad:** Es la capacidad para desempeñar una tarea o actividad de manera eficiente, ya sea de naturaleza física, mental o social (Robbins & Coulter, 2019).
- **Competencia:** En un contexto de mercado, se refiere a la presencia de compradores que buscan satisfacer sus necesidades y vendedores que buscan maximizar sus beneficios (Robbins & Coulter, 2019).
- **Actitudes:** Son las respuestas y comportamientos recurrentes que las personas tienen frente a ciertas circunstancias o situaciones sociales (Robbins & Coulter, 2019).
- **Desempeño:** Se refiere a los resultados que se logran como resultado de la dedicación, capacidad y esfuerzo individual o colectivo, y es medible para evaluar el éxito o fracaso de una acción o tarea (Robbins & Coulter, 2019).
- **Capacitación:** Es el proceso mediante el cual los trabajadores adquieren los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desempeñarse eficazmente en su entorno laboral y cumplir con sus responsabilidades laborales (Robbins & Coulter, 2019).

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **a) Hipótesis general**

La capacitación pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.

##### **b) Hipótesis específicas**

- La formación docente se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.
- Las estrategias de enseñanza se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.
- Las habilidades y destrezas se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.

### 3.2. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Capacitación pedagógica</b>	Se refiere al conocimiento de la institución, con el propósito de que el formador se familiarice con sus objetivos, programas y cultura organizacional. Este tipo de proceso genera motivación en el profesional contratado y una inserción más rápida en la institución. La inducción puede desarrollarse por medio de informaciones orales y escritas acerca de la institución, de talleres y de vivencias que acerquen al maestro formador a las experiencias reales que deberá atender (Velásquez, et al., 2019).	Para Chiavenato (2011) la capacitación del docente está referida a las actividades debidamente planificadas que realiza, atendiendo una necesidad real de una determinada institución o empresa, estando enfocadas al desarrollo las destrezas, habilidades, conocimientos, tanto administrativas y de apoyo a la gestión, logrando mejoramientos de los desempeños en las actividades del campo laboral	Formación docente	Asiste a capacitaciones y eventos de actualización
				Participa activamente de las capacitaciones y eventos de actualización
				Comparte sus conocimientos
			Estrategias de enseñanza	Aplicación de diversas estrategias
				Diseña estrategias
				Promociona la investigación
Habilidades y destrezas	Usa diversas fuentes de información			
	Demuestra destrezas y habilidades			
	Aplica sus destrezas y habilidades			
<b>Desempeño docente</b>	Es un proceso de obtención de datos válidos y fiables, cuyo propósito es comprobar y valorar como el proceso de aprendizaje del estudiante es influenciado por las capacidades pedagógicas, profesionales, interpersonales y comunicativas del profesor, durante este proceso debe	Según Minedu (2014) las dimensiones son preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Planifica los aprendizajes de sus estudiantes.
				Conoce las características de sus estudiantes.
				Elabora y usa materiales en las sesiones de aprendizaje.
				Mantiene la motivación de la clase

tener más conocimiento de la calidad educativa (Saavedra, 2021).	profesionalidad y la identidad docente	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Respeto el ritmo y estilo de aprendizaje de sus estudiantes Realiza el conflicto cognitivo a los estudiantes Explica con claridad los contenidos de la clase Organiza el aprendizaje Reflexiona sobre sus aprendizajes
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Registra el logro de los aprendizajes de los estudiantes Participación en las jornadas y encuentros con padres de familia y estudiantes Organiza a los padres de familia de su aula Promueve un clima de respeto entre sus estudiantes y comunidad educativa
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Respeto los derechos del niño y del adolescente. Reflexiona sobre su práctica docente.

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación**

##### **4.1.1. Tipo de investigación**

El estudio fue de tipo básico, la finalidad fue aumentar el conocimiento acerca de las variables analizadas, por lo tanto, se enfocó en principios, leyes y teorías científicas (Sánchez et al., 2018). Por añadidura, el estudio no tuvo un propósito práctico e inmediato, sin embargo, será un fundamento y base para el desarrollo de investigaciones aplicadas (Ñaupas et al., 2018).

##### **4.1.2. Enfoque de investigación**

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, su desarrollo se rigió a un proceso riguroso y estructurado, buscando garantizar la objetividad durante todo el estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Adicionalmente, se emplearon métodos cuantitativos, matemáticos y estadísticos para recolectar los datos y procesarlos, así como para presentar los resultados del estudio (Ñaupas et al., 2018).

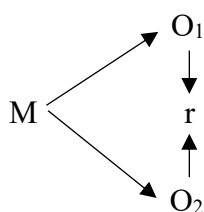
##### **4.1.3. Nivel de investigación**

La investigación tuvo un alcance descriptivo-correlacional, se buscó identificar las principales características, cualidades y comportamiento de las variables de estudio. Asimismo, se determinó la asociación entre las variables, de manera que, al conocer el comportamiento de una de las variables se pueda comprender el comportamiento de la otra vinculada (Hernández y Mendoza, 2018).

#### 4.1.4. Diseño de investigación

El estudio fue de diseño no experimental y de corte transversal, las variables se observaron en su contexto natural sin aplicar ninguna manipulación de manera intencional, para analizarlas posteriormente (Hernández y Mendoza, 2018). Adicionalmente, los datos se recolectaron en un solo momento, por lo tanto, los resultados obtenidos permitieron explicar el comportamiento de las variables en dicho momento específico (Perez et al., 2020).

Se esquematizó de la siguiente forma:



Donde:

M : Es la muestra y representa al número total de docentes de la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato L. Herrera.

O<sub>1</sub> : Representa la medida de la variable 1 capacitación pedagógica

O<sub>2</sub> : Representa la medida de la variable 2 desempeño docente

r : Representa la relación que existe entre las variables de estudio.

#### 4.2. Población y unidad de análisis

##### a) Población de estudio

La población de investigación se entiende como el conjunto de elementos o unidades de análisis, las cuales reúnen una serie de características en común que son requerimiento de la investigación (Ñaupás et al., 2018). En el presente estudio, la

población la conformaron 109 docentes del nivel primario y secundario que laboran en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera.

**Tabla 2**  
*Población de docentes*

CATEGORÍA		CANTIDAD	TOTAL	
Nivel	Turno		fi	Porcentaje
Docentes de Primaria	Mañana	30	30	27.5 %
	Tarde	0	0	0 %
Docentes de Secundaria	Mañana	39	39	35.7 %
	Tarde	40	40	36.7 %
<b>Total</b>		109	109	100 %

Nota. I.E Mx. de aplicación Fortunato L. Herrera Docentes del nivel primaria y secundaria

#### **b) Tamaño de muestra y técnica de selección de muestra**

La muestra se concibe como una parte o proporción representativa de la población, cuyos elementos deben poseer las mismas características que los elementos de la población (Ñaupas et al., 2018). En el estudio, la muestra estuvo constituida por los 70 docentes que laboran en turno mañana y tarde de la Institución Educativa Fortunato Luciano Herrera.

Por lo tanto, la muestra se determinó mediante a siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N = 109

Z = 1.96

p = 50%

q = 50%

$$e = 0.05$$

Entonces:

$$n = \frac{109 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (109 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

Tamaño de la muestra:  $n = 70$

**Tabla 3**  
*Muestra*

Áreas curriculares	Cantidad de Docentes
Matemática	13
Comunicación	13
Personal social/arte	13
Ciencia y tecnología	11
Educación física	7
Inglés	7
Religión	6
Total	70

*Nota.* I.E Mx. de aplicación Fortunato L. Herrera Docentes del nivel primaria y secundaria

### ***Técnica de selección de muestra***

El muestreo a emplear fue el probabilístico aleatorio simple, es un tipo de muestreo que consiste en seleccionar un subconjunto aleatorio de individuos de la población objetivo para representar a todo el grupo, donde cada elemento de la población objetivo, tiene la misma probabilidad de ser seleccionado (Hernández y Mendoza, 2018).

## **4.3. Técnicas de recolección de información**

### **4.3.1. Técnicas**

Las técnicas se vuelven respuestas al “cómo hacer” y permiten la aplicación del método en el ámbito donde se aplica. Hay técnicas para todas las actividades humanas que tienen como fin alcanzar ciertos objetivos, aunque en el caso del método científico, las técnicas son prácticas conscientes y reflexivas dirigidas al apoyo del método (Baena, 2017).



La técnica de recolección de datos fue la encuesta:

- **Encuesta:** implica recopilar información directamente de los integrantes o participantes de la investigación a través de preguntas concernientes a las variables de investigación.

#### 4.3.2. Instrumentos

El instrumento utilizado fue el cuestionario, que según Romero et al. (2021) “es una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, que están relacionadas a la hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación” (p. 174).

La herramienta a utilizar fue el cuestionario:

- **Cuestionario:** se refiere a un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.

Para la validación de los instrumentos de recopilación de información, se recurrió al juicio de expertos en metodología de la investigación y el tema de estudio, quienes validaron el instrumento tomando en consideración la redacción, claridad, objetividad, actualidad, suficiencia, intencionalidad, organización consistencia, coherencia y metodología (ver anexo d).

Respecto a la fiabilidad de la herramienta que se utilizó para la recaudación de información, el coeficiente de Alfa de Cronbach será decisivo para tal fiabilidad, el cual mide la relación de las variables, dimensiones, indicadores e ítems del instrumento.

**V<sub>1</sub>:** Capacitación pedagógica

Para evaluar la fiabilidad interna del cuestionario de la capacitación pedagógica, se aplicó el método del Alfa de Cronbach, el cual estima las correlaciones de los ítems considerándolo aceptable cuando su valor es superior a 0.80.

**Tabla 4**

*Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de la capacitación pedagógica*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.890	22

### **Interpretación**

En la anterior tabla se observa el valor de Alfa de Cronbach del cuestionario de la capacitación pedagógica, teniendo un valor de  $0.890 > 0.8$ . Por lo que, se infiere que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

### **V<sub>2</sub>: Desempeño docente**

Para evaluar la fiabilidad interna del cuestionario del desempeño docente, se aplicó el método del Alfa de Cronbach, el cual estima las correlaciones de los ítems considerándolo aceptable cuando su valor es superior a 0.80.

**Tabla 5**

*Estadísticas de fiabilidad del cuestionario del desempeño docente*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.923	44

### **Interpretación**

En la anterior tabla se observa el valor de Alfa de Cronbach del cuestionario del desempeño docente, teniendo un valor de  $0.923 > 0.8$ . Por lo que, se infiere que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

## **4.4. Técnicas de análisis e interpretación de la información**

Las técnicas utilizadas para analizar e interpretar la información consistieron en la aplicación del software Microsoft Excel versión 2019, posteriormente, se realizó el

tratamiento estadístico en el programa SPSS 26, en este se ejecutó el análisis estadístico descriptivo y el análisis estadístico inferencial. Estas técnicas se complementaron y fueron esenciales para obtener datos valiosos y tomar decisiones fundamentadas en la información recopilada. Una interpretación adecuada de los resultados obtenidos mediante estas técnicas resulta crucial para llegar a conclusiones precisas y relevantes en cualquier investigación o análisis estadístico.

#### **4.5. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de la hipótesis planteada**

Asimismo, para comprobar la veracidad o falsedad de las hipótesis planteadas, se empleó la prueba de correlación para datos no paramétricos, específicamente la correlación de Spearman. Esta herramienta fue valiosa para analizar la relación entre variables no paramétricas u ordinales. La interpretación del p-valor nos proporciona la capacidad de tomar decisiones sobre la existencia de una correlación significativa entre las variables en la población de estudio.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

Para obtener los resultados se utilizó el programa SPSS- 26, donde se utilizó la estadística descriptiva e inferencial por tratarse de una investigación correlacional - descriptiva.

#### 5.1. Baremación de los instrumentos aplicados

##### 5.1.1. Baremación del cuestionario capacitación pedagógica

Para la baremación del instrumento de la variable capacitación pedagógica, se obtuvo el valor promedio máximo y mínimo de la aplicación del instrumento, resultando el primero 5 (de ser todas las respuestas “Siempre”) y el segundo, 1 (de ser todas las respuestas “Nunca”). La baremación considerada incluye cinco escalas: “Muy malo”, “Malo”, “Regular”, “Bueno” y “Muy bueno”, en base a ello, se procedió a calcular el rango y amplitud del intervalo para cada escala, de la siguiente manera:

$$\frac{VP_{max} - VP_{min}}{5} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Donde:

VP<sub>max</sub> = Valor Promedio Máximo

VP<sub>min</sub> = Valor Promedio Mínimo

Resultando la escala de medición de la siguiente manera:

**Tabla 6***Descripción de la escala de medición de capacitación pedagógica*

<b>Alternativas del instrumento</b>	<b>Promedios</b>	<b>Baremación</b>
Nunca	1,00 – 1,80	Muy malo
Casi nunca	1,81 – 2,60	Malo
A veces	2,61 – 3,40	Regular
Casi siempre	3,41 – 4,20	Bueno
Siempre	4,21 – 5,00	Muy bueno

**5.1.2. Baremación del cuestionario desempeño docente**

Para la baremación del instrumento de la variable desempeño docente, se obtuvo el valor promedio máximo y mínimo de la aplicación del instrumento, resultando el primero 5 (de ser todas las respuestas “Siempre”) y el segundo, 1 (de ser todas las respuestas “Nunca”). La baremación considerada incluye cinco escalas: “Muy malo”, “Malo”, “Regular”, “Bueno” y “Muy bueno”, en base a ello, se procedió a calcular el rango y amplitud del intervalo para cada escala, de la siguiente manera:

$$\frac{VP_{max} - VP_{min}}{5} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Donde:

VP<sub>max</sub> = Valor Promedio Máximo

VP<sub>min</sub> = Valor Promedio Mínimo

Resultando la escala de medición de la siguiente manera:

**Tabla 7***Descripción de la escala de medición de desempeño docente*

<b>Alternativas del instrumento</b>	<b>Promedios</b>	<b>Baremación</b>
Nunca	1,00 – 1,80	Muy malo
Casi nunca	1,81 – 2,60	Malo
A veces	2,61 – 3,40	Regular
Casi siempre	3,41 – 4,20	Bueno
Siempre	4,21 – 5,00	Muy bueno

## 5.2. Resultados descriptivos

### 5.2.1. Resultados de capacitación pedagógica

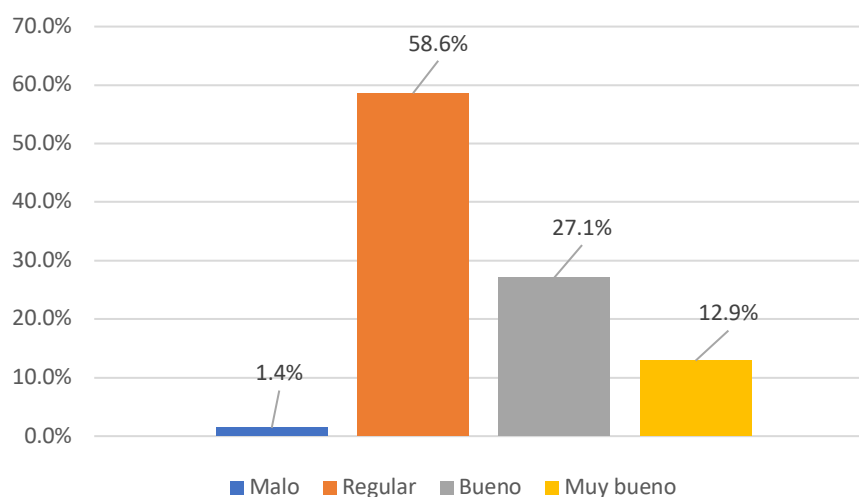
**Tabla 8**

*Dimensión formación docente*

		Formación docente			
		f <sub>i</sub>	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1,4	1,4	1,4
	Regular	41	58,6	58,6	60,0
	Bueno	19	27,1	27,1	87,1
	Muy bueno	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 4**

*Dimensión formación docente*



### Interpretación

En la tabla y figura anterior, se muestra la dimensión formación docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco 2022, donde en promedio los encuestados indican lo siguiente, un 58.6% lo califica como regular, un 27.1% lo califica como bueno, y solo un 12.9% y 1.4% lo califican como muy bueno y malo, respectivamente. De ahí que, la mayoría de encuestados calificaron la formación docente como regular, es decir, los docentes frecuentemente realizan cursos de actualización anual acorde al área de enseñanza, asisten a las capacitaciones que ofrece

la institución, como también realizan capacitaciones externas complementarias para su formación, participan de las actividades académicas como seminarios, ponencias y en debates con otros docentes. Así también, regularmente comparten material de estudio, información educativa y estrategias de enseñanza con otros docentes.

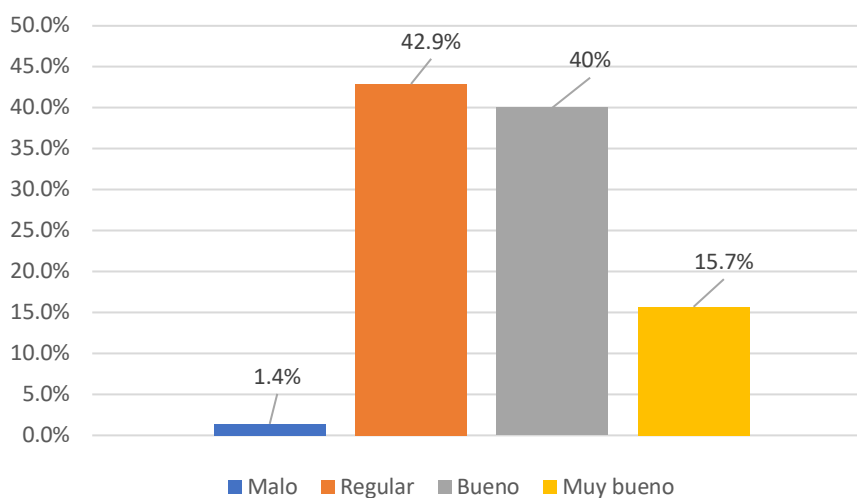
**Tabla 9**

*Dimensión estrategias de enseñanza*

		<b>Estrategias de enseñanza</b>			
		$f_i$	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1,4	1,4	1,4
	Regular	30	42,9	42,9	44,3
	Bueno	28	40,0	40,0	84,3
	Muy bueno	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 5**

*Dimensión estrategias de enseñanza*



### **Interpretación**

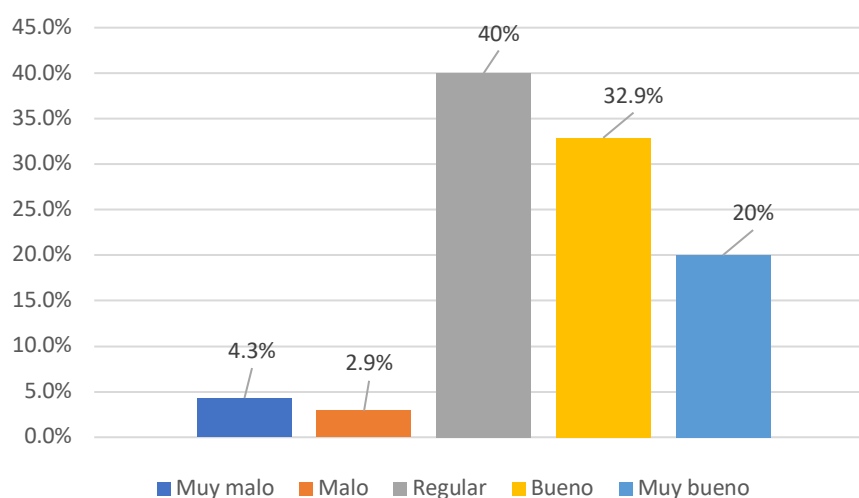
En la tabla y figura anterior, se muestra la dimensión estrategias de enseñanza en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022, donde en promedio los encuestados indican lo siguiente, un 42.9% lo califica como regular, un 40% lo califica como bueno, y solo un 15.7% y 1.4% lo califican como muy bueno y malo, respectivamente. De ahí que, la mayoría de encuestados calificaron las

estrategias de enseñanza como regular, es decir, los docentes frecuentemente investigan estrategias educativas que puedan ser aplicadas en su campo, elaboran planes estratégicos de enseñanza, como también ponen en marcha las estrategias educativas aprendidas y desarrollan nuevas estrategias de enseñanza en base a sus experiencias. Del mismo modo, regularmente revisan investigaciones que se asemejen a su realidad educativa, comparten temas que pueden ser investigados con otros docentes, incentivan a otros docentes a realizar investigaciones relacionadas al área que desarrollan, exploran diferentes fuentes para obtener información y recolectan autores teóricos como fuente de información confiable.

**Tabla 10**  
*Dimensión habilidades y destrezas*

<b>Habilidades y destrezas</b>					
		$f_i$	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	3	4,3	4,3	4,3
	Malo	2	2,9	2,9	7,1
	Regular	28	40,0	40,0	47,1
	Bueno	23	32,9	32,9	80,0
	Muy bueno	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 6**  
*Dimensión habilidades y destrezas*



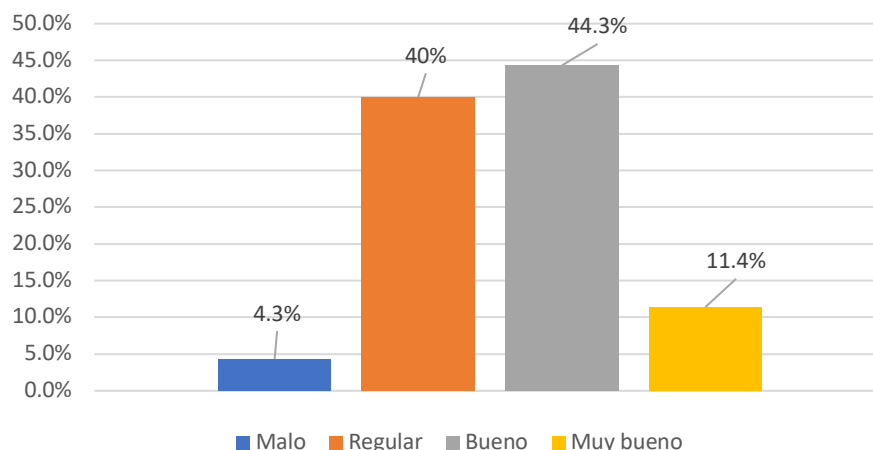


## Interpretación

En la tabla y figura anterior, se muestra la dimensión habilidades y destrezas en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022, donde en promedio los encuestados indican lo siguiente, un 40% lo califica como regular, mientras que un 32.9% lo califica como bueno, un 20% lo califica como muy bueno, y solo un 4.3% y 2.9% lo califican como muy malo y malo, respectivamente. De ahí que, la mayoría de encuestados calificaron las habilidades y destrezas como regular, es decir, los docentes frecuentemente buscan desarrollar nuevas habilidades en su área y elaboran planes de acción para desarrollar habilidades innovadoras. Asimismo, regularmente realizan demostraciones de sus destrezas y habilidades obtenidas, como también realizan la aplicación de sus habilidades y destrezas cuando están enseñando, y una autoevaluación acerca de sus destrezas y habilidades.

**Tabla 11**  
*Variable capacitación pedagógica*

		Capacitación pedagógica			
		f <sub>i</sub>	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	4,3	4,3	4,3
	Regular	28	40,0	40,0	44,3
	Bueno	31	44,3	44,3	88,6
	Muy bueno	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 7***Variable capacitación pedagógica***Interpretación**

En la tabla y figura anterior, se muestra la variable capacitación pedagógica en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022, donde en promedio los encuestados indican lo siguiente, un 44.3% lo califica como bueno, un 40% lo califica como regular, y solo un 11.4% y 4.3% lo califican como muy bueno y malo, respectivamente. De ahí que, la mayoría de encuestados calificaron la capacitación pedagógica como bueno, es decir, los docentes consideran que la institución educativa brinda espacios de aprendizaje a lo largo de los pasos del proceso de las capacitaciones, como también consideran que sirve para otros que desean facilitar una capacitación. Puesto que, refieren que se organiza una planificación, que cubra las deficiencias y necesidades de un ámbito específico, en este caso del cuerpo docente, que permitirá lograr la eficiencia y eficacia, en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

### 5.2.2. Resultado de desempeño docente

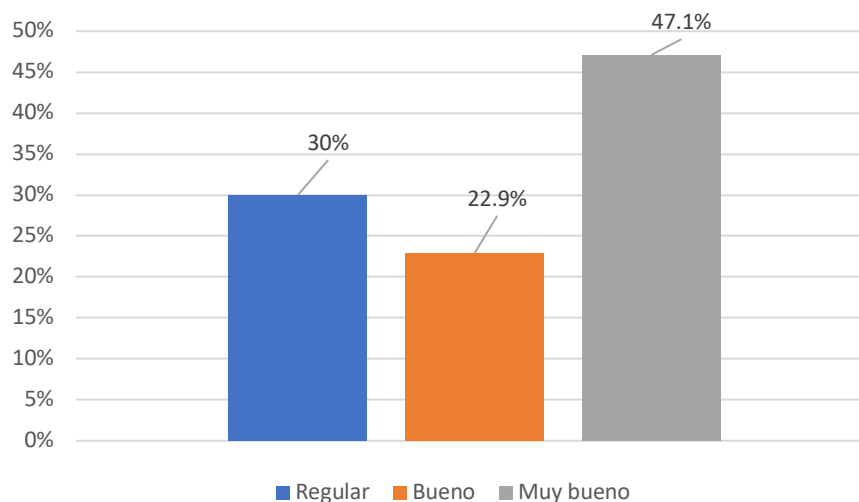
**Tabla 12**

*Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				
	$f_i$	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	21	30,0	30,0
	Bueno	16	22,9	52,9
	Muy bueno	33	47,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**Figura 8**

*Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes*



#### Interpretación

En la tabla y figura anterior, se muestra la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022, donde en promedio los encuestados indican lo siguiente, un 47.1% lo califica como muy bueno, y solo un 30% y 22.9% lo califican como regular y bueno, respectivamente. De ahí que, la mayoría de encuestados calificaron la preparación para el aprendizaje de los estudiantes como muy bueno, es decir, los docentes elaboran un plan de enseñanza para toda la semana, estudian previamente cada tema que se va a enseñar, como también planifican las posibles preguntas de sus estudiantes acerca del tema a enseñar y llevan un registro acerca de las participaciones de sus estudiantes.

Del mismo modo, califican el nivel de intervención de cada estudiante, logran identificar las características de cada uno de ellos, se interesan por conocerlos y elaboran fichas para controlar el aprendizaje de los estudiantes y material para hacer más dinámico el proceso de enseñanza.

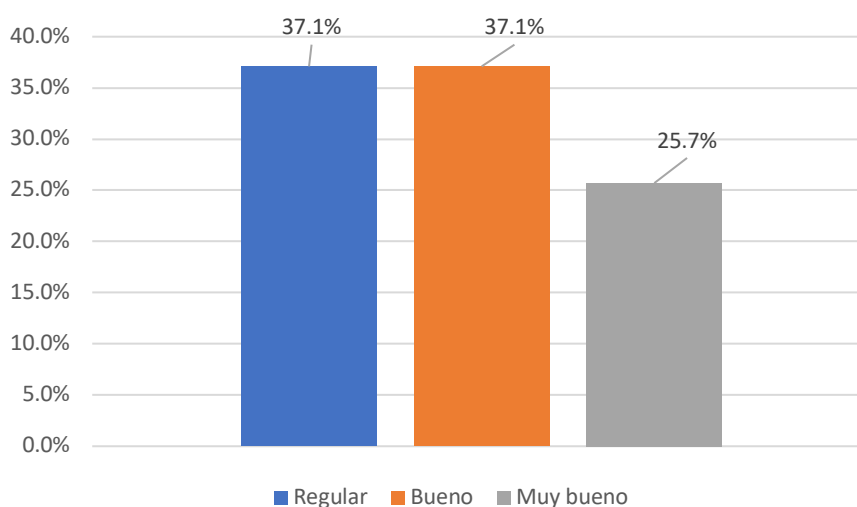
**Tabla 13**

*Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
		f <sub>i</sub>	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	26	37,1	37,1	37,1
	Bueno	26	37,1	37,1	74,3
	Muy bueno	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 9**

*Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*



### Interpretación

En la tabla y figura anterior, se muestra la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022, donde en promedio los encuestados indican lo siguiente, un 37.1% lo califica como regular, y otro 37.1% y 25.7% lo califican como bueno y muy bueno, respectivamente. De ahí que, la mayoría de encuestados calificaron la enseñanza

para el aprendizaje de los estudiantes como regular y bueno, es decir, los docentes realizan dinámicas motivadoras dentro de clases, reconocen cuando los alumnos necesitan ser motivados; por lo que, toman capacitaciones para motivar dentro de clases y así poder reconocer el ritmo de aprendizaje de cada estudiante, planificar sus clases de acuerdo al ritmo de aprendizaje de sus estudiantes y elaborar materiales de avance de acuerdo al estilo de aprendizaje de sus estudiantes. Es así que, antes de cada tema incentivan a los estudiantes a participar con sus saberes previos, buscan generar debate entre sus estudiantes para poder rescatar ideas que ayuden a la clase, incentivan a que los estudiantes busquen defender su posición con teoría verídica, como también realizan un resumen de cada tema para pasar al siguiente y ejemplos aplicados a la realidad acerca del tema que desarrolla. Asimismo, solicitan opiniones de los estudiantes acerca del tema, realizan un esquema de aprendizaje para cada tema, como también toman en cuenta los distintos problemas que se generan en clase para elaborar un plan de aprendizaje, planifican los trabajos para los estudiantes de acuerdo al nivel de aprendizaje de estos, consideran un espacio para las dudas y preguntas de los estudiantes; del mismo modo, aceptan críticas en clase acerca del tema, fomentan que los estudiantes a debatir acerca del tema que se esté abordando, realizan una calificación a la participación de cada estudiante, evaluaciones escritas y orales acerca del tema abordado, y solicitan las demostraciones prácticas de lo aprendido.

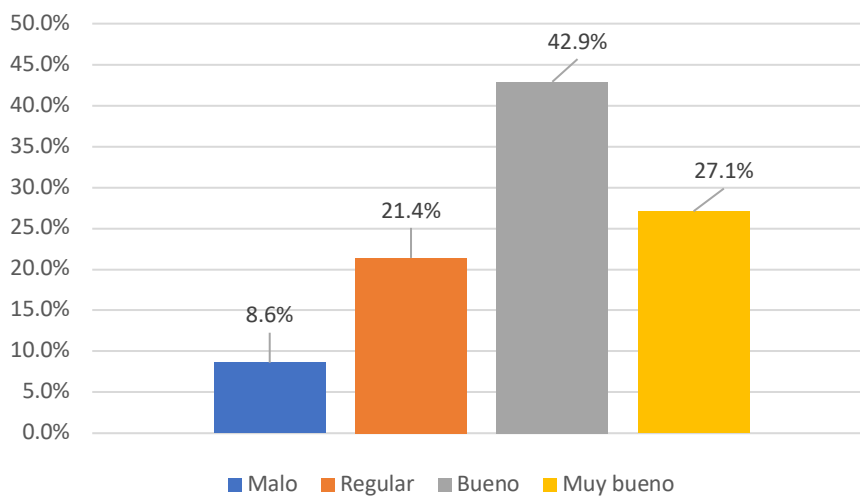
**Tabla 14**

*Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>					
		$f_i$	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	8,6	8,6	8,6
	Regular	15	21,4	21,4	30,0
	Bueno	30	42,9	42,9	72,9
	Muy bueno	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 10**

*Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

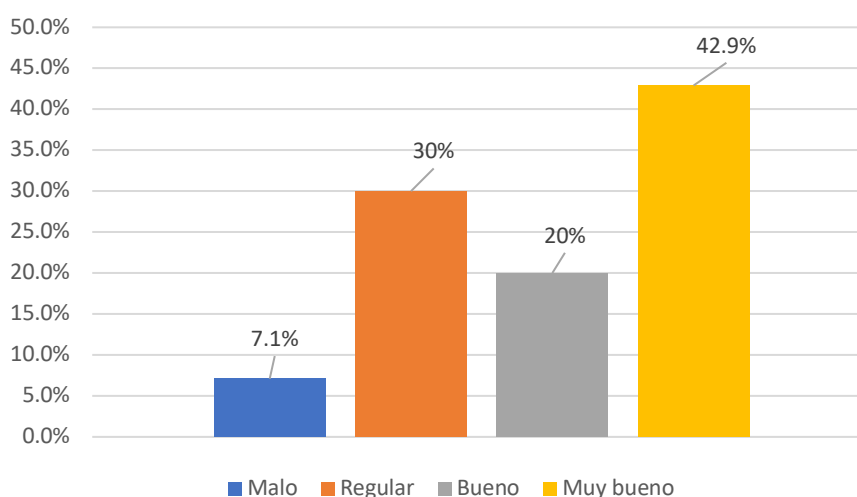


### **Interpretación**

En la tabla y figura anterior, se muestra la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022, donde en promedio los encuestados indican lo siguiente, un 42.9% lo califica como bueno, mientras que un 27.1% lo califica como muy bueno, y solo un 21.4% y 8.6% lo califican como regular y malo, respectivamente. De ahí que, la mayoría de encuestados calificaron la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad como bueno, es decir, los docentes asisten a las reuniones con los padres de familia, motivan a los padres de familia a involucrarse en los eventos que presenta la institución, como también solicitan una reunión con los padres cuando algunos estudiantes descuidan su progreso, brindan consejos a los padres de familia para que puedan apoyar a sus hijos y ayudan a los padres de familia cuando se debe decidir acerca de alguna actividad. Asimismo, elaboran normas de convivencia dentro del salón de clase, reportan cada falta de respeto por parte de los estudiantes y realizan actos de conciliación entre las partes en conflicto.

**Tabla 15***Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>					
		f <sub>i</sub>	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	7,1	7,1	7,1
	Regular	21	30,0	30,0	37,1
	Bueno	14	20,0	20,0	57,1
	Muy bueno	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 11***Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente***Interpretación**

En la tabla y figura anterior, se muestra la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022, donde en promedio los encuestados indican lo siguiente, un 42.9% lo califica como muy bueno, mientras que un 30% lo califica como regular, y solo un 20% y 7.1% lo califican como regular y malo, respectivamente. De ahí que, la mayoría de encuestados calificaron el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente como muy bueno, es decir, los docentes respetan los derechos del niño y del adolescente e incentivan a los estudiantes a tener conocimiento de los derechos del

niño y del adolescente. Del mismo modo, realizan una autoevaluación a su rendimiento como docente, piden opciones a sus alumnos de su desempeño y opiniones acerca de su rendimiento docente a otros docentes.

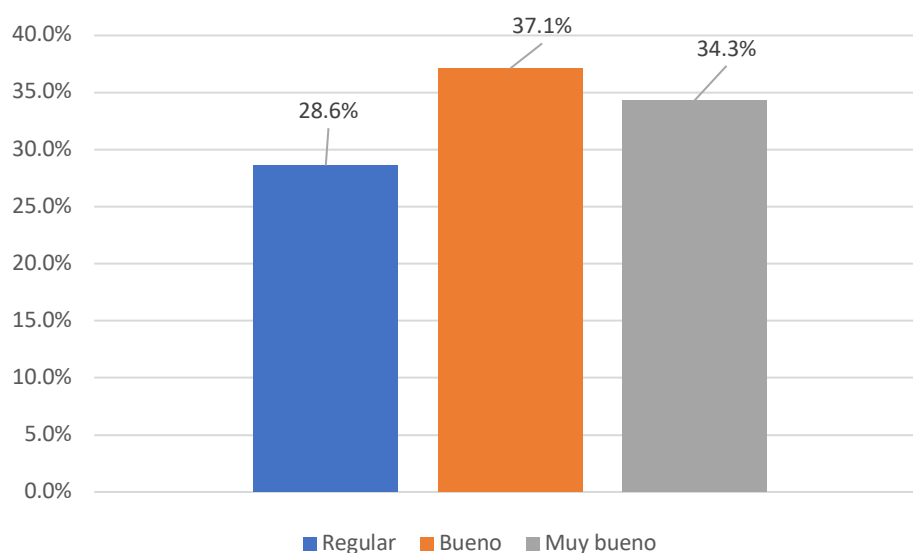
**Tabla 16**

*Variable desempeño docente*

Desempeño docente					
		$f_i$	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	20	28,6	28,6	28,6
	Bueno	26	37,1	37,1	65,7
	Muy bueno	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 12**

*Variable desempeño docente*



### Interpretación

En la tabla y figura anterior, se muestra la variable desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022, donde en promedio los encuestados indican lo siguiente, un 37.1% lo califica como bueno, y solo un 34.3% y 28.6% lo califican como muy bueno y regular, respectivamente. De ahí que, la mayoría de encuestados calificaron el desempeño docente como bueno, es decir, los docentes muestran en la práctica una actitud democrática y de mediación, para



contribuir a romper los esquemas, estereotipos y prácticas tradicionales, autoritarias y centradas en la transmisión de contenidos que han vivido por años, como estudiantes, con el propósito de que ellos, a su vez como maestros, no las reproduzcan. Por lo que, los docentes emplean recursos adecuados que les permita a los estudiantes aprender de manera crítica y reflexiva.

### 5.3. Resultados inferenciales

#### 5.3.1. Prueba de normalidad

Para determinar la aplicación adecuada de las pruebas estadísticas, es necesario determinar la normalidad de la distribución de datos utilizando la prueba de Kolmogorov - Smirnova, K-S, con base en las siguientes hipótesis:

**H<sub>1</sub>**: los datos de las dimensiones de la variable formación docente y de la variable desempeño docente y sus dimensiones se distribuyen de manera normal (simétrica).

**H<sub>0</sub>**: los datos de las dimensiones de la variable formación docente y de la variable desempeño docente y sus dimensiones no se distribuyen de manera normal (asimétrica).

**Tabla 17**  
*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Formación docente	.357	70	.000
Estrategia	.268	70	.000
Habilidades y destrezas	.206	70	.000
Capacitación pedagógica	.248	70	.000
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	.302	70	.000
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	.240	70	.000
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	.250	70	.000
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	.270	70	.000
Desempeño docente	.225	70	.000

Debido a que el valor  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indicando que los datos de la variable formación docente y de la variable desempeño docente y sus dimensiones no se distribuyen de manera normal.

Por lo tanto, debe utilizar estadísticas no paramétricas para su investigación. Se usó el estadístico Rho de Spearman para mostrar la relevancia obtenida, por lo que este estadístico proporciona una dirección de correlación con variaciones positivas o negativas (Hernández y Mendoza, 2018, pp. 367-368).

### 5.3.2. Prueba de Hipótesis

#### Hipótesis general

**H<sub>1</sub>:** La capacitación pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.

**H<sub>0</sub>:** La capacitación pedagógica no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.

**Tabla 18**

*Correlación entre capacitación y desempeño docente*

		Correlaciones		
			Capacitación pedagógica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Capacitación pedagógica	Coefficiente de correlación	1.000	.711**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.711**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	70	70

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

### Interpretación:

En la tabla precedente, se expone la correlación entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022, esta presenta un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la dimensión y variable; además, el coeficiente de correlación es 0.711, reflejando una relación positiva moderada, es decir, un mayor nivel de la capacitación pedagógica implica mayor nivel en el desempeño docente y viceversa.

### Hipótesis específica 1

**H<sub>1</sub>:** La formación docente se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.

**H<sub>0</sub>:** La formación docente no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.

**Tabla 19**

*Correlación entre formación docente y desempeño docente*

		Correlaciones		
			Formación docente	Desempeño docente
Rho de Spearman	Formación docente	Coefficiente de correlación	1.000	.559**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.559**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	70	70

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

### Interpretación:

En la tabla precedente, se expone la correlación entre la formación docente y el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022, esta presenta un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la dimensión y variable; además, el coeficiente de correlación es 0.559, reflejando una relación positiva moderada, es decir, un mayor nivel de la formación docente implica mayor nivel en el desempeño docente y viceversa.

### Hipótesis específica 2

**H<sub>1</sub>:** La estrategias de enseñanza se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.

**H<sub>0</sub>:** La estrategias de enseñanza no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.

**Tabla 20**

*Correlación entre estrategias de enseñanza y desempeño docente*

			<b>Correlaciones</b>		
			Estrategias de enseñanza	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Estrategias de enseñanza	Coeficiente de correlación	1.000	.731**	
		Sig. (bilateral)	.	.000	
			N	70	70
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	.731**	1.000	
Sig. (bilateral)		.000	.		
		N	70	70	

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

### Interpretación:

En la tabla precedente, se expone la correlación entre las estrategias de enseñanza y el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022, esta presenta un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la dimensión y variable; además, el coeficiente de correlación es 0.731, reflejando una relación positiva moderada, es decir, un mayor nivel de las estrategias de enseñanza implica mayor nivel en el desempeño docente y viceversa.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>1</sub>:** Las habilidades y destrezas se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.

**H<sub>0</sub>:** Las habilidades y destrezas no se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.

**Tabla 21**

*Correlación entre habilidades y destrezas, y desempeño docente*

		Correlaciones		
			Habilidades y destrezas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades y destrezas	Coefficiente de correlación	1.000	.682**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.682**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	70	70

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

**Interpretación:**

En la tabla precedente, se expone la correlación entre las habilidades y destrezas, y el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022, esta presenta un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la dimensión y variable; además, el coeficiente de correlación es 0.682, reflejando una relación positiva moderada, es decir, un mayor nivel de las habilidades y destrezas implica mayor nivel en el desempeño docente y viceversa.

## DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, determinar cómo se relaciona la capacitación pedagógica con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022. Teóricamente, la capacitación pedagógica constituye un antecedente para la calidad en la educación, ubicando al ser humano como ente principal del cambio y como un protagonista vital. En el eje de esta concepción está la labor de los actores educativos como ente esencial en los cambios que deben producirse, para lo cual también ellos deben modificar sus actitudes para responder a las demandas y exigencias de la sociedad actual. (Ecured, 2021). Respecto al desempeño docente, Anchundia (2019) explica que se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente a través de acciones reflexiva. Por tanto, el desempeño docente es una función que el docente puede ejercer en diferentes contextos y que además puedes ir acompañada de recursos adecuados que les permita a los estudiantes aprender de manera crítica y reflexiva. Los resultados descriptivos indican que la capacitación pedagógica alcanzo un nivel bueno de acuerdo a las encuestas realizadas dentro de la institución educativa. Respecto al desempeño docente este alcanzó un nivel bueno de acuerdo a las encuestas realizadas en la institución educativa; De acuerdo al análisis inferencial se demostró que la capacitación pedagógica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco; con una

significancia de 0.000 y un Spearman es 0.711 lo cual indica una relación positiva y moderada. Los resultados expuestos se relacionan con la investigación previa de Sanchez (2019) quien en su investigación indica que entre la Gestión de la capacitación docente y el Desempeño de los profesores de secundaria del Centro Educativo Nuestra Señora del Consuelo del Distrito de Surco hay una relación directa. Romero (2017) quien en su investigación indica que existe incidencia significativa de los programas de capacitación al personal docente y administrativo como factor de calidad en la gestión académica-administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Arrieta (2020) quien en su investigación indica que existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño docente en los estudiantes del primer de la especialidad de Administración de Empresas del Instituto Educativo Superior Tecnológico Libertador, Chorrillos, 2019. Humachuco (2020) quien en su investigación indica que las variables capacitación y el desempeño laboral arroja un valor de correlación de Pearson de 0,834, donde la capacitación a pesar de ser una constante dentro del sector educativo, los momentos actuales han limitado su accionar. De acuerdo a las 4 investigaciones previas en las cuales se realizó la indagación acerca de la capacitación pedagógica y el desempeño docente se ha demostrado que es evidente que el docente cuente con diferentes herramientas para poder ejercer un adecuado desempeño de sus labores de docencia dentro de cualquier institución educativa. Es por ello que la capacitación de los maestros también es crítica ahora más que nunca porque los maestros de hoy luchan por identificar y cerrar las brechas de aprendizaje en los estudiantes para llevarlos al nivel de grado. Además, también deben completar el plan de estudios del año en curso. Si alguna vez hubo una tarea gigantesca, es esta. Sin el conocimiento, las herramientas y las habilidades adecuadas, no se puede esperar razonablemente que los maestros superen estos desafíos por su cuenta.



De acuerdo al primer objetivo específico, determinar cómo se relaciona la formación docente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022. Teóricamente, la formación docente posee un carácter relacional, ya que implica relaciones personales con los demás actores educativos: directivos, profesores y específicamente los estudiantes. Es por ello que las investigaciones en el área señalan la importancia de desarrollar habilidades emocionales en la formación inicial (Veldman et al., 2013). Los resultados descriptivos indican que la formación docente alcanza un nivel regular de acuerdo a las encuestas realizadas dentro de la institución educativa. De acuerdo al análisis inferencial se demostró que la formación docente se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco; con una significancia de 0.000 y un Spearman es 0.559, lo cual indica una relación positiva y moderada. Los resultados expuestos se relacionan con la investigación previa de Cayllahua (2016) quien en su investigación indica que resultados determinaron que existe una relación directa y positiva entre las variables de estudio: formación en servicio y desempeño profesional docente. Vasque et al. (2020) quienes en su investigación indican que la capacitación y el acompañamiento pedagógico influye en el desempeño laboral de las promotoras educativas comunitaria de la Ugel 04, 2020. De acuerdo a las 2 investigaciones previas se deduce que es indispensable una adecuada formación docente dentro de las instituciones educativas ya que esta es importante para el nivel de desempeño que tenga el docente en su labor de enseñanza. Es por ello que un programa de formación docente no solo impacta a los docentes sino también a los estudiantes. Un solo maestro que está capacitado puede llegar a impactar a miles de estudiantes. Los maestros tienen un papel importante que desempeñar en la construcción de la nación porque los estudiantes son los

ciudadanos del mañana. Imagine entonces, el impacto que pueden crear los maestros capacitados.

De acuerdo al segundo objetivo específico, determinar cómo se relaciona la estrategia con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022. Teóricamente, según Zambrano et al. (2015, como se citó en 2021), las estrategias docentes se definen como el uso de diversos recursos de ayuda pedagógica en el desarrollo de la actividad académica. Los resultados descriptivos indican que la estrategia con el desempeño, alcanzo un nivel regular de acuerdo a las encuestas realizadas dentro de la institución educativa; De acuerdo al análisis inferencial se demostró que la estrategia con el desempeño se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco; con una significancia de 0.000 y un Spearman es 0.731, lo cual indica una relación positiva y moderada. Los resultados expuestos se relacionan con la investigación previa de Rojas (2018) quien en su investigación indica que el desempeño laboral si mejora con la capacitación ya que por medio de capacitaciones técnicas se ha obtenido mejores resultados, nuevos conocimientos para entregar nuevos y mejores productos, para lograr los resultados de la organización. Huillca (2017) quien en su investigación indica que las dimensiones del desempeño laboral evaluadas fueron: conocimientos, habilidades y motivación; las cuales obtuvieron una evaluación regular, esto demuestra que el desempeño laboral del personal docente en esta institución no es la esperada. Acorde a las 2 propias investigaciones es indispensable reconocer que las estrategias van acompañadas de una preparación que anteceden al ejercicio de la docencia, de esta manera los docentes que estén más preparados podrán utilizar sus diferentes herramientas estratégicas con la finalidad de ejercer de mejor manera su desempeño docente. Cuando los maestros asisten a programas de capacitación, les brinda

la oportunidad de un desarrollo profesional continuo: aprender nuevas formas, métodos, estrategias, habilidades y herramientas. Cuando los maestros mejoran sus habilidades, automáticamente se sienten confiados, felices y motivados para lograr cosas más grandes con sus alumnos.

De acuerdo al tercer objetivo específico, determinar cómo se relacionan las habilidades y destrezas con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco, 2022. Teóricamente, según González (1995, como se citó en 2019) define a las habilidades que constituyen el dominio de operaciones (psíquicas y prácticas) que permiten una regulación racional de la actividad. Los resultados descriptivos indican que las habilidades y destrezas alcanzaron un nivel regular de acuerdo a las encuestas realizadas dentro de la institución educativa; De acuerdo al análisis inferencial se demostró que las habilidades y destrezas se relacionan con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco; con una significancia de 0.000 y un Spearman es 0.682, lo cual indica una relación positiva y moderada. Los resultados expuestos se relacionan con la investigación previa de Perez y Hernandez (2016) quienes en su investigación indican que abordar el desempeño profesional desde la capacitación en el contexto actual del progreso científico técnico y tecnológico, en todas las ramas de la economía y la sociedad, implica tener en cuenta la necesidad de elevar la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y valores que le permitan al individuo desenvolverse con éxito en la profesión y alcanzar los objetivos que le confiere la sociedad. Vargas (2017) quien en su investigación indica que el programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada. Acorde a las dos últimas investigaciones es importante resaltar que las habilidades y destrezas que un

docente emplea a la hora de enseñar a los alumnos tienen un gran impacto en el nivel de aprendizaje de los estudiantes por lo tanto es indispensable que éstos no solamente se mantengan en un nivel considerable, sino que también se fortalezcan con el paso del tiempo. Las habilidades pedagógicas ayudan a los maestros de muchas maneras en un salón de clases, lo más importante es que mejoran la calidad de la enseñanza y el entorno de aprendizaje al conocer y aplicar diferentes estilos de enseñanza y aprendizaje.

## CONCLUSIONES

- Primera:** La capacitación pedagógica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco. Se registra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.711, con un nivel de significancia de 0.000, evidenciando una relación positiva moderada entre las variables, es decir, ante mejoras en la capacitación pedagógica, se registrarían mejoras en el desempeño docente de los docentes.
- Segunda:** La formación docente se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco. Con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.559 y un nivel de significancia de 0.000, lo que implica la existencia de una relación positiva y moderada entre las variables, es decir, ante mejoras en la formación docente, el desempeño docente mostraría también mejoras en los docentes.
- Tercera:** La estrategias de enseñanza con el desempeño se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco. Con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.731 y un nivel de significancia de 0.000, lo que indica una relación positiva moderada entre las variables, esto significa que si se mejora la estrategias de enseñanza, el desempeño docente también mejorará en los docentes.
- Cuarta:** Las habilidades y destrezas se relacionan con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, Cusco. Con un coeficiente Rho de Spearman de 0.682 y un nivel de significancia de 0.000, ello implica una relación positiva moderada entre las

variables, es decir, ante mejoras en las habilidades y destrezas, el desempeño docente mejorará en los docentes.

## SUGERENCIAS

- Primera:** Se sugiere a las autoridades públicas del sector educación, trabajar conjuntamente con las autoridades de la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera promoviendo cursos o talleres de capacitación pedagógica en el uso y manejo de herramientas necesarias a fin de fortalecer el desarrollo del desempeño docente de su plana docente, lo que contribuirá en la mejora de logros de aprendizaje de sus estudiantes.
- Segunda:** Se sugiere a los docentes de la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera capacitarse en el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias para que se desenvuelvan con éxito en el ámbito profesional, fortaleciendo la práctica educativa mediante la reflexión e integración de elementos didácticos y pedagógicos congruentes a los modelos educativos institucionales.
- Tercera:** Se recomienda a los docentes de la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera desarrollar e implementar estrategias de enseñanza para alcanzar un aprendizaje significativo en los estudiantes, mediante el cual el docente puede crear un proceso de aprendizaje cooperativo, participativo y vivencial mejorando el desarrollo escolar de los estudiantes.
- Cuarta:** Se recomienda a la plana jerárquica/coordinadores de la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera emplear diversos talleres en estrategias que le permitan al docente desarrollar habilidades y destrezas, el cual permitirá obtener herramientas diseñadas para a planificar metas de aprendizaje realistas y lograr con efectividad su enseñanza para un mejor aprendizaje de los estudiantes.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, O., Pla, R., Naranjo, M., & Rhea, S. (2021). La pedagogía como ciencia: su objeto de estudio, categorías, leyes y principios. *Información Tecnológica*, 32(3), 131-140. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v32n3/0718-0764-infotec-32-03-131.pdf>
- Agencia Peruana de Noticias. (10 de Octubre de 2022). *Minedu: más de 1,000 autoridades regionales de educación fortalecieron capacidades*. <https://andina.pe/agencia/noticia-minedu-mas-1000-autoridades-regionales-educacion-fortalecieron-capacidades-913449.aspx>
- Alles, M. (2019). *Formación, Capacitación, Desarrollo. Diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces mirando al 2030/2040* (Primera edición ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. [https://www.google.com.pe/books/edition/Formaci%C3%B3n\\_Capacitaci%C3%B3n\\_Desarrollo\\_Volu/keH4DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Formaci%C3%B3n_Capacitaci%C3%B3n_Desarrollo_Volu/keH4DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1)
- Anchundia, I. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 1-21.
- Arrieta, J. (2020). La capacitación y el desempeño docente en el Instituto Superior. *Tesis posgrado*. Universidad Nacional De Educacion, Lima. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6000/Juan%20Carlos%2c%20ARRIETA%20SEGURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arrieta, J. (2020). La capacitación y el desempeño docente en el Instituto Superior. *Tesis Posgrado*. Universidad Nacional De Educacion Enriwu Guzmán y Valle, Lima. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6000/Juan%20Carlos%2c%20ARRIETA%20SEGURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.



- Betancourt, M., Bernate, J., Fonseca, I., & Rodríguez, L. (2020). Revisión documental de estrategias pedagógicas utilizadas en el área de la educación física, para fortalecer las competencias ciudadanas. *Retos*, 845-851.
- BSG institute. (2023). *Proyecto educativo institucional*. Lima: BSG institute. <https://repositorioweb.blob.core.windows.net/documentos/Transparencia/PROYECTO-EDUCATIVO.pdf>
- Caballero, J., Patricia, M., Guerrero, A., Rivera, N., Betancur, B., Moreno, A., Rivera, J., & Zapata, L. (2022). *La evaluación de las competencias*. Colombia: Ediciones. [https://www.google.com.pe/books/edition/La\\_evaluaci%C3%B3n\\_de\\_las\\_competiciones/s3xbEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/La_evaluaci%C3%B3n_de_las_competiciones/s3xbEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1)
- Campoverde, R., Ponce, J., & Rivera, G. (2021). Capacitación Pedagógica en Herramientas Digitales y su Impacto en la Calidad Educativa de las Instituciones Educativas Fiscales en época de Pandemia. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2-2), 25-33. [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/549/663](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/549/663)
- Cayllahua , J. (2016). Formación en servicio y desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015. *Tesis posgrado*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34127/cayllahua\\_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34127/cayllahua_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cayllahua , J. (2016). Formación en servicio y desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015. *Tesis Posgrado*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34127/cayllahua\\_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34127/cayllahua_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Décima edición ed.). México: Mc Graw Hill.

Constitución Política del Perú. (1993). *Constitución Política de 1993*. Lima: El Peruano.  
[https://www.oas.org/juridico/spanish/per\\_res17.pdf](https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf)

Cuenca, R. (2020). *La Evaluación Docente En El Perú*. Peru: Instituto de Estudios Peruanos, IEP. [https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo\\_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Decreto Supremo N° 011-2023-MINEDU. (2023). *Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2013-ED*. Lima: El Peruano.  
<https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ds-n-011-2023-minedu.pdf>

Decreto Supremo N° 009-2005-ED. (2005). *Aprueban Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo*. Lima: El Peruano.  
<http://www.abrahamlincoln.pe/normas/ETT/NL17.pdf>

Escalante, C. (2019). *Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Simón Bolívar” – Picchu Alto de la ciudad del Cusco. Tesis Posgrado*. Universidad César Vallejo, Cusco, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35623/escalante\\_c-c-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35623/escalante_c-c-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

- Espinoza, E., & Ricaldi, M. (2019). Desarrollo de habilidades intelectuales en docentes de educación básica de Machala, Ecuador. *Educación*, 59-79.
- Estrada, E. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 132-146.  
<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>
- Evolución humana. (12 de Agosto de 2022). *Dominio A: "Preparación para la enseñanza"*. <https://sites.google.com/site/proyectodeaulacplv/preparacion-para-el-aprendizaje-de-todos-los-estudiantes>
- Evolución humana. (12 de Agosto de 2022). *DOMINIO C: "ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE TODOS LOS ESTUDIANTES"*.  
<https://sites.google.com/site/proyectodeaulacplv/c-2-las-estrategias-de-ensenanza-son-desafiantes-coherentes-y-significativas-para-los-estudiantes/dominio-c>
- Evolución humana. (12 de Agosto de 2022). *Dominio D: Responsabilidades profesionales*. <https://sites.google.com/site/proyectodeaulacplv/d-1-el-profesor-reflexiona-sistematicamente-sobre-su-practica/dominio-d-responsabilidades-profesionales>
- FAO. (2022). *Seguimiento: conseguir que el aprendizaje se traslade a la práctica*. EE.UU: FAO.
- Gall, S. (2021). *El libro no oficial de la dinamización grupal*. Medellín: BOWL.  
<https://books.google.com.pe/books?id=8ssvEAAAQBAJ&pg=PA349&dq=HABILIDADES+COMUNICATIVAS&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjLs9eelsn4AhVgCrkGHQVuAi4Q6AF6BAGKEAI#v=onepage&q=HABILIDADES%20COMUNICATIVAS&f=false>

- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- Gonzales, A. (16 de Noviembre de 2017). *Importancia del Desempeño Docente* . Prezi.com: <https://prezi.com/gfdvvt14sobw/importancia-del-desempeno-docente/>
- González, J., & Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación* Vol, 90-114. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247/14865>
- Heinsen, M., & Maratos, S. (2019). *Guía de planificación y evaluación*. República Dominicana: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) R.D. <https://oei.int/downloads/disk/eyJfcmFpbHMiOnsibWVzc2FnZSI6IkJBaDdDRG9JYTJWNVNTSWWhjM0oyWVRWemVuUXhhR0prY0dOcE5YTmpZVEF5YmpsM2EyUmtlQVk2QmtWVU9oQmthWE53YjNOcGRHbHZia2tpZjJsdWJHbHVhVHNnWm1sc1pXNWhiV1U5SW1kMWFXRXRaR1V0Y0d4aGJtbG1hV05oWTJsdmJpMTVMV1YyWVd4MVIX>
- Hernández, F., & Castro, I. (2020). Perfil docente de profesores que asisten al Centro de Investigación Educativa y Formación Docente. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 58(3), 372-377. <https://www.redalyc.org/journal/4577/457768136022/html/>
- Hidalgo, M., Romero, M., & Pamiño, V. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *CIENCIAMATRIA. Revista*

*Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(10), 204-222. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/125/124>

Huillca , G. (2017). Desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado – Perú, 2017. *Tesis pregrado*. Universidad Andina Del Cusco Filial Puerto Maldonado, Cusco. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/1987/Gabriela\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/1987/Gabriela_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Huillca , G. (2017). Desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado – Perú, 2017. *Tesis Pregrado*. Universidad Andina Del Cusco Filial Puerto Maldonado, Cusco. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/1987/Gabriela\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/1987/Gabriela_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Humachuco , M. (2020). Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. *Tesis pregrado*. Universidad Continental, Arequipa. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9053/4/IV\\_FIN\\_108\\_TI\\_Huamachuco\\_Ramos\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9053/4/IV_FIN_108_TI_Huamachuco_Ramos_2020.pdf)

Humachuco , M. (2020). Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. *Tesis Pregrado*. Universidad Continental, Arequipa. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9053/4/IV\\_FIN\\_108\\_TI\\_Huamachuco\\_Ramos\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9053/4/IV_FIN_108_TI_Huamachuco_Ramos_2020.pdf)

ILET. (2019). *Manual de capacitación*. EE.UU: Save the children.

- Inspección de Educación. (2021). *Perfil docente* (Primera edición ed.). Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritzia.  
[https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/hezkuntza\\_ikuskaritza\\_dok\\_haur/es\\_def/adjuntos/0002021003c\\_Pub\\_EJ\\_irakasleen\\_profila\\_c.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/hezkuntza_ikuskaritza_dok_haur/es_def/adjuntos/0002021003c_Pub_EJ_irakasleen_profila_c.pdf)
- Izquierdo , C., Garcia , D., Avila, C., & Erazo , J. (2020). Capacitación continua y desempeño docente: Una realidad invisibilizada. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 403-435.  
<https://pdfs.semanticscholar.org/98e4/cfc76b7153859abd5dc3dc54b291570ba927.pdf>
- Kú, O., & Pool, W. (2018). Construcción y Validación de Instrumentos para la Evaluación de la Práctica Pedagógica en Educación Básica del Estado de Yucatán. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11(1), 23-41.  
<https://revistas.uam.es/riee/article/view/9244/9502>
- Ley General de Educación. (2003). *Ley General de Educación Nro. 28044*. Lima: El Peruano. [https://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](https://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)
- Ley Universitaria. (2014). *Ley Universitaria Nro. 30220*. Lima: El Peruano. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105207/\\_30220\\_-\\_09-07-2014\\_10\\_14\\_18\\_-Nueva\\_Ley\\_Universitaria.pdf?v=1644428544](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105207/_30220_-_09-07-2014_10_14_18_-Nueva_Ley_Universitaria.pdf?v=1644428544)
- López, R. (2017). *Estrategias de enseñanza creativa. Investigaciones sobre la creatividad en el aula* (Primera edición ed.). Bogotá: Universidad de La Salle.  
<https://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20180225093550/estrategiasen.pdf>

- Martínez, L., Murillo, H., & Martínez, D. (2017). *Vida y obra de los pedagogos mas influyentes* (Primera Edición ed.). México: Red Durango de Investigadores Educativos, A. C. <https://redie.mx/librosyrevistas/libros/pedagogos.pdf>
- Minedu. (2019). *Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente*. Lima: Minedu. <https://12ape.org/wp2/wp-content/uploads/2019/07/Dise%C3%B1o-Curricular-B%C3%A1sico-Nacional-2019-Educaci%C3%B3n-Inicial.pdf>
- Ministerio de Educacion [MINEDU]. (05 de Junio de 2015). *¿QUÉ ES LA FORMACIÓN INICIAL DOCENTE?* <http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/difoid/>
- Ministerio de Educacion. (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Lima: Minedu. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Nieva, J., & Martínez, O. (2016). Una Nueva Mirada Sobre La Formación Docente. *Revista Científica Multidisciplinar de la Universidad de Cienfuegos* , 14-21.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*. México: Ediciones de la U.
- Ochoa, E. (2022). La enseñanza y el aprendizaje desde la perspectiva del maestro. *Revista Científica DIALOGUS*, 9(6), 115-120. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/326/3263545012/3263545012.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas [UNESCO]. (5 de Octubre de 2020). *Con 63 millones de maestros afectados por la crisis de la COVID-19, en el Día Mundial*

de los Docentes la UNESCO exhorta a que se aumente la inversión en el profesorado a fin de recuperar el aprendizaje. <https://es.unesco.org/news/63-millones-maestros-afectados-crisis-covid-19-dia-mundial-docentes-unesco-exhorta-que-se#:~:text=En%20el%20documento%20se%20reconoce,y%20ha%20exacerbado%20las%20desigualdades>.

Oviedo, P., & Pastrana, L. (2014). *Investigaciones Y Desafíos Para La Docencia Del Siglo Xxi*. Bogotá: CLACSO.

Palomino, A., Valverde, W., Quintana, F., Cerón, Y., & Salas, K. (2021). Estrategias de enseñanza docente en la satisfacción académica de los estudiantes universitarios. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 217-228.

Pamplona, J., Cuesta, J., & Cano, V. (2019). Estrategias de enseñanza del docente en las áreas básicas: una mirada al aprendizaje escolar. *Revista eleuthera*, 21(1), 13-33. <https://www.redalyc.org/journal/5859/585961633002/html/>

Perez, J., & Hernandez, O. (2016). La capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las Organizaciones Empresariales. *Mendive. Revista de Educación*, 213-219. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962016000300002&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962016000300002&script=sci_arttext&tlng=en)

Perez, L., Perez, R., & Seca, M. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Buenos Aires: Editorial Maipue.

Puente, L., Martínez, G., & Tamayo, J. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Panorama Cuba y Salud*, 191-195. <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pcs-2018/pcss181v.pdf>



- Puig, M., Martínez, M., & Valdés, N. (2016). Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor. *Revista Cubana de Enfermería*, 1-6. Revista Cuaban de Enfermería.
- Rios, K., Rojas, Y., & Sánchez, M. (2022). Las estrategias de enseñanza en los procesos de interacción de estudiantes de primaria. *Educación*, 31(60), 258-274. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v31n60/2304-4322-educ-31-60-258.pdf>
- Ripoll, M. (2021). Prácticas pedagógicas en la formación docente: desde el eje didáctico. *Telos*, 1-20. <https://www.redalyc.org/journal/993/99366775006/html/>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2019). *Administración*. México: Pearson.
- Robbins, S., & Timothy, J. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Rodríguez, A., Domínguez, M., & Piancazzo, M. (2015). *Revisando el concepto de Enseñanza. 11° Congreso Argentino de Educación Física y Ciencias*. Argentina: FAHCE Memoria Académica. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.7200/ev.7200.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.7200/ev.7200.pdf)
- Rodríguez, J. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *Innova Research Journal*, 186-199.
- Rodriguez, J., Salazar, R., & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 1-10. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1038.pdf>
- Rojas, F. (2018). Capacitación y desempeño laboral (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango). *Tesis pregrado*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>

- Rojas, F. (2018). Capacitación y desempeño laboral (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango). *Tesis Pregrado*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., & Saldarriaga, G. (2021). *Metodología De La Investigación*. Quito: Edicumbre Editorial Corporativa.
- Romero, R. (2017). Incidencia de los programas de capacitación al personal docente y administrativo como factor de calidad en la gestión académica - administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2015. *Tesis pregrado*. Universidad Nacional De Educacion, Lima.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1818/TM%20CE-Du%203430%20R1%20-%20Romero%20Mejia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, R. (2017). Incidencia de los programas de capacitación al personal docente y administrativo como factor de calidad en la gestión académica - administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2015. *Tesis Posgrado*. Universidad Nacional De Educacion Enrique Guzmán y Valle, Lima.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1818/TM%20CE-Du%203430%20R1%20-%20Romero%20Mejia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saavedra, V. (2021). *La evaluacion de las competencias*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Salazar, E., & Tobón, S. (2018). Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento. *Revista ESPACIOS*, 39(53), 17-29.  
<https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-17.pdf>

- Sanchez , O. (2019). Gestión de la capacitación docente y su desempeño en el nivel secundaria del Colegio Nuestra Señora del consuelo del Distrito de Surco 2017. *Tesis posgrada*. Universidad Nacional Federico Villareal, Lima. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3741/S%C3%81NCHEZ%20REYES%20%20ODALY%20%20RUTH%20%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanchez , O. (2019). Gestión de la capacitación docente y su desempeño en el nivel secundaria del Colegio Nuestra Señora del consuelo del Distrito de Surco 2017. *Tesis Posgrado*. Universidad Nacional Federico Villareal, Lima. <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3741/S%c3%81NCHEZ%20REYES%20%20ODALY%20%20RUTH%20%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Simbaña, V., Pardo, G., & Gallegos, J. (2021). Estudios de destrezas y habilidades durante el proceso lector. *Alternancia – Revista de Educación e Investigación*, 3(5), 219-232. <https://revistaalternancia.org/index.php/alternancia/article/view/694/1857>
- Sumba, R., Salazar, M., & Suarez, B. (2022). Capacitación como ventaja competitiva de la asociación -Mario Falconi Yépez. *RECIMUNDO. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 6(1), 13-28. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8878573.pdf>

- Tantaleán, L., Vargas, M., & López, O. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Revista Didáctica, Innovación y Multimedia (DIM)*, 11(33), 1-11. <https://core.ac.uk/download/pdf/78535514.pdf>
- Touriñán, J. (2020). *Función Pedagógica, Competencia Técnica y Transferencia de Conocimiento. La Perspectiva Mesoaxiológica* (Primera Edición ed.). Cali: Editorial REDIPE. <https://redipe.org/wp-content/uploads/2020/10/Libro-funcion-pedagogica.pdf>
- Touriñán, J., & Longueira, S. (2016). *Pedagogía y construcción de ámbitos de educación* (Primera Edición ed.). Cali: Editorial REDIPE. [http://dondestalaeducacion.com/files/2414/8042/0077/130.\\_LIBRO\\_PDF\\_final\\_PedyConsAmb\\_Redipe\\_2016.pdf](http://dondestalaeducacion.com/files/2414/8042/0077/130._LIBRO_PDF_final_PedyConsAmb_Redipe_2016.pdf)
- UNESCO. (2019). *La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. Lima: UNESCO. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6808>
- UNESCO. (2020). *Estudio Sobre la Situación Actual de la Docencia en la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP), en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela*. Quito: UNESCO. <https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>
- Uruñela, P. (2019). *La gestión del aula todo lo que me hubiera gustado saber*. Madrid: H.
- Valencia, J., & Carmenates, O. (2022). Capacitación a los actores comunitarios: necesidad para garantizar una cultura agraria y sostenible en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5), 451-464. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3241/3181>

- Vargas , M. (2017). Influencia del programa de capacitacion de competencias socioeducativasInnova” sobre el desempeño docente en educadores de una Institución Educativa Privada. *Tesis pregrado*. Universidad Marcelino Champagnat, Lima.  
<https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/430/46.%20Tesis%20%28Vargas%20Via%C3%B1a%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas , M. (2017). Influencia del programa de capacitacion de competencias socioeducativasInnova” sobre el desempeño docente en educadores de una Institución Educativa Privada. *Tesis Posgrado*. Universidad Marcelino Champagnat, Lima.  
<https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/430/46.%20Tesis%20%28Vargas%20Via%c3%b1a%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vasque, E., Vargas , S., Quispe , A., & Menacho, A. (2020). Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de Pronoei -Ugel 04 2020. *CIID- Centro Internacional de investigacion y desarrollo*, 359-373.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8528321>
- Vega, E. (2019). Modelo de formación continua para elevar el estándar de calidad del desempeño docente en la I.E. N° 510 "Adela Emperatriz Troncozo de Boza. *Tesis Posgrado*. Universidad pedro Ruiz Gallo, Cusco, Perú.  
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5840/Vega\\_Vizcarra\\_Elvira.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5840/Vega_Vizcarra_Elvira.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Velasquez, M., León, A., & Díaz, R. (2019). *Pedagogia y formación docente*. Madrid: Cecc.

[http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/79ae53e22a7359f71d87a2615b39d  
ff01e20bef8.pdf](http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/79ae53e22a7359f71d87a2615b39dff01e20bef8.pdf)

Veldman, I., Van Tartwijk, J., Brekelmans, M., & Wubbels, T. (2013). Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: Four case studies. *Teaching & Teacher Education*, 55-65.

# **ANEXOS**

a) Matriz de consistencia

**Título: CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA DE APLICACIÓN FORTUNATO LUCIANO HERRERA - CUSCO - 2022**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES (DIMENSIONES)</b>	<b>METODOLOGIA</b>
¿Cómo se relaciona la capacitación pedagógica con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022?	Determinar cómo se relaciona la capacitación pedagógica con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.	La capacitación pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.	<b>Capacitación pedagógica</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación docente</li> <li>• Estrategia</li> <li>• Habilidades y destrezas</li> </ul>	<b>Tipo de investigación:</b> Básico  <b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativo
			<b>Desempeño docente</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</li> <li>• Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</li> </ul>	<b>Diseño de la investigación:</b> No experimental  <b>Alcance de la investigación:</b> Correlacional  <b>Población:</b> 109 docentes  <b>Muestra:</b> 70 docentes  <b>Muestreo:</b> Probabilístico simple
<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b>	<b>OBJETIVO ESPECIFICO</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICO</b>		
- ¿Cómo se relaciona la formación docente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022?	- Determinar cómo se relaciona la formación docente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.	- La formación docente se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.		
- ¿Cómo se relacionan las estrategias de enseñanza con el desempeño	- Determinar cómo se relacionan las estrategias de enseñanza con el	- Las estrategias de enseñanza se relacionan significativamente con el		



---

<p>docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022?</p>	<p>desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.</p>	<p>desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.</p>	<p><b>Técnicas de investigación:</b> Encuesta</p>
<p>- ¿Cómo se relacionan las habilidades y destrezas con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022?</p>	<p>- Determinar cómo se relacionan las habilidades y destrezas con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.</p>	<p>- Las habilidades y destrezas se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022.</p>	

---

**b) Matriz de instrumentos**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Escala
Capacitación pedagógica	Formación docente	1. Participa activamente de las capacitaciones y eventos de actualización	Realiza cursos de actualización anual acorde al área de enseñanza Asiste a las capacitaciones que ofrece la institución Realiza capacitaciones externas complementarias para su formación	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		2. Participación	Participa de las actividades académicas como seminarios, ponencias Participa en debates con otros docentes	
		3. Comparte sus conocimientos	Comparte material de estudio con otros docentes Comparte información educativa con otros docentes Comparte con otros docentes estrategias de enseñanza	
	Estrategias de enseñanza	4. Diseña estrategias	Investiga estrategias educativas que puedan ser aplicadas en su campo Elabora planes estratégicos de enseñanza	
		5. Aplicación de diversas estrategias	Pone en marcha las estrategias educativas aprendidas Desarrolla nuevas estrategias de enseñanza en base a sus experiencias	
		6. Promociona la investigación	Revisa investigaciones que se asemejen a su realidad educativa Comparte temas que pueden ser investigados con otros docentes Incentiva a otros docentes a realizar investigaciones relacionadas al área que desarrollan	
		7. Usa diversas fuentes de información	Explora diferentes fuentes para obtener información Recolecta autores teóricos como fuente de información confiable	

Desempeño docente	Habilidades y destrezas	8. Desarrolla innovadoras habilidades	Busca desarrollar nuevas habilidades en su área Elabora planes de acción para desarrollar habilidades innovadoras
		9. Demuestra destrezas y habilidades	Realiza demostraciones de sus destrezas y habilidades obtenidas
		10. Aplica sus destrezas y habilidades	Realiza la aplicación de sus habilidades y destrezas cuando está enseñando Realiza una autoevaluación acerca de sus destrezas y habilidades
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	11. Planifica los aprendizajes de sus estudiantes	Elabora un plan de enseñanza para toda la semana Estudia previamente cada tema que se va a enseñar Planifica las posibles preguntas de sus estudiantes acerca del tema a enseñar
		12. Conoce las características de sus estudiantes	Lleva un registro acerca de las participaciones de sus estudiantes Califica el nivel de intervención de cada estudiante Logra identificar las características de cada estudiante Se interesa por conocer a cada estudiante
		13. Elabora y usa materiales en las sesiones de aprendizaje	Elabora fichas para controlar el aprendizaje de los estudiantes Elabora material para hacer más dinámico el proceso de enseñanza
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	14. Mantiene la motivación de la clase	Realiza dinámicas motivadoras dentro de clases Reconoce cuando los alumnos necesitan ser motivados Toma capacitaciones para motivar dentro de clases
		15. Respeta el ritmo y estilo de aprendizaje de sus estudiantes	Reconoce el ritmo de aprendizaje de cada estudiante Planifica sus clases de acuerdo al ritmo de aprendizaje de sus estudiantes

	Elabora materiales de avance de acuerdo al estilo de aprendizaje de sus estudiantes
16. Realiza el conflicto cognitivo a los estudiantes	<p>Antes de cada tema incentiva a los estudiantes a participar con sus saberes previos</p> <p>Busca generar debate entre sus estudiantes para poder rescatar ideas que ayuden a la clase</p> <p>Incentiva a que los estudiantes busquen defender su posición con teoría verídica</p>
17. Explica con claridad los contenidos de la clase	<p>Realiza un resumen de cada tema para pasar al siguiente</p> <p>Realiza ejemplos aplicados a la realidad acerca del tema que desarrolla</p> <p>Solicita opiniones de los estudiantes acerca del tema</p>
18. Organiza el aprendizaje	<p>Realiza un esquema de aprendizaje para cada tema</p> <p>Toma en cuenta los distintos problemas que se generan en clase para elaborar un plan de aprendizaje</p> <p>Planifica los trabajos para los estudiantes de acuerdo al nivel de aprendizaje de estos.</p>
19. Reflexiona sobre sus aprendizajes	<p>Considera un espacio para las dudas y preguntas de los estudiantes</p> <p>Acepta críticas en clase acerca del tema</p> <p>Fomenta que los estudiantes a debatir acerca del tema que se esté abordando</p>
20. Registra el logro de los aprendizajes de los estudiantes	<p>Realiza una calificación a la participación de cada estudiante</p> <p>Realiza evaluaciones escritas acerca del tema abordado</p> <p>Realiza evaluaciones orales acerca del tema abordado</p>

		Solicita las demostraciones prácticas de lo aprendido
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	21. Participación en las jornadas y encuentros con padres de familia y estudiantes	Asiste a las reuniones con los padres de familia Motiva a los padres de familia a involucrarse en los eventos que presenta la institución Solicita una reunión con los padres cuando algunos estudiantes descuidan su progreso
	22. Organiza a los padres de familia de su aula	Brinda consejos a los padres de familia para que puedan apoyar a sus hijos Ayuda a los padres de familia cuando se debe decidir acerca de alguna actividad
	23. Promueve un clima de respeto entre sus estudiantes y comunidad educativa	Elabora normas de convivencia dentro del salón de clase Reporta cada falta de respeto por parte de los estudiantes Realiza actos de conciliación entre las partes en conflicto
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	24. Respeta los derechos del niño y del adolescente.	Respeta los derechos del niño y del adolescente Incentiva a los estudiantes a tener conocimiento de los derechos del niño y del adolescente.
	25. Reflexiona sobre su práctica docente.	Realiza una autoevaluación a su rendimiento como docente Pide opciones a sus alumnos de su desempeño Pide opiniones acerca de su rendimiento docente a otros docentes

**c) Instrumento de recolección de datos**

**CUESTIONARIO SOBRE LA CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA DE  
APLICACIÓN FORTUNATO LUCIANO HERRERA**

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente, a continuación, encontrará un conjunto de ítems relacionados a la Capacitación Pedagógica y Desempeño Docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera, puesto que va a permitir obtener información sólida y confiable sobre el tema a investigar, para lo cual se le solicita responder con sinceridad, tomando en cuenta que no existen respuestas buenas ni malas, así como su desarrollo se mantendrá de manera anónima, le agradezco su participación y colaboración.

Para responder coloque un aspa “X” en la respuesta que más se acerque a su realidad de acuerdo a la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>Variable: Capacitación pedagógica</b>					
	<b>Dimensión: Formación docente</b>					
1	Realiza cursos de actualización anual acorde al área de enseñanza.					
2	Asiste a las capacitaciones que ofrece la institución.					
3	Realiza capacitaciones externas complementarias para su formación.					
4	Participa de las actividades académicas como seminarios y ponencias.					
5	Participa en debates con otros docentes.					
6	Comparte material de estudio con otros docentes.					
7	Comparte información educativa con otros docentes.					

8	Comparte con otros docentes estrategias de enseñanza.					
	<b>Dimensión: Estrategias de enseñanza</b>					
9	Investiga estrategias educativas que puedan ser aplicadas en su campo.					
10	Elabora planes estratégicos de enseñanza.					
11	Pone en marcha las estrategias educativas aprendidas.					
12	Desarrolla nuevas estrategias de enseñanza en base a sus experiencias.					
13	Revisa investigaciones que se asemejen a su realidad educativa.					
14	Comparte temas que pueden ser investigados con otros docentes.					
15	Incentiva a otros docentes a realizar investigaciones relacionadas al área que desarrollan.					
16	Explora diferentes fuentes para obtener información.					
17	Recolecta autores teóricos como fuente de información confiable.					
	<b>Dimensión: Habilidades y destrezas</b>					
18	Busca desarrollar nuevas habilidades en su área.					
19	Elabora planes de acción para desarrollar habilidades innovadoras.					
20	Realiza demostraciones de sus destrezas y habilidades obtenidas.					
21	Realiza la aplicación de sus habilidades y destrezas cuando está enseñando.					
22	Realiza una autoevaluación acerca de sus destrezas y habilidades.					
	<b>Variable: Desempeño docente</b>					
	<b>Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</b>					
23	Elabora un plan de enseñanza para toda la semana.					
24	Estudia previamente cada tema que se va a enseñar.					
25	Planifica las posibles preguntas de sus estudiantes acerca del tema a enseñar.					
26	Lleva un registro acerca de las participaciones de sus estudiantes.					
27	Califica el nivel de intervención de cada estudiante.					
28	Logra identificar las características de cada estudiante.					
29	Se interesa por conocer a cada estudiante.					
30	Elabora fichas para controlar el aprendizaje de los estudiantes.					
31	Elabora material para hacer más dinámico el proceso de enseñanza.					
	<b>Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>					
32	Realiza dinámicas motivadoras dentro de clases.					
33	Reconoce cuando los estudiantes necesitan ser motivados.					

34	Toma capacitaciones para motivar dentro de clases.					
35	Reconoce el ritmo de aprendizaje de cada estudiante.					
36	Planifica sus clases de acuerdo al ritmo de aprendizaje de sus estudiantes.					
37	Elabora materiales de avance de acuerdo al estilo de aprendizaje de sus estudiantes.					
38	Antes de cada sesión incentiva a los estudiantes a participar con sus saberes previos.					
39	Busca generar debate entre sus estudiantes para poder rescatar ideas que ayuden a la clase.					
40	Incentiva a que los estudiantes busquen defender su posición con teoría verídica.					
41	Realiza un resumen de cada tema para pasar al siguiente.					
42	Realiza ejemplos aplicados a la realidad acerca del tema que desarrolla.					
43	Solicita opiniones de los estudiantes acerca del tema.					
44	Realiza un esquema de aprendizaje para cada sesión.					
45	Toma en cuenta los distintos problemas que se generan en clase para elaborar un plan de aprendizaje.					
46	Planifica los trabajos para los estudiantes de acuerdo al nivel de aprendizaje.					
47	Considera un espacio para las dudas y preguntas de los estudiantes.					
48	Acepta críticas en clase acerca del tema.					
49	Fomenta que los estudiantes a debatir acerca del tema en la sesión que se esté abordando.					
50	Realiza una calificación a la participación de cada estudiante.					
51	Realiza evaluaciones escritas acerca del tema abordado.					
52	Realiza evaluaciones orales acerca del tema abordado.					
53	Solicita las demostraciones prácticas de lo aprendido.					
	<b>Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>					
54	Asiste a las reuniones con los padres de familia.					
55	Motiva a los padres de familia a involucrarse en los eventos que presenta la institución.					
56	Solicita una reunión con los padres cuando algunos estudiantes descuidan su progreso.					
57	Brinda consejos a los padres de familia para que puedan apoyar a sus hijos.					
58	Ayuda a los padres de familia cuando se debe decidir acerca de alguna actividad.					
59	Elabora acuerdos de convivencia dentro del salón de clase.					
60	Reporta cada falta de respeto por parte de los estudiantes.					
61	Realiza actos de conciliación entre las partes en conflicto.					



	<b>Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>					
62	Respetar los derechos del niño y del adolescente.					
63	Incentivar a los estudiantes a tener conocimiento de los derechos del niño y del adolescente.					
64	Realizar una autoevaluación a su rendimiento como docente.					
65	Pedir opiniones a sus estudiantes de su desempeño.					
66	Pedir opiniones acerca de su rendimiento docente a otros docentes.					

#### d) Instrumentos resueltos

## CUESTIONARIO A DOCENTES SOBRE CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE

### INSTRUCCIONES:

Estimado docente, a continuación, encontrará un conjunto de ítems relacionados a la Capacitación Pedagógica y Desempeño Docente, puesto que va a permitir obtener información sólida y confiable sobre el tema a investigar, para lo cual se le solicita responder con sinceridad, tomando en cuenta que no existen respuestas buenas ni malas, así como su desarrollo se mantendrá de manera anónima, le agradezco su participación y colaboración.

Para responder seleccione la respuesta que más se acerque a su realidad de acuerdo a la siguiente escala.

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = siempre

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo \*

163695@unsaac.edu.pe

### VARIABLE: CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA

#### FORMACIÓN DOCENTE \*

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. Realiza cursos de actualización anual acorde al área de enseñanza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Asiste a las capacitaciones que ofrece la institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Realiza capacitaciones externas complementarias para su formación.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Participa de las actividades académicas como seminarios, ponencias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Participa en debates con otros docentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Comparte material de estudio con otros docentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Comparte información educativa con otros docentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Comparte con otros docentes estrategias de enseñanza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

**ESTRATEGIA\***

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
9. Investiga estrategias educativas que puedan ser aplicadas en su campo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Elabora planes estratégicos de enseñanza	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Pone en marcha las estrategias educativas aprendidas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Desarrolla nuevas estrategias de enseñanza en base a sus experiencias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Revisa investigaciones que se asemejen a su realidad educativa.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Comparte temas que pueden ser investigados con otros docentes.

15. Incentiva a otros docentes a realizar investigaciones relacionadas al área que desarrollan.

16. Explora diferentes fuentes para obtener información.

17. Recolecta autores teóricos como fuente de información confiable.

#### HABILIDADES Y DESTREZAS\*

NUNCA      CASI NUNCA      A VECES      CASI SIEMPRE      SIEMPRE

18. Busca desarrollar nuevas habilidades en su área.

19. Elabora planes de acción para desarrollar habilidades innovadoras.

20. Realiza demostraciones de sus destrezas y habilidades obtenidas.

21. Realiza la aplicación de sus habilidades y destrezas cuando está enseñando

22. Realiza una autoevaluación acerca de sus destrezas y habilidades.

**VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE**

**PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES\***

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
23. Elabora un plan de enseñanza para toda la semana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Estudia previamente cada tema que se va a enseñar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Planifica las posibles preguntas de sus estudiantes acerca del tema a enseñar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Lleva un registro acerca de las participaciones de sus estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Califica el nivel de intervención de cada estudiante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Logra identificar las características de cada estudiante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Se interesa por conocer a cada estudiante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Elabora fichas para controlar el aprendizaje de los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Elabora material para hacer más dinámico el proceso de enseñanza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.\*

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
32. Realiza dinámicas motivadoras dentro de clases	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Reconoce cuando los alumnos necesitan ser motivados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Toma capacitaciones para motivar dentro de clases	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Reconoce el ritmo de aprendizaje de cada estudiante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Planifica sus clases de acuerdo al ritmo de aprendizaje de sus estudiantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. Elabora materiales de avance de acuerdo al estilo de aprendizaje de sus estudiantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Antes de cada tema incentiva a los estudiantes a participar con	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Busca generar debate entre sus estudiantes para poder rescatar ideas que ayuden a la clase	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Incentiva a que los estudiantes busquen defender su posición con teoría verídica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. Realiza un resumen de cada tema para pasar al siguiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Realiza ejemplos aplicados a la realidad acerca del tema que desarrolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Solicita opiniones de los estudiantes acerca del tema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Realiza un esquema de aprendizaje para cada tema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Toma en cuenta los distintos problemas que se generan en clase para elaborar un plan de aprendizaje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. Planifica los trabajos para los estudiantes de acuerdo al nivel de aprendizaje de estos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. Considera un espacio para las dudas y preguntas de los estudiantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. Acepta críticas en clase acerca del tema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. Fomenta que los estudiantes a debatir acerca del tema que se esté abordando	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

50. Realiza una calificación a la participación de cada estudiante

51. Realiza evaluaciones escritas acerca del tema abordado

52. Realiza evaluaciones orales acerca del tema abordado

53. Solicita las demostraciones prácticas de lo aprendido

***PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD\****

NUNCA      CASI NUNCA      A VECES      CASI SIEMPRE      SIEMPRE

54. Asiste a las reuniones con los padres de familia

55. Motiva a los padres de familia a involucrarse en los eventos que presenta la institución

56. Solicita una reunión con los padres cuando algunos estudiantes descuidan su progreso

57. Brinda consejos a los padres de familia para que puedan apoyar a sus hijos



58. Ayuda a los padres de familia cuando se debe decidir acerca de alguna actividad

59. Elabora normas de convivencia dentro del salón de clase.

60. Reporta cada falta de respeto por parte de los estudiantes.

61. Realiza actos de conciliación entre las partes en conflicto.

**DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE \***

NUNCA    CASI NUNCA    A VECES    CASI SIEMPRE    SIEMPRE

62. Respeta los derechos del niño y del adolescente.

63. Incentiva a los estudiantes a tener conocimiento de los derechos del niño y del adolescente.

64. Realiza una autoevaluación a su rendimiento como docente.

65. Pide opciones a sus alumnos de su desempeño.

66. Pide opiniones acerca de su rendimiento docente a otros docentes.

e) Validación de instrumentos de recolección de datos

FICHA Y CARTA DE VALIDACIÓN 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
 FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
 ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



**FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y Nombres del informante: *Dr. Gregorio Coronjo Velgar*  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: *Director de la Escuela Superior de Ed. Primaria*  
 Título del trabajo de investigación: Capacitación pedagógica y Desempeño Docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022  
 Autor del Instrumento: Br. Andrea Whinny Achahui Huaman  
 Br. Erika Jazmin Oroche Gayoso

**II. INSTRUCCIONES**

1. Lea detenida y críticamente la propuesta educativa.
2. Emita un juicio de valor desde el punto de vista de la validez externa e interna del modelado.
3. Marque una "X" según corresponda su apreciación en cada uno de ellos será: Deficiente (puntaje 1% - 20%). Regular (puntaje 21% - 40%). Buena (puntaje 41% - 60%). Muy buena (puntaje 61% - 80%). Excelente (puntaje 81% - 100%).
4. Finalmente, le agradeceré, registrar su opinión de la propuesta.

**III. ASPECTOS DE EVALUACION**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1% - 20%	Regular 21% - 40%	Buena 41% - 60%	Muy buena 61% - 80%	Excelente 81% - 100%
Claridad	Esta formulada con lenguaje apropiada.					X
Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					X
Actualidad	En concordancia a la ciencia y tecnología.					X
Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos en la capacitación pedagógica con relación a las TICS.				X	
Consistencia	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.					X
Coherencia	Entre variable, dimensiones e indicadores.					X
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	Adecuado para trabajar el tema de investigación.					X

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Se debe aplicar -*

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *9.5/10*

Lugar y fecha: *C/06/12/2020*

DNI: *28477164*

N° teléfono: *984 053190*

*[Firma]*  
 Firma

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

**CARTA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Yo, *Georgetta Carnejo Vergara*, identificado con  
Nº de DNI *24477164*; por medio de la presente hago constar que he leído y  
evaluado el instrumento de datos correspondientes al proyecto de tesis:

**Capacitación pedagógica y Desempeño Docente en la Institución Educativa Mixta de  
Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco – 2022**, presentado por la Br. Andrea Whinny  
Achahui Huaman y Br. Erika Jazmin Oroche Gayoso, para optar el Título Profesional de  
Licenciado en Educación, especialidad Educación Primaria, el cual apruebo en calidad de  
validador.

Lugar y fecha: *Cusco, 06 de diciembre de 2022*

  
.....  
Firma del especialista

## FICHA Y CARTA DE VALIDACIÓN 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



### FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y Nombres del informante: Dr. Epifanio Luis Canal Apraza  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente de la Escuela Profesional de Educación  
 Título del trabajo de investigación: Capacitación pedagógica y Desempeño Docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022  
 Autor del Instrumento: Br. Andrea Whinny Achahui Huaman  
Br. Erika Jazmín Oroche Gayoso

**II. INSTRUCCIONES**

1. Lea detenida y críticamente la propuesta educativa.
2. Emita un juicio de valor desde el punto de vista de la validez externa e interna del modelado.
3. Marque una "X" según corresponda su apreciación en cada uno de ellos será: Deficiente (puntaje 1% - 20%). Regular (puntaje 21% - 40%). Buena (puntaje 41% - 60%). Muy buena (puntaje 61% - 80%). Excelente (puntaje 81% - 100%).
4. Finalmente, le agradeceré, registrar su opinión de la propuesta.

**III. ASPECTOS DE EVALUACION**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1% - 20%	Regular 21% - 40%	Buena 41% - 60%	Muy buena 61% - 80%	Excelente 81% - 100%
Claridad	Esta formulada con lenguaje apropiada.					X
Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					X
Actualidad	En concordancia a la ciencia y tecnología.					X
Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos en la capacitación pedagógica con relación a las TICS.				X	
Consistencia	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.					X
Coherencia	Entre variable, dimensiones e indicadores.					X
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	Adecuado para trabajar el tema de investigación.					X

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se puede Aplicar

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

Lugar y fecha: Cusco, 06 de diciembre de 2022  
 DNI: 23814047  
 N° teléfono: 950331200

.....  
 Firma

Dr. Epifanio Luis Canal Apraza



**UNSAAC**  
Universidad Nacional de  
San Antonio Abad del Cusco



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

### CARTA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, .....*Epifanio Luis Canal Apaza*....., identificado con  
N° de DNI.....*23814007*.....; por medio de la presente hago constar que he leído y  
evaluado el instrumento de datos correspondientes al proyecto de tesis:

**Capacitación pedagógica y Desempeño Docente en la Institución Educativa Mixta de  
Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco – 2022**, presentado por la Br. Andrea Whinny  
Achahui Huaman y Br. Erika Jazmin Oroche Gayoso, para optar el Título Profesional de  
Licenciado en Educación, especialidad Educación Primaria, el cual apruebo en calidad de  
validador.

Lugar y fecha: ..*Cusco, 06 de diciembre de 2022*.....

Firma del especialista

*Dr. Epifanio Luis Canal Apaza*

## FICHA Y CARTA DE VALIDACIÓN 3



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



### FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y Nombres del informante: Villalobos Limuche Marco Antonio  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Subdirector

Título del trabajo de investigación: Capacitación pedagógica y Desempeño Docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco - 2022

Autor del Instrumento: Br. Andrea Whinny Achahui Huaman  
Br. Erika Jazmin Oroche Gayoso

**II. INSTRUCCIONES**

1. Lea detenida y críticamente la propuesta educativa.
2. Emita un juicio de valor desde el punto de vista de la validez externa e interna del modelado.
3. Marque una "X" según corresponda su apreciación en cada uno de ellos será: Deficiente (puntaje 1% - 20%). Regular (puntaje 21% - 40%). Buena (puntaje 41% - 60%). Muy buena (puntaje 61% - 80%). Excelente (puntaje 81% - 100%).
4. Finalmente, le agradeceré, registrar su opinión de la propuesta.

**III. ASPECTOS DE EVALUACION**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1% - 20%	Regular 21% - 40%	Buena 41% - 60%	Muy buena 61% - 80%	Excelente 81% - 100%
Claridad	Esta formulada con lenguaje apropiada.					✓
Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					✓
Actualidad	En concordancia a la ciencia y tecnología.					✓
Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					✓
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos en la capacitación pedagógica con relación a las TICS.					✓
Consistencia	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.					✓
Coherencia	Entre variable, dimensiones e indicadores.					✓
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					✓
Pertinencia	Adecuado para trabajar el tema de investigación.					✓

IV. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Para Aplicación

V. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 35%

Lugar y fecha: Cusco, 06 Diciembre 2022

DNI: 47899098

Nº teléfono: 997563929

  
 .....  
 Firma

Mgt. Marco Antonio Villalobos Limuche



**UNSAAC**  
Universidad Nacional de  
San Antonio Abad del Cusco



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

### CARTA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, ....Marco Antonio Villalobos Limache....., identificado con  
N° de DNI....43897095.....; por medio de la presente hago constar que he leído y  
evaluado el instrumento de datos correspondientes al proyecto de tesis:

**Capacitación pedagógica y Desempeño Docente en la Institución Educativa Mixta de  
Aplicación Fortunato Luciano Herrera - Cusco – 2022**, presentado por la Br. Andrea Whinny  
Achahui Huaman y Br. Erika Jazmin Oroche Gayoso, para optar el Título Profesional de  
Licenciado en Educación, especialidad Educación Primaria, el cual apruebo en calidad de  
validador.

Lugar y fecha: ..Cusco, 06 Diciembre 2022.....

Firma del especialista

f) Informe de originalidad

### INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, asesor del trabajo de investigación/tesis titulada:  
**CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA DE APLICACIÓN FORTUNATO LUCIANO HERRERA - CUSCO - 2022.**  
presentado por: **Andrea Whinny Achahui Huaman.** con Nro. de DNI: **72427639** y **Erika Jazmin Oroche Gayoso** con Nro. de DNI: **73682597** para optar el título profesional/grado académico de Licenciados en educación especialidad Educación Primaria, ~~h~~ que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por...3.. veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de...**10 %**...

**Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis**

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	<b>X</b>
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayora 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera hoja del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 14. de.....Julio..... de 2023.....


Atentamente:



Dr. FEDERICO UBALDO FERNÁNDEZ SUTTA

Docente Asesor

DNI: 23043609

ORCID  N°: 0000-0002-3453-6589

**Se adjunta:**

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: <https://unsaac.turnitin.com/viewer/submissions/oid:27259:242231514?locale=es-MX>



**g) Evidencias fotográficas**



Fotografía N° 1: Acceso a la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera



Fotografía N° 2: Acceso a la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera



Foto N° 3: Entrevista con la Subdirectora de la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera



Foto N° 4: Entrevista con la Subdirectora de la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera

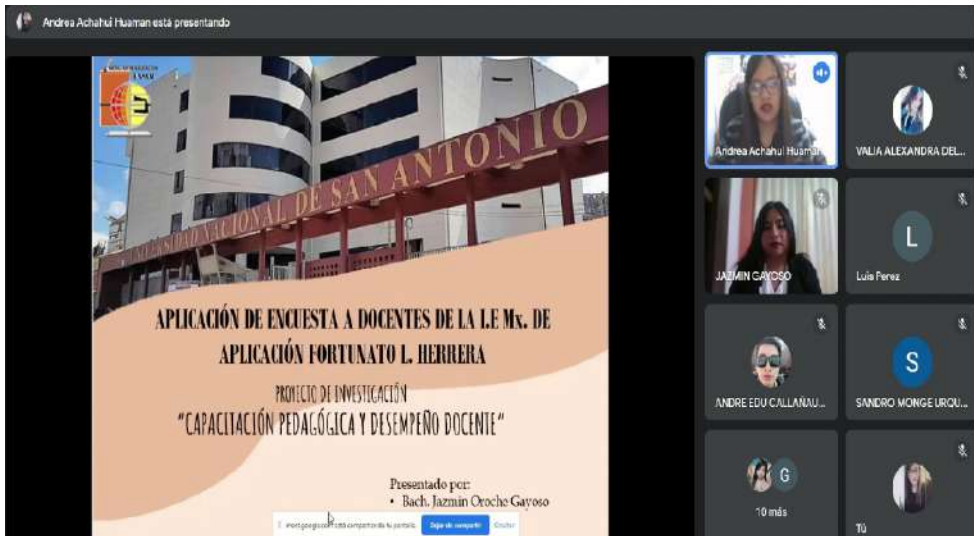


Foto N° 5: Aplicación de instrumento a docentes de la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera



Foto N° 6: Aplicación de instrumento a docentes de la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera



Foto N° 7: Aplicación de instrumento a docentes de la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera

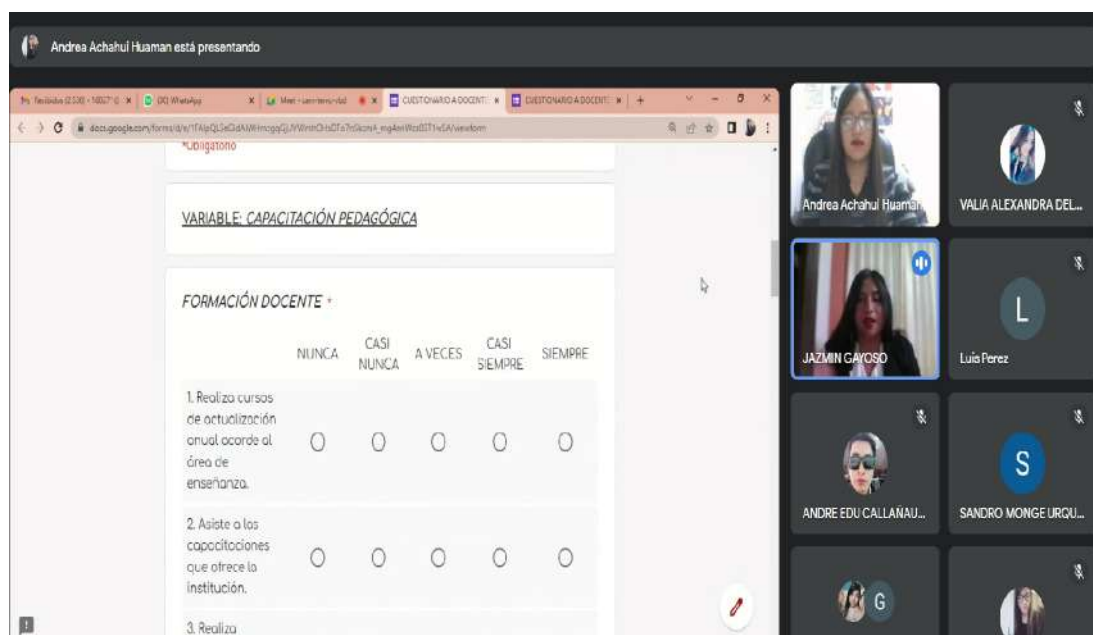


Foto N° 8: Instrumentos de recolección de datos



Foto N° 9: Reunión con docentes de la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera